

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Институт психологии РАН

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Тверской государственный университет»

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА

Коллективная монография

Под редакцией А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной,

А.Н. Занковского, Н.Н. Демиденко

ТВЕРЬ 2021

Рецензенты:

доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник
лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ФГБУН
«Институт психологии Российской академии наук»

В.А. Толочек;

профессор кафедры дошкольной педагогики и психологии
Института педагогического образования и социальных технологий
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

А.Л. Сиротюк

Коллектив авторов:

Абдурахманов Р.А.: глава 21 в соавт.; *Алдашева А.А.:* глава 7 в соавт.; *Бабий Л.В.:* глава 3 в соавт.;
Баев М.С.: глава 19 в соавт.; *Бариляк И.А.:* глава 16 в соавт.; *Водопьянова Н.Е.:* глава 9 в соавт.;
Воищева Н.М.: глава 23 в соавт.; *Гофман О.О.:* глава 9 в соавт.; *Гудименко Ю.Ю.:* глава 11 в соавт.;
Гусев А.Н.: глава 19 в соавт.; *Демиденко Н.Н.:* глава 10 в соавт.; *Ератина Е.А.:* глава 10 в соавт.;
Жалагина Т.А.: введение в соавт., глава 1; *Жаров В.С.:* глава 3 в соавт.; *Журавлев А.Л.:* введение в соавт.,
глава 13 в соавт.; *Занковский А.Н.:* глава 8; *Зеленова М.Е.:* глава 7 в соавт.; *Караванова Л.Ж.:* глава 14;
Китова Д.А.: глава 13 в соавт.; *Клюева О.А.:* глава 24; *Копылова Н.В.:* главы 5 и 22 в соавт.; *Копылова Ю.А.:*
глава 5 в соавт.; *Короткина Е.Д.:* глава 3 в соавт.; *Костина Е.Ю.:* глава 20 в соавт.; *Костина Л.Н.:* глава 20 в
соавт.; *Костригин А.А.:* глава 17; *Кохова И.В.:* глава 15 в соавт.; *Кремлев А.Е.:* глава 19 в соавт.;
Купцова Л.А.: глава 21 в соавт.; *Махновец Л.А.:* глава 2 в соавт.; *Махновец С.Н.:* глава 2 в соавт.;
Михайлюк Ю.В.: глава 22 в соавт.; *Петрова К.К.:* глава 6 в соавт.; *Прохорова М.В.:* главы 12 и 25 в соавт.;
Пряжникова Е.Ю.: глава 15 в соавт.; *Ребрилова Е.С.:* глава 4; *Рунец О.В.:* глава 7 в соавт.; *Рябов В.Б.:*
глава 18; *Савичева А.В.:* глава 25 в соавт.; *Слабинский В.Ю.:* глава 23 в соавт.; *Становова Л.А.:* глава 11 в
соавт.; *Феоктистова С.В.:* глава 21 в соавт.; *Хрисанхова Е.А.:* глава 16 в соавт.; *Чавдарова В.А.:* глава 6 в
соавт.; *Чесноков В.Б.:* глава 9 в соавт.

П86 Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества: коллективная монография / Под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, А.Н. Занковского, Н.Н. Демиденко. – Тверь: Издательство Тверского государственного университета, 2021. – 434 с.

ISBN 978-5-7609-1672-3

В коллективной монографии представлены научные исследования сотрудников факультета психологии Тверского государственного университета, Института психологии РАН и других научных и образовательных организаций. Исследования посвящены рассмотрению и осмыслению теоретико-методологических аспектов психологии труда и управления, организационной психологии в условиях цифровой трансформации общества. Представленные материалы отражают общую тенденцию развития психологической науки первой четверти нового тысячелетия, учитывающей современные очно-дистанционные технологии профессиональной деятельности субъекта труда. Книга предназначена специалистам различных областей психологии: социальной, экономической, педагогической, труда и управления; аспирантам, студентам магистратуры, специалитета, бакалавриата, а также практическим психологам, работающим в сферах образования, управления, бизнеса и др.

УДК 159.9:331
ББК Ю98

ISBN 978-5-7609-1672-3

© Тверской государственный университет, 2021
© Институт психологии РАН, 2021
© Коллектив авторов, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение. Организационно-управленческие аспекты труда в психологии: новые концептуальные подходы и инновационные практики	5
РАЗДЕЛ I. НЕКОТОРЫЕ ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССОВ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	
Глава 1. Цифровизация как основа технологического прогресса и психолого-социального развития субъекта труда	23
Глава 2. Метасистемность инклюзивного образования	33
Глава 3. Совершенствование волевых и физических качеств студентов в процессе использования тренировочной системы «Табата» в онлайн-режиме.....	48
Глава 4. Психологический контракт субъектов труда сетевой организации..	62
Глава 5. Исследование структуры профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы	74
Глава 6. Влияние цифровой трансформации на эмоции молодого человека..	92
РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	
Глава 7. Профессиональное самоопределение субъекта труда на основе цифровизации рыночных отношений.....	110
Глава 8. Психология труда в условиях технологических и пандемических вызовов	125
Глава 9. Развитие субъекта труда в XXI веке: тенденции и проблемы цифровизации общества.....	137
Глава 10. Профессиограмма IT-специалиста с учетом психологических особенностей его деятельности.....	151
Глава 11. Психологическая готовность субъекта педагогической деятельности к глобальной цифровизации	161
Глава 12. Возрастная динамика смыслообразующей мотивации труда в рамках психологического анализа цифровизации общества	182
РАЗДЕЛ III. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА	
Глава 13. Оценка управленческой деятельности Петра I в современной научной литературе	193
Глава 14. Цифровая трансформация и социально-психологический климат организации.....	209
Глава 15. Корпоративная культура организации как ведущий фактор управления персоналом	225
Глава 16. Цифровизация как условие непрерывного самопроектирования руководителей организаций с различным типом организационной культуры	236

Глава 17. Отношение к собственности в России в советский и постсоветский периоды.....	249
Глава 18. Теоретические основания организационно-фрактальной модели жизнеспособности человека	258
РАЗДЕЛ IV. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ В ТРЕТЬЕМ ДЕСЯТИЛЕТИИ XXI ВЕКА	
Глава 19. Метод прямой оценки лицевых экспрессий на видеозаписи: от восприятия эксперта к компьютерному зрению	268
Глава 20. Развитие творческих способностей будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России в очно-дистанционном формате	279
Глава 21. Влияние работы в условиях пандемии COVID-19 на возникновение синдрома профессионального выгорания медицинских работников	295
Глава 22. Формирование коммуникативной компетентности студентов различных медицинских специальностей в контексте профессиональной подготовки.....	306
Глава 23. Тренинг проактивного поведения как инструмент адаптации практикующих психологов к работе в режиме самоизоляции	331
Глава 24. Методологические проблемы измерения конкурентоспособности личности	343
Глава 25. Особенности профессионального становления поколения Z в эпоху цифровых технологий	351
Список литературы.....	361
Сведения об авторах, аннотации к главам на русском и английском языках	396

ВВЕДЕНИЕ. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДА В ПСИХОЛОГИИ: НОВЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ

Коллективная монография «Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества» (под ред. А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной, А.Н. Занковского, Н.Н. Демиденко) является актуальной в свете научно-методологического и практико-ориентированного рассмотрения таких важных отраслей психологии, как психология труда, организационная психология и психология управления в новых условиях развития социума, характеризующихся внедрением цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности. Содержание данной коллективной монографии представляет комплексный научный труд, опирающийся на современные теоретические концепции и методологические подходы, определяющие перспективные направления развития как психологической науки в целом, так и отдельных разделов психологии труда, управления, организационной психологии с учетом влияния информационных технологий – цифровизации на развитие социума и субъекта труда.

Монография представляет собой достаточно подробное изложение результатов теоретико-методологических и научно-практических исследований ученых из разных городов и научных учреждений как Российской Федерации, так и зарубежья, среди них: Институт психологии РАН (Москва), Тверской государственный университет (Тверь), Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (Москва), Санкт-Петербургский государственный университет (Санкт-Петербург), Московский университет МВД РФ (Москва), Велико-Тырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия» (Болгария), Российский университет дружбы народов (Москва), Финансовый университет при Правительстве РФ (Москва), Российский новый университет (Москва), Национальный исследовательский Нижегородский университет им. Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород).

Авторским коллективом представлены актуальные, инновационные темы, творческие, развивающие технологии, методы и программы с учетом социально-психологического развития субъекта труда в новых цифровых условиях.

Коллективная монография состоит из четырех разделов, каждый из которых является результатом рассмотрения психологии труда, управления и организационной психологии с учетом разнообразных видов профессиональной деятельности, развития и совершенствования субъекта труда с позиции компетентностного подхода и IT-технологий.

Первый раздел «Некоторые из приоритетных направлений развития процессов труда в современном обществе» посвящен

рассмотрению современного состояния и перспективам развития общества с учетом внедрения цифровых технологий во все процессы жизнедеятельности.

Глава «Цифровизация как основа технологического прогресса и психолого-социального развития субъекта труда» – автор Т.А. Жалагина – является дискуссионным рассмотрением социально-психологических последствий внедрения новых технологий в процесс общественного развития на основе принципа многоуровневой организации совместной деятельности. Дискуссия строится на основе анализа статьи А.Л. Журавлева и Т.А. Нестика (Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 5). Рассматриваются как потенциально положительные возможности, так и риски влияния новых цифровых технологий на всех шести уровнях, начиная с личностного – формирования расширенного образа Я и заканчивая уровнем общественных отношений.

Предложены возможные варианты решения проблем на основе реализации технологии дизайна мышления, рассмотрения воздействия новых технологий с точки зрения взаимодействия различных функциональных систем с учетом включенности инноваций в процесс межгрупповой дифференциации и интеграции. Интересным и значимым представляется раздел главы, отражающий историогенез социума, базирующегося на уровневой организации развития общественных отношений. Актуальным является раздел, обозначивший предполагаемые результаты внедрения новых технологий в процессы труда и жизнедеятельности в целом с опорой на теоретико-методологические подходы. В завершение делаются выводы о возможных последствиях внедрения новых технологий и перспективных направлениях социально-психологических исследований.

С.Н. Махновец и Л.А. Махновец в главе «Метасистемность инклюзивного образования» рассматривают актуальную проблему инклюзивного образования как новой образовательной парадигмы с опорой на психологические, педагогические, философские, медицинские и другие знания с целью обозначения ориентиров будущей реализации инклюзивных практик и понимания направлений движения психологической и педагогической науки к проблемам детства. Представлена сущность психологии образовательной деятельности с позиций метасистемного подхода. Выделены три базовые метасистемы: личность, социум, совместная деятельность, которые детерминируют, порождают и конструируют образовательную деятельность. На основе базовых метасистем, выделенных критериев специфичности и значимости представлен социокультурный аспект инклюзивного образования, в основе которого – достижение благополучия, успешности и удовлетворенности современных детей и подростков с ограниченными возможностями. Инклюзивное образование, по мнению авторов, предусматривает не только активное включение в образовательный процесс и участие в нем детей и

подростков с ограниченными возможностями обычной школы, но и перестройку всей системы массового образования.

Авторы третьей главы Е.Д. Короткина, Л.В. Бабий и В.С. Жаров высвечивают особую значимость занятий спортом и физкультурой, тем более с учетом появления большого количества спортивных объектов в последнее время. Это в первую очередь связано с ограничениями, которые обусловлены пандемией COVID-19. Общество и особенно молодежь, студенты теряют возможность заниматься спортом, тем самым вызывая ослабление мотивации к спортивному здоровому образу жизни. С целью минимизации данного процесса и сохранения возможности реализации физкультурно-оздоровительной деятельности в условиях изоляции, авторами предложено использование тренировочной системы «Табата» в онлайн-режиме. Цель исследования – совершенствование волевых и физических качеств студентов в процессе использования указанной выше интервальной тренировки. Авторы подробно описывают особенности студенческого возраста двух периодов – поздней юности и ранней зрелости, в частности с позиции волевой регуляции и выделения таких волевых качеств, как целеустремленность, упорство, смелость, инициативность, самообладание и др. Также выделены необходимые спортсменам и тем, кто занимается физкультурой, физические качества: сила, выносливость, скорость, ловкость и т.п. С учетом указанных качеств обосновывается применение комплекса «Табата», который представляет из себя серию коротких, интенсивных, интервальных упражнений и может быть применен в любых условиях без специального инвентаря. Именно это делает его незаменимым в условиях пандемии. Авторы подробно описывают эксперимент с применением соответствующих тестов.

В заключение делается вывод о том, что физические нагрузки с использованием указанного комплекса в большей степени положительно повлияли на развитие как волевых, так и физических качеств. Однако по отношению к некоторым качествам была зафиксирована отрицательная динамика, что авторы связывают с особенностями выборки – студенчество. Исследование носит начальный поисковый характер и требует дальнейших проверок на других и больших по объему выборках.

Е.С. Ребрилова проводит анализ деятельности сетевых организаций, которые функционируют эффективнее, чем традиционные. Приоритет указанных организаций подтвержден, в том числе и эпидемиологической ситуацией, повлиявшей в значительной мере на рынок труда и высветившей более выгодные позиции «сетевиков». Рассмотрены основные подходы к изучению сетевых организаций с опорой на теоретико-методологические и эмпирические исследования. Выделены и проанализированы две условные группы направлений исследований сетевых форм организаций бизнеса: «математические», включающие рассмотрение абстрактных характеристик и свойств идеальной сетей, и «социально-научные», изучающие сетевое взаимодействие субъектов труда (или организаций) с опорой на такие

подходы, как экономический, управленческий, экологический, ресурсный и др. Наиболее полно качество и объем организационного взаимодействия представлены психологическим контрактом субъекта труда. Тема является чрезвычайно актуальной с учетом представленных структурных составляющих контракта, характерных свойств и имплицитных соглашений на основе проведенного эмпирического исследования.

Пятая глава посвящена актуальной проблеме подготовки конструктивного, социально-адаптированного сотрудника – субъекта труда в рамках компетентностного подхода. Особую значимость обозначенная проблема приобретает в связи с острой необходимостью выявления объективных и субъективных факторов, обуславливающих качество профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительской деятельности. Авторы материала Н.В. Копылова и Ю.А. Копылова исследуют базовые составляющие профессиональной компетентности указанных сотрудников с опорой на концептуальный аппарат, лежащий в основе различных видов компетентности, таких как: информационно-технологический, коммуникативный, социально-перцептивный, организаторский, аналитический и др. Проанализированы структура и модель профессиональной компетентности с последующим эмпирическим обоснованием.

В.А. Чавдарова и К.К. Петрова обсуждают результаты эмпирического исследования влияния цифровой трансформации на эмоции молодой личности. Основной тезис состоит в том, что это влияние происходит косвенно, в зависимости от общего уровня и компонентов эмоционального интеллекта респондентов. Опрос проводился в марте 2020 года, в нем приняли участие 284 студента. Используются три метода исследования. Сделанные выводы являются основой для проведения будущих исследований в соответствии с новыми условиями обучения в высшей школе.

Таким образом, рассмотрены и проанализированы различные виды профессиональной деятельности субъектов труда в наиболее важных для развития общества сферах: образование, управление, служебная деятельность.

Второй раздел коллективной монографии «Особенности профессиональной деятельности субъекта труда в условиях цифровизации» содержит главы, отражающие специфику труда нового социально-экономического периода. В представленных материалах обсуждаются результаты следующих теоретико-методологических и эмпирических исследований.

А.А. Алдашева, М.Е. Зеленова и О.В. Рунец рассмотрели и проанализировали проблемы профессионального самоопределения субъекта труда в новых социально-экономических условиях. Представлен широкий обзор результатов экономических и социологических исследований, дающих исчерпывающее представление об основных тенденциях рынка труда и напрямую связанных с профессиональной ориентацией субъектов труда.

Технологический прогресс – цифровизация всех сфер экономики – неуклонно ведет к исчезновению некоторых старых профессий и формированию большого количества новых. Возрастает спрос на высококвалифицированные кадры, что, в свою очередь, сопровождается выдвиганием высоких требований к уровню профессиональной компетентности работников – к формированию новых профессионально-важных качеств.

Авторы отмечают, что цифровизацией затронуты практически все сферы деятельности, особенно здравоохранение, образование, наука, спорт и т.д. Нехватка квалифицированных кадров – специалистов, владеющих ИТ-технологиями, порождает острую потребность у субъекта труда в поиске новых возможностей профессиональной самореализации. Это, как пишут авторы, свидетельствует о высокой степени востребованности эмпирических исследований в области профессионального и личностного самоопределения представителей разных видов труда. Проанализированы подходы, концепции и модели профессионального самоопределения (Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, Н.С. Пряхников и др.). На основании проведенного эмпирического анализа сделаны важные для современного этапа развития социума выводы. Заслуживает внимания выделение такого психологического фактора, как уверенность в возможностях решения сложных задач и способность принимать решения в ситуациях неопределенности. Это, как отмечают авторы, является важным внутренним ресурсом, позволяющим планировать свое профессиональное будущее с учетом долгосрочной перспективы развития рынка труда.

Одна из глав посвящена исследованию внедрения информационно-коммуникативных технологий Интернета в профессиональную деятельность в рамках удаленной работы, обусловленной пандемическими вызовами. Профессор А.Н. Занковский рассматривает как преимущества, так и недостатки подобного рода ситуации, пытаясь получить ответы на вопросы об эффективности перехода на удаленную работу (УР); индивидуально-психологических, возрастных и гендерных особенностях перехода на УР; изменении принципов функционирования и управления современной организацией. Автор проводит серьезный научный анализ поставленной проблемы, принимая во внимание последствия COVID-19 для постпандемического периода с учетом возможных изменений в мире профессий. Выделены сферы, в которых произойдут наиболее радикальные изменения профессионального труда: УР как потенциально основная форма профессиональной деятельности; виртуальная организация, организационный стресс и др. Представлен тщательный анализ влияния пандемии на производительность труда, на основании которого делается вывод об ухудшении состояния глобальной экономики, особенно в странах с низким уровнем доходов.

Убедительным является вывод автора о том, что даже в допандемический период в экономически развитых странах цифровизация не

способствовала улучшению благосостояния граждан, что многие ученые называют «парадоксом». При внедрении УР эта ситуация усугубилась. На основании анализа достаточно объемного материала автор выделяет основные группы причин, обуславливающих низкую производительность труда при УР, которые носят психологический характер: проблемы управления, планирования, руководства, контроля, общения, разрешения конфликтов, трудовой мотивации, проблемы ценностей и организационной культуры, социализации и организационной адаптации сотрудников. Таким образом, в главе намечены основные проблемные точки для начала новых социально-психологических исследований в области психологии труда с позиции формирования новых видов профессиональной деятельности и выработки инновационной организационной политики.

Основные тенденции и проблемы развития субъекта труда в условиях цифровизации рассматриваются группой авторов: Н.Е. Водопьяновой, О.О. Гофман и В.Б. Чесноковым. Акцент делается как на положительных сторонах данного процесса с учетом улучшения качества жизнедеятельности субъекта труда, так и на отрицательных. Очень важной является попытка привлечь внимание как научного сообщества, так и социума в целом к проблемам психического здоровья субъекта труда в процессе работы с различными гаджетами. Авторы волнуют увеличение времени работы как сотрудников организаций, так и обучающихся трудиться с цифровым оборудованием, следствием чего является цифровая перегрузка.

Выделены важнейшие приоритетные направления психологии труда с учетом цифровизации, к которым относятся: сохранение ментального, социального и духовно-нравственного здоровья; влияние цифровизации на биопсихосоциальную природу человека; разработка психодиагностического инструментария для оценки психического состояния, ментального здоровья, работоспособности и цифровой психогигиены субъекта труда в условиях цифровизации. Представленный материал имеет большое значение для разработки научно-прикладных направлений исследований.

Специальная глава посвящена созданию и анализу профиограммы ИТ-специалиста с учетом психологических особенностей его деятельности. Авторы Н.Н. Демиденко и Е.А. Ератина рассматривают важнейшие вопросы цифровизации социума с позиции острого дефицита ИТ-специалистов на рынке труда. Дается определение профиля профессиональной деятельности программиста, который связан с разработкой алгоритмов и компьютерных программ на основе специальных математических моделей.

В материале представлены теоретико-методологические основания, методы, методики, процедуры разработки профиограммы программиста на основе таких методик, как «Психографический опросник» и «Фотография рабочего дня». Актуальным является рассмотрение авторами особенностей профессиональной деятельности и профессионально важных качеств программиста. Результатом проведенного исследования является представленная общая психографическая характеристика штатной

должности программиста с учетом грамотного использования рабочего времени, а также качества, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности.

Актуальнейшую проблему современной системы образования – готовность педагога к глобальной цифровизации с учетом необходимости формирования новых цифровых компетенций – высвечивают Ю.Ю. Гудименко и Л.А. Становова. Обсуждаются определения понятия «педагогическая готовность», под которой понимается осознанная активность педагога, настраивающая его на будущую продуктивную деятельность с учетом успешности ее реализации. Подробно рассмотрены существующие подходы к изучению психологической готовности – функциональной, личностной и др.

Представлены глобальные тренды в развитии сферы образования, среди которых особо выделяется Lifelong Learning – обучение на протяжении всей жизни. Особый акцент делается на перечне цифровых компетенций системы образования: способность находить, анализировать, интерпретировать и критически оценивать контент в цифровой среде, модифицировать и повышать качество контента и др. Авторами представлены как российские, так и зарубежные модели компетенций. На основании проведенных исследований делается вывод о том, что психологическая готовность к цифровизации образовательного процесса и к инновационной деятельности является необходимым, универсальным качеством современного педагога, способствующим повышению эффективности его профессиональной деятельности.

Проблему влияния возраста на смыслообразующую мотивацию и ориентацию труда в условиях цифровизации осветила в своем материале М.В. Прохорова. Методологию исследования составили системная периодизация Б.Н. Рыжова, стимульно-смысловая модель трудовой мотивации и тест «Словарь» И.Г. Кокуриной. С учетом объемной выборки исследования в 640 человек по трем возрастным группам: юность, молодость, взрослость, – можно говорить о валидности и надежности моделей, методов и тестов. На основании применения дескриптивной статистики, корреляционного анализа, непараметрического критерия Манна – Уитни, однофакторного дисперсионного анализа автору удалось получить результаты, свидетельствующие о том, что возрастные изменения оказывают различное влияние на смыслообразующую мотивацию и ориентацию труда. Предложено разделить все смыслообразующие мотивы на две группы по степени их чувствительности к возрасту. Первую группу составляют мотивы коммуникации и достижения.

По результатам исследования выяснилось, что мотив достижения с возрастом ослабевает, при этом изменения носят линейный характер. Мотив коммуникации более сложен по структуре – от юности к молодости он ослабевает, затем линейно усиливается. Вторую группу мотивов образуют нечувствительные к возрастным изменениям мотивы: кооперативный,

утилитарно-прагматический, преобразовательный. В заключение автор делает выводы о том, что в период цифровизации возрастные изменения оказывают различное влияние на смыслообразующие мотивацию и ориентацию труда с позиции их изменения с возрастом. Полученные в ходе исследования результаты не только позволяют уточнить отдельные аспекты психологии труда и возрастной психологии, но и имеют прикладное значение. Результаты исследования могут быть полезными при подборе кандидатов на вакансии, при создании и внедрении систем мотивации персонала, в карьерном консультировании.

Третий раздел «Организационно-управленческие аспекты психологии труда» является обобщением накопленного опыта по данному направлению.

Тринадцатая глава посвящена исследованию управленческих аспектов деятельности императора Петра I в современной трактовке. Исторические свершения, реализованные российским императором, носят социально-психологический характер и оказывают большое влияние на развитие всех сфер жизнедеятельности современного общества: образования, культуры, науки. Авторы материала А.Л. Журавлев и Д.А. Китова рассматривают императорское правление Петра I в качестве социально-психологического основания, способствующего сохранению представлений об императоре в коллективной исторической памяти современного общества. Исследование базируется на содержательно-структурном анализе образа Петра I в обыденном и научном сознании россиян. Первый этап исследования связан с проведением частотного анализа слов в работах по теме «Петр I», среди которых основу составляют слова, имеющие историко-государственный, реформаторский характер. Слова история, Россия, закон, государство и т.д. авторы характеризуют как «общий настрой», составляющий основной психологический фон отношения к императору. Особого внимания заслуживает анализ феномена «насилие» в работах о жизнедеятельности российского императора.

По результатам автоматизированной обработки большого количества текстового материала сделан вывод о том, что в рассматриваемый период «насилие» являлось выраженным методом реформирования, хотя и не выступало ведущей категорией по результатам психолого-социального и исторического анализа, особенно при реализации управленческих решений. В конце главы делается вывод о том, что при всей значимости и неординарности императора Петра I как государственного деятеля, критически настроенная часть экспертов указывает на неприемлемость жестоких методов исторических преобразований, в чем заключен серьезный психологический смысл.

Л.Ж. Караванова рассматривает цифровую трансформацию с опорой на определения понятий цифровизации и социально-психологического климата. Цифровая трансформация анализируется с позиции использования цифровых технологий для достижения эффективности, создания ценностей и получения

соответствующего дохода. На основе анализа достаточно объемного теоретического материала дано определение понятия «цифровая трансформация», которое представляет собой качественные изменения в процессах и способах осуществления деятельности, что приводит к значительным социально-экономическим эффектам. В зависимости от функционала субъектов труда цифровая трансформация может рассматриваться с позиций внедряемых технологий, переосмысления стратегий организаций, подбора персонала с новыми цифровыми знаниями.

Автор делает акцент на том, что в России цифровая трансформация закреплена в качестве одной из национальных целей развития страны. Особое внимание уделено цифровой трансформации в различных секторах экономики промышленных предприятий в период распространения COVID-19. По мнению автора, удаленная работа и обучение изменили наше представление о комфортной и безопасной среде для жизни, и пандемия в определенной степени способствовала быстрому развитию передовых технологий. В главе подробно описаны факторы внедрения цифровизации с учетом благоприятного социально-психологического климата, психологического сопровождения, управления персоналом, выявления уровня инновационной активности и т.д. В заключение автор делает выводы о том, что в процессе цифровизации происходит преобразование подхода к реализации деятельности, появляется понимание значимости образования, непрерывного развития и повышения квалификации субъектов труда. Это будет способствовать формированию цифрового мышления, цифровой компетентности и, как результат, повышению роли цифровой трансформации в управлении трудовым процессом.

Авторы пятнадцатой главы Е.Ю. Пряжникова и И.В. Кохова рассматривают понятие «корпоративная культура» как основу развития профессиональной деятельности в организации. Понятие «корпоративная культура» очень тесно пересекается с хорошо известным феноменом «организационная культура», сущность которого была обоснована в 20-е годы прошлого века А.К. Гастевым. В основе находилась производительность труда, оценку эффективности которой предлагалось производить через трудовую культуру субъекта деятельности. Корпоративная культура, по мнению авторов, имеет более емкое определение, так как является основой сплочения коллектива и совершенствования деятельности организации. Результаты исследований доказывают, что промышленные предприятия и другие организации работают с большей производительностью, если главной основой деятельности является достаточно развитая корпоративная культура. В главе убедительно представлен исторический аспект понятия и формы выражения корпоративной культуры – внешняя и внутренняя. Анализируются уровни, артефакты, элементы, ключевые ценности корпоративной культуры.

Авторы делают выводы о том, что управление персоналом любой организации, особенно в условиях цифровой экономики, базируется на

понятии «корпоративная культура», что делает данную организацию более устойчивой, производительной и эффективной. Суть такого положения вещей заложена в инновационных формах поддержки персонала, особенно в период неординарных социальных событий. Под «поддержкой» авторы понимают моральную и материальную помощь, проведение психологических мероприятий и тренингов, обучение и повышение квалификации за счет организации. Таким образом, корпоративная культура – это основа сохранения и дальнейшего организационного развития.

И.А. Барияк и Е.А. Хрисанхова рассматривают тотальную цифровизацию как естественное следствие научно-технического прогресса с параллельным внедрением в процесс производства и управления в различных организациях. Руководители организаций осознают необходимость модификации организационных процессов с целью обеспечения конкурентоспособности вверенных им подразделений, а также раскрытия потенциала сотрудников организации. Руководитель – это носитель культуры управления, инициатор изменений, в том числе цифровых. Раскрывается сущность управленческого характера деятельности руководителя с позиций профессионально-личностной компетентности, профессионального самосовершенствования и самопроектирования.

Самопроектирование рассматривается и как средство развития личности, и как средство формирования соответствующих компетенций. В главе подробно описаны этапы самопроектирования руководителя, выявлены особенности образа руководителя в представлениях сотрудников организаций с различным типом организационной культуры. На основании проведенного исследования авторы делают вывод о том, что информация о конкретных компонентах образа, качествах личности руководителя в организациях с различным типом организационной культуры дает возможность использовать эти особенности для построения образов и стратегий самопроектирования руководителя с целью повышения эффективности деятельности сотрудников.

А.А. Костригин рассматривает понятие экономического менталитета в совокупности таких важных составляющих, как экономическая деятельность, предпринимательство, собственность, труд, доходы и др. Психологическим содержанием указанных составляющих являются, по мнению автора, осознанные и неосознанные экономические представления, ценности и установки. Цель данной работы состоит в определении факторов экономической деятельности, способствующих созданию соответствующих благоприятных условий жизнедеятельности как для отдельно взятого субъекта труда, так и для общества в целом. Исследование строится на основе выявления отношения к собственности в разные исторические периоды развития экономики Советской России, начиная с 1918 г. и заканчивая настоящим временем – 2019 г. Достаточно интересным представляется раздел, в котором говорится о соотношении таких психологических феноменов, как межличностные и межгрупповые

отношения, направленность личности, самооценка, самоуважение, Я-концепция личности с пространством материального и экономического мира. Получены относительно достоверные данные о повышении/понижении актуальности проблемы собственности в разные исторические периоды. Автор делает вывод о том, что понятие собственности рассматривалось в указанный период в таких контекстах, как юридический, бюрократический, идеологический, социальный, научный, политический и др. Вследствие социально-экономических преобразований феномен собственности нашел свое отражение в общественном сознании и менталитете и занял определенное место в ценностях общества и граждан.

В главе «Теоретические основания организационно-фрактальной модели жизнеспособности человека», автором которой является В.Б. Рябов, рассматривается возможность разработки психологической модели целостного живого человека. Системообразующей основой модели является понятие «жизнедеятельность», методологической основой – организационно-фрактальная методология. Целеполагание связано с вызовами практики – работами в области искусственного интеллекта. В основу исследования заложены психологические аспекты жизни человека, которые соответствуют определению «жизнедеятельность». Автор вводит еще одно понятие – «субъективная организационная система», отражающая фрактальную структуру жизни и состоящая из многомерной мозаики «маленьких жизней», модели которых обладают фрактальными свойствами. В основе всего этого находится самоподобие, что соответствует законам формирования любой организационной системы. Таким образом, в качестве понятийного аппарата автор предлагает использовать модели и методы теории менеджмента. По аналогии с указанными теориями вводятся такие понятия, как «дело», «процесс», «миссия», которые определяют динамику развития. Критерием данного развития является «качество жизни» как интегральный показатель субъективной оценки жизнедеятельности, т. е. оценки качества жизни. Используются также критерии удовлетворенности и уровня счастья с рассмотрением подходов к пониманию указанных критериев. Автор делает вывод о составляющих конструкта «жизнеспособность», которыми являются сознательная активность человека и ее направленность. Дается определение психологической жизнеспособности, под которой понимается способность на протяжении своей жизнедеятельности формировать субъективные организационные системы и осуществлять на их основе дела, направленные на поддержание и повышение качества жизни. Особое значение, по мнению автора, имеет разумная активность человека, которая включает в себя поиск, организацию и управление ресурсами для удовлетворения своих потребностей. Рассмотрены уровни жизнеспособности, типы форм, модальностей. Представленный материал носит постановочный характер и является основанием для построения формализованной модели психологической жизнеспособности и критериев ее оценки.

Четвертый, завершающий раздел монографии «Актуальные направления психологических исследований труда, организации и управления в третьем десятилетии XXI века» является наиболее значимым с точки зрения развития и совершенствования субъекта труда в новых социально-экономических условиях пандемии COVID-19.

Группой авторов – А.Н. Гусев, М.С. Баев и А.Е. Кремлев – представлена глава «Метод прямой оценки лицевых экспрессий на видеозаписи: от восприятия эксперта к компьютерному зрению», целью которой является разработка новых компьютерных технологий с применением новейших методов обработки данных. Подобного рода исследования являются актуальными также для HR-бизнеса, нейромаркетинга, судебно-психологической экспертизы и т.д. Основанием является использование инструментов видеорегистрации поведения человека и автоматического анализа этих данных для оценивания человека по его экспрессивным реакциям.

Авторы разработали специализированное программное обеспечение F2F Emotion Studio для автоматизированной оценки микро- и макролицевых экспрессий и были созданы и использованы авторские процедуры компьютерного зрения, на основании которых смоделированы процессы восприятия, а по изменению света на лице оценивались отдельные двигательные единицы, базовые эмоции и сложные мимические паттерны. Это серьезная инновация, отвечающая требованиям времени, особенно для IT-компаний и психологов. Как пишут авторы, анализ лицевых экспрессий, зарегистрированных на видеозаписи, позволяет определить не только выраженность эмоций, но и эмоциональную напряженность, стресс, неуверенность в ответах или даже попытку исказить или скрыть предоставляемую информацию. Применение данного метода является достаточно трудоемким процессом. Кроме того, количество опытных экспертов на сегодняшний день явно недостаточно. Авторы материала представили пилотажное исследование с целью заявить возможность рассмотрения и применения описываемого метода специалистами-психологами.

Далее в главе подробно описывается методология оценки мимической активности (МА) с применением соответствующих систем. Также авторы провели эмпирическую апробацию разработанной технологии анализа МА по макровыражениям и микровыражениям лица. Разработанная авторами технология анализа МА может применяться для оценки изменения эмоционального состояния человека при воздействии разных стимулов; анализа выполнения профессиональной деятельности, диагностики неблагоприятных психических состояний; судебно-психологической экспертизы видеозаписей, диагностики скрываемого аффекта; видеоинтервью при приеме на работу; получения данных для обучения нейросетей. Все это свидетельствует о чрезвычайной важности и актуальности подобных методов.

Глава монографии под авторством Л.Н. Костиной и Е.Ю. Костиной посвящена одной из наиболее важных тем современности – развитию творческих способностей у будущих оперативных сотрудников МВД России. С учетом современных реалий рассматривается как очная, так и дистанционная формы. Цель исследования – создание программы тренинга, направленного на формирование навыков профессиональной деятельности с применением методов моделирования сложных ситуаций, обучения использованию приемов нестандартного мышления. Применялись индивидуальные и групповые формы работы с рефлексивными практиками. Был проведен формирующий эксперимент с контрольной и экспериментальной группами (по квазиэкспериментальному плану). Исследование показало, что психологический тренинг имеет определенный эффект развития в плане проявления творческих способностей оперативных сотрудников МВД России. В основе такого подхода лежит идея о сложности борьбы с преступностью в современных условиях с учетом возрастающей анонимности, отсутствия свидетелей как таковых, растворяющихся в соцсетях, интернет-пространстве. Поэтому современные оперуполномоченные МВД России должны хорошо ориентироваться в поисковых системах с целью раскрытия преступлений с помощью информационных технологий и опоры на творческие способности. Авторы подробно описывают основные составляющие творческих способностей, такие как интеллектуальные, коммуникативные, социальные, владение рефлексией, инновационный опыт (как собственный, так и коллективный) и др.

Подробно описаны этапы применения психологического тренинга: подготовка, выживание, сомнение, стабилизация, ущелье и привыкание. Результатом применения тренинга стало проявление творческих способностей в учебно-теоретической и практической деятельности. На основании дважды проведенного тестирования – в начале формирующего эксперимента и через год – были сделаны выводы о том, что многие курсанты стали лучше учиться, перестали стесняться своих эмоций и чувств, взглянули на мир по-новому. Это говорит о творческой составляющей, креативном потенциале, сформированных творческих способностях, свидетельствующих о психологической готовности к решению сложных задач оперативной деятельности.

Глава «Влияние работы в условиях пандемии COVID-19 на возникновение синдрома профессионального выгорания медицинских работников», представленная С.В. Феоктистовой, Л.А. Купцовой и Р.А. Абдурахмановым, посвящена одной из самых актуальных тем современного периода – рассмотрению следствий пандемии COVID-19 в сфере труда медицинских работников. Особого внимания заслуживает обострившаяся ситуация с формированием и проявлением синдрома эмоционального выгорания. С опорой на теоретико-методологическую базу дано определение указанного феномена как эмоциональной перегрузки, эффекта эмоционального дисбаланса между получаемыми запросами и

доступными ресурсами, с последующим восприятием истощения доступных эмоциональных ресурсов. Это своеобразная форма хронического стресса, характеризующаяся эмоциональным истощением, дистанцированием от выполнения профессиональных обязанностей, снижением профессиональной эффективности (Maslach, 1982). Особое внимание уделено выгоранию среди медицинских работников с точки зрения ухудшения качества лечения и ухода за больными в условиях пандемии COVID-19. Для исследования авторы применили хорошо известный опросник (Maslach, Jackson, Leiter, 1996) для оценки трех составляющих выгорания: эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений. В главе очень подробно описаны процесс применения указанного опросника и анализ результатов. Появлению признаков эмоционального выгорания у медицинских работников сопутствовали следующие факторы: большая физическая и психологическая нагрузка, строгие меры безопасности, дефицит времени на общение с семьей, недостаточное восстановление сил после отдыха, тревога и страх заражения, неопределенность ситуации, неукомплектованность штата и, как следствие, увеличение нагрузки. Исследование носит пилотажный характер и будет продолжено коллективом авторов.

Н.В. Копылова и Ю.В. Михайлюк представили анализ профессиональной подготовки будущих врачей с акцентом на коммуникативных способностях и навыках, способствующих установлению эмпатийных отношений с пациентами. Указанная способность является коммуникативной компетентностью врачебного корпуса. В главе проводится подробный анализ структурных компонентов коммуникативной компетентности с опорой на различные подходы: с акцентом на когнитивную составляющую; с учетом коммуникативных умений – свободное владение речью, использование вербальных и невербальных средств; умение воздействовать на партнера по общению и т.д. Авторы главы ссылаются на Е.В. Сидоренко, которая выделяет коммуникативные умения, коммуникативные способности и коммуникативные знания. Формируется обобщенный вывод о том, что коммуникативная компетентность – это интегральное образование, целостная структура которого оставалась неясной.

Целью данного материала является изучение коммуникативной компетентности студентов различных медицинских специальностей в контексте профессиональной подготовки. Проведено комплексное эмпирическое исследование в несколько этапов на основе продуманного теоретико-методологического базиса. Структура коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей, выявленная в ходе применения кластерного анализа, включает в себя пять компонентов: коммуникативно-установочный, эмоционально-оценочный, коммуникативно-инструментальный, личностно-оценочный и индивидуально-психологический. Дано подробное описание указанных компонентов, на

основании чего выделен средний процент коммуникативной компетентности, который оказался недостаточно высоким – 33–41 %. Это свидетельствует о наличии определенных коммуникативных барьеров. Причем результаты разнятся при диагностировании студентов-медиков разных факультетов – лечебного и стоматологического. По мнению авторов, необходим интегративный подход к изучению коммуникативной компетентности у студентов-медиков с целью ее формирования как профессионального качества будущего врача. Результаты данного исследования необходимо использовать в процессе профессиональной подготовки студентов, в практической деятельности профессорско-преподавательского состава и психологов.

В.Ю. Слабинский и Н.М. Воищева рассматривают актуальные проблемы современного мира, связанные с пандемией COVID-19, режимом мировой самоизоляции и последовавшими за этим экономическим и политическим кризисами. Достаточно ярко представлена ситуация нестабильности, породившая, как пишут авторы, дефицит смысла, дефицит понимания и дефицит доверия, что является отражением концепции VUCA-мира. Нестабильность, неопределенность, сложность и неоднозначность ситуации, по словам авторов, разрушили привычный мир субъекта труда, что привело нас к масштабной цифровизации всех отраслей и видов деятельности. Практически сложилась чрезвычайная ситуация (ЧС), очагом которой стала вся планета. Представлен тщательный анализ данного явления с выделением характеристик в зависимости от масштаба ЧС, начиная с локального и заканчивая федеральным. С опорой на теоретико-методологический анализ авторы дают описание негативного влияния самоизоляции и дистанционной работы на психоэмоциональную сферу личности с усилением факторов искусственной технопсихологической среды, изменением способов коммуникации в группах. Все это привело к снижению стресс-резистентности и развитию экзистенциального кризиса. По мнению авторов, нужны разработки научно-обоснованных программ психотерапии населения, пострадавшего от травмирующих факторов пандемии COVID-19 (Slabinsky, 2020, с. 16–17). Подробно описаны психологические последствия самоизоляции по трем темам: семейные отношения, особенности переживания стресса и жизнь в условиях изоляции.

Руководством МА ПДП – международной ассоциации «Позитивная динамическая психотерапия» – было предложено провести тренинг проактивного поведения для членов Ассоциации с целью дальнейшей активной работы с населением онлайн. Тренинг, разработанный авторами, базируется на интегральной уровневой теории личности. Цель тренинга – повышение уровня жизненного функционирования личности за счет развития ряда проактивных копинг-стратегий. Подробно описаны задачи тренинга, этапы проведения. Определены типы запросов участников. По результатам тренинга специалисты начали активную работу с населением при участии волонтерского движения. В заключение делается вывод о том, что ситуация с

COVID-19 стимулировала выработку новых подходов к оказанию психологической и психотерапевтической помощи отдельным людям, субъектам труда.

О.А. Ключева в главе «Методологические проблемы измерения конкурентоспособности личности» дает достаточно исчерпывающее обобщение имеющихся подходов к анализу понятия «конкурентоспособность». Дано его определение как интегрального и системного качества субъекта труда, обуславливающего профессиональную или социальную востребованность, как основное требование к субъектам профессионального взаимодействия с учетом паттернов поведения и форм межличностного взаимодействия. Также представлены определения конкурентоспособности как достижения целей в условиях противоборства, конкурентные ориентации, как объекта формирования, развития и управления субъектами трудовой деятельности и т.д. Данное многогранное понятие рассматривается с позиций концептуальных подходов психоанализа, бихевиоризма, когнитивного подхода и субъектно-деятельностного. Автор делает вывод о том, что понятие конкурентоспособности, являясь психологическим феноменом, представляет собой достаточно сложный многомерный конструкт, о чем свидетельствует многообразие определений данного феномена. В материале проанализированы и определены различные виды конкурентоспособности.

Особого внимания заслуживает раздел главы, посвященный рассмотрению конкурентоспособности как конструкта личностного развития с позиций психологической теории деятельности и модели конкурентного поведения. Акцент делается на том факте, что все виды профессиональной и трудовой деятельности протекают в условиях явной или скрытой конкуренции, а продуктивность деятельности рассматривается как результат высокой конкурентоспособности. С таких позиций конкурентоспособность личности субъекта труда рассматривается как комплекс индивидуально-психологических качеств, определяющих возможность саморазвития в нестандартных условиях жизнедеятельности. В заключение автор делает выводы о том, что несмотря на большой накопленный массив теоретических и эмпирических данных по теме конкурентоспособности, имеет место недостаток обобщения и систематизации полученных результатов. Необходима разработка теоретических концепций на основе мета-аналитического обобщения, конструирование измерительного инструментария с учетом новых условий жизнедеятельности.

Глава «Особенности профессионального становления поколения Z в эпоху цифровых технологий», представленная М.В. Прохоровой и А.В. Савичевой, посвящена актуальной теме – рассмотрению основных характеристик поколения Z – детей, рожденных в интервале с 2003 по 2023 гг. Цель исследования – выявление особенностей профессионального становления представителей поколения Z в контексте современного глобального развития и цифровых технологий, повлиявших на этот процесс.

На основе проведенного анализа было выявлено определенное число ключевых интересов молодежи, среди которых представлены: информационные технологии, биотехнологии, кибернетика, медицинские технологии. По сути, представители поколения Z – это «цифровые аборигены», «цифровые» люди. Специалисты говорят о том, что глобализация, изменение социально-организационных форм порождает определенные проблемы, требующие обсуждения, принятия решений со стороны разных наук, но особенно – психологической. Нужны форсайт-сессии и публичные дискуссии не только по вопросам развития цифровых технологий, но и по вопросам изменения поведения субъектов этого процесса с позиций психологии и социологии. Что касается профессионального становления поколения Z, то ценностные ориентации его представителей еще не очень хорошо изучены. Авторы данного материала описали практически пилотное исследование особенностей этого поколения. Указаны методы проведения исследования, определен дизайн исследования и получены соответствующие результаты в отношении профессиональных планов и предпочтений поколения Z в эпоху цифровизации. Большое значение исследуемое поколение уделяет получению высшего образования: бакалавриат, магистратура. Важность для них имеет семья, комфортная среда. Баланс устанавливается между работой и личной жизнью. Мотивационная сфера молодых людей также представляет баланс между работой и личной жизнью. На первом месте по значимости профессий тип «Человек – знак» и «Человек – природа», что связано с популярностью профессий ИТ-сферы. Глобальная цифровизация способствует переосмыслению молодыми людьми своего места в обществе с учетом преобладания онлайн-деятельности. Нужны серьезные научные исследования в этом направлении с целью построения дизайна будущего последующих поколений.

Разделы коллективной монографии содержат дискуссионные материалы теоретических и эмпирических исследований в области психологии труда, управления и организационной психологии с отражением тематики, связанной с новыми информационными технологиями современного периода. С опорой на историю указанных психологических направлений в монографии отражено современное состояние психологической науки, характеризующееся процессами глобальной цифровизации.

С учетом пересечения указанных выше предметных полей данная книга представляет интерес как для представителей науки – научных центров психологического, педагогического и социального изучения труда и управления, так и для профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.

Выполненный анализ социально-инновационных факторов развития психологии труда, организации и управления в новых социально-экономических условиях, связанных с повсеместным вхождением

цифровизации в жизнь общества и отдельно взятого субъекта труда, делает книгу достаточно полезной не только для психологов-исследователей и практических психологов, но и для педагогов, социологов, медицинских работников, т. е. представителей самых разных сфер труда.

Содержание монографии может быть использовано в процессе профессиональной подготовки бакалавров, магистров, аспирантов психологических факультетов высших учебных заведений.

Коллективная монография «Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества» является отражением постоянного развития психологической науки с позиции раскрытия роли всех компонентов социально-психологического знания в решении проблем становления и развития субъекта труда как представителя социума и как сложившейся личности, способной к реализации соответствующих профессиональных функций.

Таким образом, можно констатировать, что как научный, так и практический интерес к проблемам становления личности как субъекта труда в условиях глобальной цифровизации остается и будет оставаться чрезвычайно актуальным на протяжении десятилетий, так как будет требоваться рассмотрение вновь появляющихся видов труда, новых профессий и выявление условий их становления и развития с целью обеспечения постоянного психолого-социального развития общества и человечества в целом.

РАЗДЕЛ I. НЕКОТОРЫЕ ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССОВ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ГЛАВА 1. ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ОСНОВА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА И ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

Введение

На протяжении всего периода существования человечества основой развития являлся главный критерий – улучшение условий труда и жизни с целью социального развития, достижения процветания, а значит – счастья. Что такое счастье? Ответ на этот вопрос волнует умы как ученых, так и простых людей в течение трудовой деятельности и просто жизнедеятельности человека разумного, *homo sapiens*, на нашей планете.

Существует много определений и высказываний по поводу понятия «счастье». «То, что человек рожден для счастья – несомненно. Вся природа учит нас этому» (Андре Жид). «Откуда мы унаследовали это понятие о счастье? Если оно живет в нашей памяти, значит – когда-то мы были счастливы» (Святой Августин). «Счастье быть. Быть чем? Просто быть» (Жульен Грин).

Вывод на основании представленных цитат напрашивается однозначный: человек – творец своего счастья. Уроки жизни это доказывают. Благополучие – счастье приходит к тем, кто своим трудом, своим поведением, поступками содействует постоянному, поэтапному развитию как себя, так и всего общества. Иначе говоря, счастье приходит к тем, кто учится, трудится и развивается. Вся жизнь человечества направлена на прогрессивное улучшение условий жизнедеятельности, социальное развитие, психологическое благополучие.

Основу технологического прогресса и социального развития в XXI в. составляет цифровизация всех сфер деятельности, начиная от космических исследований и заканчивая обычным домашним компьютером, без которого сегодня не может обойтись практически ни один человек. Компьютеризация повсеместно вошла в нашу жизнь и кардинально ее изменила. В целом, конечно же, к лучшему – мы не представляем себе жизнь без Интернета и мобильной связи. Но есть и определенные минусы, о которых будет сказано в представляемой статье.

Двигателем прогресса во всем мире является наука – новые открытия, достижения, как сейчас говорят – инновации. Прежде всего нас интересует, как сказано выше, прогресс технологический, основанный на цифровизации – приобретаемые знания, инновации, в результате применения которых в процессе профессиональной деятельности качественно меняется социум.

Именно этому посвящена статья А.Л. Журавлева, Т.А. Нестика «Социально-психологические последствия внедрения новых технологий:

перспективные направления исследований», опубликованная в Психологическом журнале в 2019 г. (Журавлев, Нестик, 2019).

В статье намечены перспективные направления социально-психологического исследования взаимодействия человека и новых цифровых технологий. Мы будем анализировать эту статью с точки зрения психолого-социального развития субъекта труда в условиях цифровизации.

Социально-исторический анализ особенностей восприятия новых технологий с учетом многоуровневой организации общества.

Авторы указанной выше статьи рассматривают потенциальные положительные возможности и риски влияния новых цифровых технологий на всех шести групповых уровнях.

На личностном уровне – формирование расширенного образа Я; на межличностном – сужение границ интимного и публичного, внутреннего и внешнего миров; в малых и больших группах – облегчение конструирования групповой идентичности, которая строится на общности отношения к конкретным событиям, на коллективных чувствах. На уровне межгрупповых отношений – доступность информации о своей и чужих группах, расширение социальной категоризации и межгруппового сравнения. Уровень общественных отношений предполагает внедрение новых технологий, улучшение работы социальных институтов, ожидание оздоровления разных сфер общества (Журавлев, Нестик, 2019).

В статье предложены возможные варианты решения обозначенных проблем через вовлечение в разработку ключевых заинтересованных сторон, что предполагает совместное социотехническое экспериментирование. Такая практика реализуется в технологии дизайна мышления и в нарративных технологиях дизайна будущего. В инженерной мысли, по мнению авторов, подход к дизайну как культурной практике является основанием для решения многих сложных проблем (Энгелер, 2017; Wahl, Baxter, 2008). Цель решения этих проблем – сделать жизнь человека более качественной, с меньшими затратами сил и энергии, а значит – обеспечить благоприятное социальное развитие. Создать такой дизайн, который бы охватывал всю положительную палитру, представляющую и отражающую сущность положительных изменений. В основе практики дизайна заложены следующие принципы:

1. Принцип человекоцентрированного, ценностноориентированного дизайна с учетом ценностей пользователей и их права информированного, цифрового выбора.

2. Принцип непрерывного совместного экспериментирования и диалога с заказчиками и пользователями.

3. Инновации с учетом долгосрочных социальных последствий внедрения технологий.

Дизайн с целью проектирования будущего помогает людям понять и сформировать альтернативные варианты и несет ответственность за разработку продуктов и услуг с учетом постоянно меняющегося мира (Энгелер, 2017).

Несомненно, такое психологическое и, конечно же, цифровое моделирование как дизайн позволит предвидеть психологические и социальные последствия инноваций в исследованиях будущего. Критические исследования будущего заключаются в том, чтобы уделять внимание не внешним, объективным изменениям в технологиях, в том числе цифровых, экономике, демографии, а внутренним психологическим изменениям (Slaughter, 2008). В подтверждение сказанного авторы упомянутой статьи представляют концепцию многоуровневого каузального анализа С. Инаятуллы, в которой на основе перехода от поверхностного анализа к диалогу различных идеологических и ценностных позиций возможно конструирование альтернативных версий развития технологий (Inayatullah, 2010). В рамках нарративного подхода дизайн будущего дает возможность участникам осознать когнитивные и культурные факторы, влияющие на конструируемый ими образ будущего, увязать последствия технологий с конкретными людьми, предметами и событиями, образующими повседневность будущего (Von Stackelberg, McDowell, 2015).

Говоря о будущем, нельзя не вспомнить о том, как складывалась ситуация в нашей стране в прошлом и даже в позапрошлом веках.

Наиболее глобальные изменения произошли в политической жизни мира в конце XIX – начале XX вв. в процессе революционных преобразований в России (революция 1917 г.), что неизменно повлекло за собой изменения во всех сферах жизнедеятельности и на всех уровнях, начиная с личностного и заканчивая государственным и международным. Главное изменение коснулось формы собственности – частная собственность начала повсеместно вытесняться государственной. Соответственно, произошло значительное сокращение частного сектора (капитала) и глобальное расширение государственного сектора в постреволюционной России. Начались серьезные социально-экономические преобразования и мощный рост промышленного производства, и все это сопровождалось внедрением новых (для того времени) технологий на всех уровнях. Таким образом, на указанном конкретном временном срезе предположение об уровневых изменениях вполне закономерно.

Особенно ярко это проявилось на третьем уровне с появлением новых производственных малых и больших групп с последующим конструированием групповой идентичности, общности, отношений к новым изменениям и формированием новых коллективных форм выражения эмоционального настроения. Также межгрупповой уровень рассматриваемого периода развития общества действительно характеризуется большей доступностью информации о разных группах с появлением возможности расширения категоризации как социального, так и межгруппового сравнения.

Достаточно убедительно был представлен пятый уровень – общественный, на котором появились новые виды социальных институтов: институт семьи, институт детства и отрочества, институт социального права и защиты интересов профессиональных групп и др.

Таким образом, коллективная, государственная форма собственности положительно повлияла на развитие социально-экономического пространства России постреволюционного периода. В определенном отношении жизнь приобрела новый смысл, появились новые идеалы и, в каком-то смысле, надежды на лучшее будущее.

Как развивалась в то время наука, в том числе и психологическая? Наука всегда, во все времена зависит и будет зависеть от формы собственности – государственной или частной. Форма собственности – это отражение перераспределения власти. На примере представленного выше небольшого анализа исторического постреволюционного развития нашей страны мы видим положительные результаты гегемонии государственной собственности в различных сферах жизни на протяжении достаточно длительного периода. Всегда считалось, что государственная собственность на различного рода услуги, в том числе образовательные, является более приемлемой в плане развития науки. Но фактические данные более поздних периодов (особенно период после ВОВ) как в нашей стране, так и за рубежом свидетельствуют о другом. Подтверждением этого является экономический опыт развития всех государств мира за последние 20–40 лет. Государственная система собственности не смогла в полном объеме обеспечить функционирование и развитие большинства секторов экономики, включая образование и науку.

Рядовые граждане попадали в сложные ситуации, сопровождавшиеся невыполнением своих обязательств со стороны государственных чиновников и учреждений. Причем гораздо в большей степени, чем со стороны частных эксплуатационных организаций. Ключевой вопрос, на наш взгляд, заключается не в том, какая форма собственности должна превалировать – государственная или частная. Психолого-социальная сущность ответов на подобного рода вопросы заключается в обеспечении психологической независимости как отдельно взятого индивида, так и группы. Именно такое положение вещей можно рассматривать как основу благополучия и улучшения качества труда и жизни.

С точки зрения процессов развития человека трудящегося и социума нам представляется очень важным вывод авторов статьи о том, что как на индивидуальном, так и на групповом уровне воздействие новых цифровых технологий следует рассматривать не с точки зрения отдельно взятых характеристик и процессов (память, внимание, сплоченность, доверие и т. д.), а с точки зрения взаимодействия различных функциональных систем, которые динамически формируются для преадаптации к возрастающей сложности и неопределенности условий совместной жизнедеятельности. С учетом этого, как нам кажется, возможно очертить границы управляемости социальных изменений. С одной стороны, такой подход является свидетельством ограничения методов, казавшихся эффективными при управлении малой группой (и даже крупной организацией). В случае их переноса на уровень межгрупповых отношений и макропсихологических процессов может быть наблюдаем положительный результат. Феномен

регресса, негативно оцениваемый при изучении массового сознания, на индивидуальном уровне является способом совладания (Журавлев, Харламенкова, 2016) с последующим механизмом развития (Александров, Сварник, Знаменская, Колбенева, Арутюнова, Крылов, Булава, 2017).

На уровне межгрупповых отношений важно учитывать принцип включенности технологий в процесс межгрупповой дифференциации и интеграции, то есть взаимодействие между инновационными и консервативными группами потребителей (теория распространения инноваций Э. Роджерса), а также согласование интересов разных социальных групп при выработке правил функционирования новых технологий (теория социального конструирования технологии В. Байджкера и Т. Пинга) (Журавлев, Нестик, 2016).

На макропсихологическом уровне особую важность приобретает принцип самосбывающихся и самоотменяющихся пророчеств с необходимостью учитывать влияние коллективных образов технологического будущего на поведение социальной группы. Это так называемая социология будущего (Б. Адам, Дж. Урри, Дж. Беккерт, Ю. Левада, Л. Гудкович), а также конструктивистские подходы Р. Слотера (Slaughter, 2008), С. Инаятуллы (Inayatullah, 2010).

Предполагаемые результаты внедрения новых технологий в процессы труда и жизнедеятельности с опорой на теоретико-методологические подходы

Особую значимость приобретает раздел статьи, где представлены характеристики группы с разным отношением к изменениям. Например, «визионеры» – представители политических, научных и культурных элит, существенно влияющих на коллективное воображение о будущем. «Передовые» представляют социальные группы, которые включены в создание социальных и технологических инноваций (команда стартапов, социальные предприниматели и т. д.). «Консервативные» группы российского общества включают в себя субъекты взаимодействия со старыми идеологическими взглядами, занимающие объективное положение в системе экономических отношений и не заинтересованные в изменениях (Журавлев, Нестик, 2019, с. 38). Каждая из указанных групп играет свою особую роль в оценке новых технологий с точки зрения их значимости для будущего развития общества.

Подтверждением сказанного является ссылка авторов на С. Московичи, который пишет о том, что научные открытия и технические решения принимаются общественным сознанием через знакомые, укорененные в коллективной памяти темы «свой/чужой», «природное/искусственное» и облегчают закрепление представлений о новых малопонятных технологиях в непрофессиональной среде (Емельянова, Вопилова, 2018). Таким образом, необходимо учитывать принцип их искаженной репрезентации в массовом сознании, иногда до своего появления в непосредственном опыте, как, например, следующие

цифровые технологии: космические исследования, геномодифицированные продукты, робототехника, искусственный интеллект.

Технологии, входящие в один «пакет», с точки зрения ученых и инженеров в представлениях и субъективном опыте обычных людей могут быть не связаны или даже противопоставлены друг другу. Эмпирические результаты исследования отношения молодежи к новым технологиям позволяют говорить о существовании разных типов технологий, готовность использования которых определяется разными социально-психологическими характеристиками личности. К таким цифровым технологиям, способствующим мощному развитию и улучшению качества жизни, можно отнести: технологии киборгизации – андроиды-помощники; технологии умного дома – электромобили; каршеринг, умная одежда; телемедицина, беспилотное такси; технология «диагностика здоровья» (выявление генетической предрасположенности к заболеваниям; носимые датчики здоровья), технологии геной инженерии (ЭКО-зачатие, ГМО в пищевых продуктах, геном будущего ребенка и т. д.) (Журавлев, Нестик, 2019, с. 38; Нестик, 2018).

Далее в статье анализируется акторно-сетевая теория Б. Латюра, основанная на принципе активности технических артефактов, включающих в себя технические устройства, программы, облачные сервисы, которые являются нечеловеческими «актерами», участвующими в совместной жизнедеятельности (Латур, 2014). Данный принцип важен для разработки прогнозов на основе мультиагентного математического моделирования взаимодействия человека и новых технологий в процессе труда. Это можно рассматривать как своего рода тип совместной деятельности, механизм социального познания, а также как активные единицы социально-психологических отношений в силу их включенности в сеть отношений между людьми. Очень важен вывод о том, что чем доступнее люди друг для друга в силу использования коммуникационных технологий, тем больше у них появляется возможностей для включения предметов в ткань совместных историй и замыслов как для изменения самих себя, так и для улучшения качества трудовой и иной деятельности, развития социума.

Также в статье подробно рассматривается концепция воспринимаемых качеств объектов среды В.Н. Носуленко (Носуленко, 2009; Nosulenko, Samoilenko, 2001), теория аффордансов Д. Норманна, экологический подход Дж. Гибсона (Норман, 2006; Heras-Escribano, De Pinedo-Garcia, 2018). На основании чего делается вывод о том, что новые технологии будут влиять на индивидуальную и совместную жизнедеятельность через субъективно значимые, воспринимаемые качества, а не через функционал, спроецированный разработчиками.

Включение умных устройств в жизненные ситуации будет придавать им воспринимаемые качества и функции (Журавлев, Нестик, 2019, с. 39). Понимание технологий людьми не является необходимым условием не

только их использования, но и совершенствования. Технические усовершенствования постепенно накапливаются от поколения к поколению пользователей без понимания причинно-следственных связей, на которых основано действие устройства (Derex, Bonnefon, Boyd, Mesoudi, 2019).

Особую значимость, на наш взгляд, приобретает вывод авторов о том, что на личностном уровне социально-психологического прогнозирования необходимо учитывать предпосылки готовности человека, как субъекта труда в том числе, воспользоваться новой цифровой технологией или изменить свое поведение под ее влиянием. Мы знаем, что иногда внедрение новых технологий не оставляет выбора – энергосберегающие лампы, автомобили, самолеты и т. д. Здесь вступает в силу еще один принцип – наличие пользовательского выбора и разный уровень его осознанности. Чем меньше осознанность, тем быстрее меняется поведение личности под его влиянием, и новая технология входит в жизнь людей беспрепятственно.

Чтобы доказать правомерность приведенных принципов, необходимо сопоставление психологических характеристик личности и группы до и после перехода к использованию новых технологий, нужны лонгитюдные исследования на больших выборках для подтверждения или опровержения отрицательного влияния цифровых технологий на развитие личности (Журавлев, Нестик, 2019, с. 40). Однако, к сожалению, в связи с недостаточностью финансовой поддержки научных исследований на данном этапе – это задача будущего. К будущему можно отнести: анализ больших данных и результатов использования Интернета, развитие Интернета вещей (Нестик, Журавлев, Юревич, 2018), что позволит определить связь динамики социально-психологических характеристик личности с изменениями в макроспсихологических характеристиках общества. Такие исследования станут возможными наряду с развитием рынка анонимизированных личных данных, при этом участвовать смогут как отдельные люди, так и сообщества, например, крупные волонтерские движения. Рассматривается также такое направление, как изучение социальных изменений методом естественного эксперимента, социальное предпринимательство и проекты реформирования малых городов, переход от промышленного к постиндустриальному развитию. Указанные направления исследований являются крайне интересными и важными как для психологии труда, так и для развития социума. Однако на уровне межличностных, групповых и межгрупповых отношений задача выявления стабильного и изменчивого оказывается значительно более сложной.

В конце статьи авторы говорят о возможных последствиях внедрения новых технологий и перспективных направлениях социально-психологических исследований с выделением наиболее важных в области взаимодействия человека, субъекта труда с новыми цифровыми технологиями. К таким направлениям на рассматриваемых уровнях относятся следующие.

На внутриличностном уровне возникает осознанность не только своего прошлого и будущего, но и тех межличностных и внутригрупповых отношений, которые оставались за рамками внимания (Журавлев, Нестик, 2019, с. 40).

Уровень межличностных отношений характеризуется тем, что цифровые технологии меняют границы интимного и публичного, внутреннего и внешнего, и это ведет к распознаванию чувств собеседника лучше, чем своих чувств, делает открытыми не только поступки, но и намерения. Происходит рост толерантности при одновременном снижении уровня личностной эмпатии.

На уровне малых и больших контактных групп возникает ряд процессов, аналогичных личностным: формируется групповая идентичность, при которой жизненный цикл появления воображаемых сообществ составляет всего за несколько часов. Групповая идентификация строится на общности отношений к конкретным событиям. Группы становятся более текучими. Развитие робототехники предполагает взаимодействие в мультиагентных человеко-машинных системах, при этом появляются перспективные модели «межличностного» восприятия роботов. Мало внимания уделяется тому, какое влияние слабый (специализированный) искусственный интеллект может оказать на групповую динамику. Таким образом, последствия практически не предсказуемы, возникают вопросы, на которые пока нет ответов.

На уровне межгрупповых отношений появляется более доступная информация о представителях своей и чужой групп, что становится основанием для социальной категоризации и межгруппового сравнения. Происходит ослабление одних предрассудков и усиление других. Усложняется такой аспект, как влияние искусственного интеллекта на психолого-социальное развитие с точки зрения эффективности межгрупповой стереотипизации и формирования ингруппового фаворитизма. С позиции психологии труда речь может идти о неформальных лидерах организаций и трудовых коллективов, которые впоследствии смогут определять многие направления деятельности. Руководителям придется считаться с таким положением вещей.

Особого внимания заслуживает уровень социума, где выделены макропсихологические последствия развития новых технологий. Возникает вопрос: удастся ли преодолеть устойчивое сочетание технооптимизма и социального пессимизма? Будет ли развитие технологий способствовать смягчению влияния культуры, росту толерантности к нарушениям социальных норм. Не сможет ли это отрицательно сказаться на общем благосостоянии и развитии мировоззрения социума? С точки зрения трудовой и профессиональной деятельности возникает вопрос о возможности либо увеличения производительности, либо, наоборот, ухудшения условий труда.

Что касается социетального уровня, то здесь необходимо уточнение возможных последствий использования новых образовательных технологий в условиях перехода к цифровому миру (Журавлев, Нестик, 2019, с. 41–43). В этом направлении должны проводиться только лонгитюдные исследования, с чем нельзя не согласиться, и что, несомненно, может привести к положительной динамике развития как государственных, так и социальных институтов, а значит к улучшению условий труда и жизни в целом. В свою очередь положительное изменение условий жизни означает социально-психологическое развитие субъекта труда и поэтапное, прогрессивное развитие социума.

Заключение

В эпоху технологического оптимизма и социального пессимизма существует надежда на улучшение работы социальных институтов и оздоровление сфер труда, жизнедеятельности общества, таких как: государственное управление, коммунальные услуги, общественный транспорт, здравоохранение, образование, СМИ. Но это, по мнению авторов, лекарство слабеющего социального доверия. Если это произойдет, то возможно обрушение доверия к социальным институтам (Нестик, Журавлев, 2018). Психологам и социологам есть о чем задуматься с целью определения направлений движения человечества по пути прогрессивного цифрового развития и повышения благосостояния членов общества.

Существуют также и настораживающие факты отрицательных последствий внедрения новых цифровых технологий. К ним, по данным анализируемой статьи, можно отнести следующие:

1. Развитие цифровых технологий углубляет культурный разрыв между теми, кто готов к неопределенности и выбору, и теми, кто стремится избежать необходимости что-либо выбирать (Леонтьев, Овчинникова, Рассказова, Фам, 2015).

2. Искусственный интеллект дает возможность переложить ответственность за свои действия на обезличенный алгоритм и его разработчиков, что, по нашему мнению, недопустимо, так как чревато серьезными последствиями и тормозит социальное развитие.

3. Ограничения, навязываемые алгоритмом, чаще всего неизвестны пользователям, что может привести к непредсказуемым результатам.

4. Лишь одна третья часть интернет-пользователей утверждают, что читали соглашения о предоставлении услуг и использовании персональных данных (на самом деле – 1 %) (Ipsos Mori, 2014). Это свидетельствует о юридической безграмотности определенной части пользователей.

5. Алгоритмы превращаются в архитектуру выбора, подталкивающего нас к решениям, которые должны повысить качество нашей жизни (Талер, Санстейн, 2017). В это очень хочется верить, но это маловероятно в культурах с вертикальным коллективизмом.

6. Использование алгоритмов, корректирующих несовершенство человеческой природы ради благих целей, может способствовать снижению

осознанности и рефлексивности общества, что может ослабить эффект ощущения удовлетворенности развитием социума в полном объеме.

Положительная перспектива также прослеживается. Это использование умных материалов, автоматическое конфигурирование помещений с учетом личностных особенностей и психологических требований. С целью реализации этого подхода нужны не только социально-психологические, но и нейропсихологические исследования. Представляется перспективным непрерывное перепроектирование непосредственной жизненной среды человека. Необходимы психолого-социальные исследования восприятия естественной среды и когнитивного дизайна при тесном сотрудничестве с представителями физико-технических наук, разработчиками новых материалов, специалистами по урбанистике. Только с учетом таких предполагаемых шагов можно говорить о безконфликтном вхождении в нашу жизнь новых цифровых технологий, и, следовательно, об улучшении условий труда и жизни на нашей планете.

Остается не совсем ясным ответ на такой вопрос. Существуют ли универсалии в том, как люди истолковывают внедрение новых технологий в жизнь? Скорее всего нет. Какие условия способствуют процессам вовлечения членов социума в принятие новых технологий и, вполне вероятно, новых профессий и тем самым способствуют развитию интегративного мышления, раскрытию ума? Что может привести к положительным результатам в обучении и профессиональной деятельности? А также к творчеству, межкультурному эффективному взаимодействию? И таким образом создать благоприятные условия труда и жизнедеятельности в целом.

Внедрение в жизнь новых технологий – это развитие человека трудящегося и социума в полном смысле этого слова. Развиваясь, мы познаем себя и мир, в котором живем, ежедневно открывая что-то новое и важное для хорошей счастливой жизни. Каждый кусочек нового знания, новых достижений создает понятие счастья повседневности. Счастье любить – и быть любимым; слушать – и быть услышанным; защищать – и быть защищенным. Все вместе это означает радоваться познанию нового и внедрению всего нового в нашу жизнь. Радоваться тому, что живешь здесь и сейчас в тех техно-социальных условиях, которые для тебя создали предшествующие поколения, с верой в то, что способен создать что-то значимое и нужное для благополучия следующих поколений.

ГЛАВА 2. МЕТАСИСТЕМНОСТЬ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Введение

В условиях внедрения в практику социальной и образовательной инклюзии неизбежно встает вопрос о поиске и четкой трактовке методологических оснований, с позиции которых будут происходить исследования как проблем инклюзивного образования, так и процессов, происходящих внутри них. Очевидно, что становление инклюзии как новой образовательной парадигмы будет представлять синтез теорий, включающий философское, педагогическое, психологическое, медицинское и другие знания, а результаты теоретического поиска и прогнозирования будут выполнять роль научных ориентиров в реализации инклюзивных практик и обеспечивать их оптимальное функционирование. Методологический уровень разработки данной проблемы обусловит выбор ведущих идей исследования в этой области, научное описание выявляемых фактов и явлений, анализ и оценку эффективности происходящих процессов, прогноз результатов в ближайшем и отдаленном будущем. Здесь важно, на наш взгляд, не ограничиваться совокупностью эклектично подобранных положений, наиболее отвечающих и подходящих для реализации инклюзивного образования, а определить ведущие системообразующие основания, обеспечивающие понимание направлений движения психологической и педагогической науки и практики к ребенку, к личности.

Прежде чем рассматривать методологические основания, применяемые к инклюзии как стратегическому ориентиру развития образования, целесообразно раскрыть сущность самой образовательной деятельности.

Сущность психологии образовательной деятельности с позиций метасистемного подхода

С позиций метасистемного подхода как новой формы общенаучного принципа системности и как наиболее перспективного при рассмотрении методологических оснований образовательной деятельности в целом и инклюзивного образования в частности внимания заслуживает прежде всего следующее принципиальное обстоятельство. Это атрибутивно присущая образовательной деятельности множественность тех метасистем, в которые она реально включена. Образовательная деятельность, будучи сложноорганизованной системой – системой со «встроенным» метасистемным уровнем, характеризуется многомерностью своей организации, высокой гетерогенностью содержания, включена не в одну, а в несколько основных метасистем (Методологические основы..., 2018, с. 524–525). Поэтому образовательная деятельность не только не может, но и не должна обладать метасистемным моностатусом, то есть быть «составляющей» какой-либо одной метасистемы. Образовательная деятельность, включая в себя крайне разнородные, разнокачественные структуры и образования (состоящие из очень разных компонентов), одновременно выступает как включенная в аналогичные, то есть также

качественно различные целостности – метасистемы по отношению к ней. Она выступает своеобразной сферой их пересечения, взаимодействия. В их качестве по отношению к образовательной деятельности выступают три базовые метасистемы: *личность, социум, совместная деятельность*. Особо следует подчеркнуть, что все они обладают по отношению к образовательной деятельности онтологическим статусом. Эти три метасистемы являются объективно необходимыми, то есть реально, онтологически представленными целостностями, вне которых и «помимо» которых сама образовательная деятельность просто невозможна. В силу этого образовательная деятельность должна рассматриваться как «составляющая», производная от них. Метасистемы личность, социум и совместная деятельность не только и не просто влияют на образовательную деятельность (ее детерминируют), но именно ее порождают, конституируют. Причем, что особо характерно и показательно, такое порождение – конституирование образовательной деятельности – возможно лишь в случае их соединенности, другими словами, синтетического воздействия всех трех метасистем. Их организация строится не по типу целостности, а по типу единства. Понятие целостности в этом случае становится в значительной степени условным и должно быть заменено более широким и менее определенным понятием единства. При этом сама индивидуальная деятельность субъектов образовательной деятельности выступает в этом контексте как эффект конвергенции, интеграции указанных метасистем. Тем самым она обладает полиметасистемным статусом.

Более того, образовательная деятельность является принципиально гетерогенной и выступает в качестве системного комплекса. В его рамках синтезированы и собственно профессиональная деятельность педагога, и учебная деятельность самих обучающихся, и их собственно совместная деятельность, и ряд значимых видов деятельности. К примеру, игровая деятельность, специфическая совместная деятельность не только с обучающимися, но и их родителями. Учитывая полиметасистемный статус образовательной деятельности в целом, а инклюзивного образования, вызванного процессами гуманизации социума, в частности, необходимо определить те основания (критерии), которые бы позволили осуществить выбор наиболее значимых «составляющих» в плане общей организации образовательной деятельности в условиях инклюзивного образования.

На наш взгляд, критериями могут выступить, прежде всего, критерий специфичности и критерий значимости. Сущность критерия специфичности состоит в том, что в качестве приоритетных должны рассматриваться такие ее составляющие и такие входящие в нее типы деятельности, которые в наибольшей мере учитывают специфику необходимых изменений в образовательном процессе, вызванных инклюзией. Суть критерия значимости достаточно проста – он предписывает выбор таких составляющих, которые наиболее значимы в плане общей организации анализируемой деятельности.

Социокультурный аспект инклюзивного образования

Опираясь на вышеобозначенные критерии, рассмотрим, прежде всего, социокультурный аспект инклюзивного образования (Махновец, 2021, с. 118–124). Именно через изменения метасистемы социума и проявляются критерии значимости и специфичности инклюзивного образования. Процессы гуманизации в социуме вызваны изменениями, происходящими в последние три десятилетия. Трансформировались как межличностные отношения, так и социальные институты. Новые ценностные ориентиры в обществе обуславливают и переход образования к несколько иным смысловым доминантам. Качество жизни является важнейшим приоритетом для каждой личности и общества в целом. Качество жизни – важнейшая характеристика человеческого бытия, которая отражается и на процессе развития, и на жизнедеятельности каждого члена общества. Качество жизни сказывается на поведении и результатах развития детей, их эмоциональном состоянии и настроении. Повышение качества жизни создает благоприятные условия развития, влияет на психологическую экологию их жизни. Психологическая поддержка детей и их семей, внимание к достижениям ребенка, новые формы презентации этих достижений способствуют формированию у детей позитивной Я-концепции, развитию их эффективного взаимодействия и продуктивного общения, повышая уровень психологической экологии их жизни. Новый взгляд в области образования сосредоточен на обеспечение инклюзивного и справедливого качественного образования, создание возможности для обучения на протяжении всей жизни для всех (Инчхонская декларация, 2015). При этом одной из важнейших социальных проблем современности является образование детей с ограниченными возможностями здоровья. Это рассматривается с точки зрения как соблюдения прав человека, так и создания условий доступности образования для человека, к какой бы социальной группе он не относился. Исходя из этого, ведущей идеей, которая инициирует различные проекты изменения процедур обучения и воспитания в образовательных организациях, является именно инклюзивное образование, которое позволяет обучать детей с различными образовательными потребностями и с учетом их здоровья.

Инклюзивное образование, заявившее о себе в конце прошлого столетия, стало большим и важным шагом для преодоления дискриминации по отношению к детям с ОВЗ и принятия многообразия, ценности и уникальности каждого ребенка. Оно призвано обеспечить продуктивное включение каждого ребенка в систему общего образования, которое и будет способствовать его психологическому благополучию и полноценной социализации. Психологическое благополучие характеризует состояние и особенности внутреннего мира человека, которые определяют переживание благополучности. Это внутреннее состояние человека, которое сигнализирует ему об удовлетворенности конкретной ситуацией и жизнью в целом. Оно проецируется и на поведение. Поэтому понятие

психологического благополучия определяет также поведение, продуцирующее и проявляющее ситуативное благополучие.

Психологическое благополучие человека (ребенка в особенности), его самооценка и эмоциональное состояние связаны с феноменом «принятия», фактором включенности (совместности), фактором психологического здоровья, и, что наиболее важно, с фактором успешности достижений. Психологи гуманистического направления не случайно считают теплое эмоциональное отношение со стороны окружающих (принятие) условием психического здоровья человека (К. Роджерс, 1991), той почвой, на которой вырастают и крепнут побег человеческих возможностей (Т. Гордон, 1991). Ребенок лишь тогда полноценно развивается, когда чувствует, что его принимают таким, какой он есть. «Язык принятия» помогает ему стать открытым, доступным для общения и развития. Феномен принятия обуславливает не только общение отдельных людей, но и взаимодействие человека и общества. В последнем случае его воздействие на личность, возможно, даже сильнее, чем при частном общении. Таким образом, отношение общества к его членам, в нашем контексте – к людям с особыми потребностями в развитии, является одной из важных составляющих, формирующих личность и влияющих на ее психологическое здоровье.

Психологическое благополучие, успешность, а следовательно, и удовлетворенность современного человека зависят от его способностей и умения достойно представить себя в бытовом общении, на рынке труда, на рабочем месте. Успех сопутствует, как правило, людям с высокой самооценкой, навыками самопрезентации, адекватностью социального поведения – то есть людям, управляющим своим поведением в соответствии с социально-психологическими закономерностями и социально приемлемыми нормативами (Усанова, 2020, с. 54).

С другой стороны, становление названных свойств во многом определяется восприятием человека окружающими, их отношением и оценками.

Так, феномен «непринятия» актуализирует процесс «включения» детей с ОВЗ в социальное взаимодействие и формирование их взаимоотношений. Не раскрывая феномен «непринятия» в контексте данной статьи, хотелось обратить внимание на то, что он связан как с состоянием общественного менталитета, так и с сознанием членов общества, формирующих многообразные социальные группы. Отношение общества к его членам, в нашем контексте – к лицам с ОВЗ, является одной из важных составляющих, формирующих личность и влияющих на их психологическое благополучие. Следовательно, формирование системы отношений является важной задачей специалистов, работающих с детьми, в том числе с детьми с ОВЗ. «Непринятие» или частичное принятие создает психологический вакуум для ребенка: снижается степень близости в его отношениях с окружающими, уменьшается количество социальных связей, повышается риск одиночества. Этот феномен приводит к снижению возможности участия детей в

совместной деятельности и, как следствие, – к изменению эмоционального состояния, что часто провоцирует депрессию и агрессивное или конфликтное поведение. Неизменным следствием «непринятия» ребенка социумом является снижение его психологического благополучия. На современном этапе развития образования система отношений призвана к доминированию над традиционной системой знаний.

Однако современные реалии таковы, что, несмотря на усиление государственной политики в отношении детей с ОВЗ и проведение целого ряда радикальных социально-педагогических мер, организационных мероприятий, трансформация общественного сознания в сторону принятия данной категории детей как полноправных членов общества происходит медленно. Этому мешают устойчивые стереотипы разделения детей по наличию или отсутствию какого-либо нарушения в их развитии и необходимости получения ими образования в рамках двух изолированных образовательных систем: системе общего и специального образования.

Негативные представления о проблемном ребенке усиливаются прогнозированием социально неприемлемых или нежелательных форм поведения этих детей. По мнению окружающих взрослых (прежде всего родителей, нормально развивающихся детей из классов интегрированного обучения), такие дети несут опыт неблагополучия в отношении со сверстниками. Подобное восприятие проблемных детей характерно и для многих учителей. Важно и то, что в обществе существуют специфические социальные стереотипы восприятия детей с ОВЗ.

Эти эмоционально-когнитивные реакции взрослых связаны со сформированным у них образом проблемного ребенка. В результате образ ребенка с проблемами испытывает на себе искажающее влияние, с одной стороны – социальных установок, а с другой – эффектов межличностного восприятия (например, отношения снисходительности), а психологическая реальность ребенка оказывается зависимой от восприятия его отдельными людьми и обществом, что, в свою очередь, зависит от общих закономерностей социальной перцепции. Результат – у ребенка на уровне сначала бессознательного, а далее и на уровне сознания возникает ощущение (переживание) недоброжелательности окружающих.

Проблема принятия – непринятия ребенка часто бывает связана с тем, как вписывается ребенок в стандарты восприятия и терпимости конкретного учителя. Подобные стандарты определяются многим: скоростью включения ребенка в ситуацию обучения, возможностями удержания его в ней, реакцией на меру расхождения между ожиданием учителя и возможностями ребенка, а главное – средними показателями результативности усвоения ребенком преподносимого учителем учебного материала, которые представлены в стереотипных вариантах задач обучения. Это отражается и на семантическом поле учительской лексики. Следствием является определенное отношение учителя к ребенку. Ориентируясь на отношение взрослого, другие дети также

начинают выделять проблемных детей и формировать свое отношение к ним по модели отношения учителя. В итоге вся сложившаяся система отношений влияет на психологическую реальность проблемного ребенка и его психологическое благополучие.

На фоне общего отношения со стороны сверстников, учителей и родителей, которые входят в систему ближайшего окружения данной категории детей, фиксируются две тенденции: первая – неприятие и стремление к изоляции, нежелание соприкасаться, настороженность; вторая – безразличие и отчужденность. Иными словами, психологическая информация о людях с отклонениями развития у здорового большинства является ограниченной и не способствует психологически благоприятным отношениям во взаимодействии.

При этом не стоит забывать, что ведущим механизмом в создании инклюзивного общества призван гуманистический потенциал инклюзивного образования, который может способствовать устранению сложившихся в обществе односторонних взглядов на детей с ОВЗ и инвалидностью.

В тоже время практически не ставятся во главу проблемы персонафицированного образования как основы инклюзивного.

Потенциальные преимущества инклюзивного образования разнообразны и в совокупности касаются всех участников образовательного процесса. Размышляя над содержанием этих преимуществ, можно увидеть, что большинство из них универсальны. На наш взгляд, к универсальным преимуществам можно отнести расширение представлений детей об обществе и правах граждан, взаимопомощь и равнодушное отношение к окружающим, развитие навыков конструктивной коммуникации. Для того, чтобы данные преимущества реализовать, надо научиться договариваться, строить отношения между субъектами инклюзивной среды на доверии, взаимопонимании и взаимоподдержке. Для этого необходима их открытость, выдержка, самообладание в качестве базовых показателей стиля сотрудничества.

Инклюзия, с точки зрения стратегического социокультурного проекта в образовании, это изменение образовательной системы и принятие каждого ребенка на уровне всей школы. Инклюзивное образование предусматривает не только активное включение детей и подростков с ограниченными возможностями в образовательный процесс обычной школы и участие в нем, но в большей мере перестройку всего процесса массового образования как системы для обеспечения образовательных потребностей всех детей. Это гибкая система, которая учитывает потребности всех детей, не только с проблемами развития, но и разных этнических групп, пола, возраста, принадлежности к той или иной социальной группе. Система обучения подстраивается под ребенка, а не ребенок под систему.

Чтобы образовательная организация действительно стала инклюзивной, в полном соответствии с понятием «инклюзия», т. е. ориентированной на любого ребенка, с любыми образовательными

потребностями, необходимы сущностные изменения. Об этом напрямую сегодня говорит анализ состояния инклюзивного образования (Создание и апробация..., 2012).

Безусловно, это процесс сложный, который требует значительных ценностных, содержательных, организационных изменений. Важно изменить и способы взаимодействия с обучающимися, способы учебной деятельности, а не только формы организации обучения.

Воплощение – «встраивание» метасистемы совместной деятельности в структуру системы индивидуальной деятельности (личности). Так, общеизвестно, что онтогенетическое развитие, формирование психики и поведения, а затем (и вместе с тем) деятельности объективно невозможны вне общения ребенка и взрослого, вне социальных контактов, вне социальных взаимодействий в целом. Данное положение зафиксировано в методологическом принципе социальной обусловленности психики. В этом взаимодействии, в этих контактах ребенка и взрослого проявляется соактивность как простейшая форма совместного поведения, а затем и совместной деятельности. Причем, по совершенно естественным, понятным и даже жизненно необходимым причинам взрослый реализует в этой соактивности направляющие, организующие, регулирующие и прочие воздействия на поведенческую активность ребенка.

Взрослый учит, а ребенок учится в этом взаимодействии действовать. Для этого он объективно учится предвидеть, ставить цель, элементарно планировать, делать выбор (принимать решения), контролировать себя, исправлять (корректировать) ошибки и др. Тем самым, в этом процессе взрослый – просто в силу того, что он объективно организует поведение ребенка, «следит за ним» и «контролирует его», – естественным и необходимым образом реализует некоторую совокупность функций по управлению этим поведением.

Все эти функции и тот регулятивный инвариант, в виде которого они представлены в поведении и деятельности, начинают регулировать индивидуальное поведение, а затем и элементарные формы индивидуальной деятельности ребенка. Этот инвариант включает в себя систему интегральных, регулятивных процессов организации деятельности – процессы целеобразования, антиципации, принятия решения, прогнозирования, программирования, планирования, контроля, самоконтроля. Другими словами, этот инвариант исходно представлен «со стороны взрослого» как совокупность управленческих, регулятивных функций. Через них он направляет, регулирует поведение ребенка. Однако эти функции, подчинения которым и добивается прежде всего взрослый, начинают «переходить во внутренний план» и принимать тем самым форму специфических – регулятивных процессов, направленных на организацию индивидуального поведения. Их система, будучи исходно задана в качестве регулятивного инварианта, затем принимает внутреннюю форму – форму саморегулятивного инварианта. Однако именно это и означает, что

«управленческая деятельность» взрослого, предполагающая реализацию по отношению к поведению ребенка совокупности регулирующих и направляющих воздействий (функций), получает в индивидуальном поведении ребенка свое как бы «удвоенное бытие»: ребенок сам постепенно начинает реализовывать их в отношении своего поведения. Формируется все то, что обозначается в психологии понятиями с приставкой «само» – самоконтроль, самоприказ, саморегуляция, самооценивание, самокоррекция и многое другое.

Индивидуальное поведение, а затем и деятельность начинают строиться «по образу и подобию» совместной деятельности. Тем самым в структуру индивидуальной деятельности (хотя, конечно, и очень специфическим образом) включается совместная деятельность: регулятивный инвариант функций, обеспечивающий возможность управления совместной деятельностью, трансформируется в саморегулятивный инвариант процессов, реализуемых по отношению к управлению собственным поведением. *Метасистема совместной деятельности воплощается – «встраивается» в структуру системы индивидуальной деятельности.* Сама же индивидуальная деятельность тем самым формируется, а затем функционирует как система со «встроенным» метасистемным уровнем (Методологические основы..., 2018, с. 672–674). С этих позиций можно высказать общее предположение, согласно которому то, что традиционно обозначается в психологии как интериоризация, в плане его механизмов как раз и представляет собой процесс встраивания метасистемного уровня в структуру индивидуальной деятельности, процесс формирования данного уровня в целом в общей структуре деятельности.

Таким образом, одним из основных направлений и своего рода комплексным механизмом генезиса индивидуальной деятельности, становления деятельности как таковой является транспонирование – мультиплицирование принципов и процессов организации совместной деятельности в нее. Она и, прежде всего, тот регулятивный инвариант, который лежит в ее основе и который образован совокупностью базовых регулятивных функций, имея исходно «распределенный» характер (между взрослым и ребенком), начинает выступать реальной основой и для механизмов процессуальной регуляции индивидуальной деятельности. Эти функции оформляются в совокупность интегральных процессов психической регуляции деятельности, которые, в свою очередь, изоморфны им и являются фактически и «интрапсихической» – процессуально-психологической формой существования. Тем самым складывается ситуация, при которой индивидуальная деятельность не просто воспроизводит в себе базовые принципы структурно-функциональной организации совместной деятельности, но и фактически строится в соответствии с ними. Метасистема совместной деятельности не просто «встраивается» в систему индивидуальной деятельности, но и, по существу, строит – конституирует ее, причем, в плане ее главных операционных средств и механизмов, то есть

интегральных процессов ее психической регуляции (Методологические основы..., 2018, с. 675). При этом, что особенно значимо именно в инклюзивном образовании, сами взаимодействующие (взрослый и ребенок) именно как субъекты совместного поведения должны с достаточной степенью адекватности учитывать в своей собственной активности особенности того, в отношении кого она и разворачивается. Другими словами, любое взаимодействие не только не может быть действенным и тем более эффективным, но и вообще не может осуществляться как таковое без способности самих взаимодействующих к адекватному учету в своей активности особенностей «другого».

Другими словами, психологическая реальность для ребенка структурируется, организуется взрослым человеком. Он берет на себя осуществление прав и обязанностей ребенка, организует его место в системе человеческих отношений. Появление психологической реальности связано с установлением физических отношений между «Я» и «Другим». Далее следует разделение «Я» на «Я» и «не-Я», а «Других» – на «своих» и «чужих» с установлением связей между этими образованиями. Постепенное усложнение связей между «Я» и «Другим» возвращает особую для каждого человека психологическую реальность. Она отличается как содержанием самосознания ребенка, так и восприятием картины мира, что соответственно отражается на поведении и деятельности. При этом психологическая реальность проблемного ребенка изначально принципиально отлична тем, что «Я» ребенка с проблемами и его дистанция с психологическим пространством другого человека формируются в зависимости от «принятия» ребенка, начиная с родителей – в раннем возрасте, далее воспитатель, учитель и заканчивая обществом – в более позднем возрасте.

С момента рождения такого ребенка его психологическая реальность, а следовательно, и психологическое благополучие его жизни зависят от атмосферы в семье, уровня притязаний родителей к будущему ребенку, тех энергозатрат, которые приходится испытывать ребенку для достижения результатов, от его потенциальных возможностей и многого другого.

Для проблемного ребенка организуется своя система разрешений и запретов, влияющая на степень активности и свободу поведения, его самостоятельность (в контактах, действиях, в принятии решений). Существенными составляющими, влияющими на характер психологической реальности проблемного ребенка и качества жизни, являются специфические изменения сферы его общения и взаимодействия – частичное ее сужение и качественное изменение: с одной стороны за счет расширения преимущественно взрослого круга лиц, помогающих ему, а с другой – за счет ограничения свободного выбора в среде сверстников.

Психологическая реальность ребенка изменяется под влиянием изменений в социальной среде. Формирование позитивной Я-концепции ребенка зависит от преобладающего в семье и в детских организациях климата общения. Оптимальным условием формирования позитивной Я-

концепции ребенка является диалогический, личностно ориентированный климат общения, а его детерминантой – ориентация взаимодействия с ребенком на ценности добра, любви, принятия, доверия, признания самооценности ребенка. Взаимоотношения внутри семьи вообще и отношения между родителями и детьми в частности выступают основными факторами формирования личности ребенка и условиями его психологического благополучия в жизни. Для формирования позитивной Я-концепции ребенка наибольшую важность имеют уровень контроля, степень эмоциональной близости и заинтересованности. Позитивные составляющие этой триады и становятся теми основами, на которых закладывается психологическое благополучие ребенка. Высокая степень авторитарности в отношениях с ребенком препятствует формированию у него позитивной Я-концепции, эмоциональная отчужденность ведет к формированию нестабильного самоотношения, а незаинтересованность и безразличие сказываются на структурных составляющих образа «Я» и снижают уровень психологического благополучия.

Немаловажным фактором развития самосознания ребенка и «принятия» им себя является представление его об окружающем мире, содержание образа этого мира. Картина мира для ребенка в значительной степени зависит от того, какие эмоциональные знаки он приписывает себе и другим: Я – плохой, слабый, неуспешный или хороший, умеющий за себя постоять, делающий успехи. Взрослые (или «Другие») любящие, доброжелательные, доверяющие или не замечающие, ругающие, заставляющие и др. Содержание этих двух тенденций в картине мира позволяет выделить и зафиксировать психологическую реальность ребенка, составляющую большую часть этой картины, которая прямым образом влияет на ощущение ребенком своего благополучия.

Следует отметить, что особенности «Другого» выступают в исходном для организации совместной деятельности (взаимодействия) статусе – в роли регулятивных, операционных средств. В них эксплицируются и фиксируются такие стороны «Другого», которые необходимы для взаимодействия с ним. Однако тем самым он наделяется определенным набором свойств – окачивается. Сами же качества выступают, во-первых, объективно необходимой стороной взаимодействия, его обязательным условием. Во-вторых, они принципиально релятивны – зависят не только от того, кто окачивается, но и от того, кто окачивает. В-третьих, они исходно регулятивны, выступают как необходимое средство организации взаимодействия. Качества «Другого» представлены исходно и первично вовсе не как когнитивные, содержательные образования и даже не как качества вообще. Они представлены, прежде всего, как регулятивные средства, возникающие как необходимые средства для организации совместной активности, взаимодействия. Однако исходно представленные качества («познаваемые») не только не должны, но и, строго говоря, не могут подлежать какой-либо заметной трансформации. Напротив, главным,

решающим и определяющим условием их адекватного «распредмечивания» выступает максимально полное сохранение их исходного статуса и содержания, так сказать прямое их воссоздание (Методологические основы..., 2018, с. 679).

Вместе с тем нельзя не видеть и того, что окачествление «Другого» фактически ведет к самоокачествлению «себя». Оно во многом и состоит в том, что исходно представленные «вовне» качества (то есть качества «Другого») распознаются и «у себя» тоже; они эксплицируются как также имеющие место и тем самым как характеризующие самого себя, то есть как «свои». Познание внутреннего мира «Другого» невозможно без становления в нем – в этом познании и через него и мира своего же собственного – внутреннего. Это две стороны одного и того же процесса. Генетические корни средств и механизмов формирования внутреннего мира, равно как и всей системы субъектных репрезентаций (точнее саморепрезентаций) психикой своего собственного содержания, являются атрибутивно и исходно регулятивными, а в еще более общем плане имеют подчеркнута функциональную природу. И лишь затем и на основе реализации собственно регулятивных функций, направленных на организацию субъект-субъектных взаимодействий, происходит окачествление одним субъектом («познающим») особенностей другого («познаваемого»).

Таким образом, исходно представленные качества («познаваемые») не только не должны, но и, строго говоря, не могут подлежать какой-либо заметной трансформации. Напротив, главным – решающим и определяющим условием их адекватного «распредмечивания» выступает максимально полное сохранение их исходного статуса и содержания, так сказать прямое их воссоздание. Другими словами – принятие ребенка таким, какой он есть. Это и становится возможным благодаря тому, что «познаваемый» и «познающий» обладают фактически одними и теми же сущностными характеристиками, одними и теми же чертами их качественной определенности. Разница лишь в том, что по отношению к «познаваемому» (в частности, к взрослому) они уже представлены в их актуальной форме, а по отношению к «познающему» (то есть к развивающемуся ребенку) они представлены еще в потенциальной форме. Процесс же социализации во многом и состоит в этом – интериндивидуальном взаимодействии; он предстает как трансформация качеств из их потенциальной формы в актуальную форму.

Далее уместно рассмотреть *фактор включенности* (совместности). Фактор включенности касается системы взаимоотношений и коммуникации детей, в том числе детей с ОВЗ. Если фактор принятия можно описать как «доброжелательный взгляд» на ребенка с ОВЗ, допуск его в свою среду, то фактор включенности определяет не только допуск, но и активность по отношению к «принятому» ребенку, сотрудничество с ним и включение его в совместную деятельность. Включенность – это дополнительный вслед за принятием шаг по отношению к ребенку, в том числе и к проблемному. Он

предполагает, прежде всего, возможность общения с другими, возможность совместной деятельности, сотрудничество, продуктивность и эффективность отношений с окружающими. Эти возможности реализуются при условии комфортной среды жизнедеятельности ребенка, позитивного микроклимата в ней; а также при условии совершенствования жизненного потенциала ребенка и формирования у него жизненных компетенций.

Включение ребенка (особенно ребенка с проблемами) в группу сверстников является началом сотрудничества, которое продолжается в дальнейшем общении и совместной деятельности. Следует, однако, подчеркнуть, что включенность не становится постоянным фактором в жизни ребенка с момента его появления. В литературе описаны случаи, когда уже включенного в группу ребенка с ОВЗ группа отвергает, поскольку он не соответствует устоявшимся или меняющимся требованиям группы. Среди таких требований: активность участников группы, инициативность, скорость включения в деятельность и результативность ее выполнения и многие другие. Это является одной из важных социально-психологических проблем инклюзивного образования. Поэтому предметом внимания специалистов и родителей должно быть не только введение ребенка в группу и включение его в совместную деятельность, но и поддержка этой включенности.

Взаимодействие будет длительным и плодотворным, если участники по ходу деятельности смогут договариваться о содержании деятельности и тактике ее осуществления, а также при условии, что участники группы будут принимать во внимание особенности детей с ОВЗ и проявлять эмпатию к этим детям.

Далее, как было показано выше, на психологическое благополучие ребенка оказывает влияние *фактор психологического здоровья*. В контексте данной статьи важно отметить, что сущность психологического здоровья проявляется, когда человек находит достойное, с его точки зрения, удовлетворяющее его место в культурно-социальной среде своей жизнедеятельности. Для психологического здоровья важно иметь возможности для удовлетворения социальных потребностей в общении, потребности уважения к своей личности, чувствам, переживаниям, а также потребности к познанию. Другими словами, психологическое здоровье можно рассматривать как позитивное самоощущение ребенка (позитивный эмоциональный фон настроения), высокий уровень развития у него рефлексии, успешное прохождение возрастных кризисов и адаптированность к социуму (умение приспосабливаться к изменяющимся условиям). Психологическое здоровье – состояние внутреннего благополучия личности, состояние устойчивости, стабильности, определенности в жизни и оптимистический жизнерадостный настрой.

Как отмечалось ранее, термин «благополучие» в предметной области «качество жизни» часто употребляется как синоним удовлетворенности жизнью. *Фактор успешности достижений* является для детей (особенно детей с ОВЗ) важной основой для личностного развития, поддержки

эмоционального состояния, необходимого для общего психического развития. Известно, что позитивный результат совместной деятельности вызывает положительные эмоции. Если при некоем действии (реализации цели) у ребенка с ОВЗ накапливаются положительные эмоции, то наступает момент, когда цель его совместной деятельности (предмет) превращается в мотив, тогда говорят о «сдвиге мотива на цель». Другими словами, через положительные эмоции в ходе совместной деятельности у партнеров развивается интерес к этой деятельности, что дополнительно усиливает ощущение успешности и повышает уровень самореализации каждого ребенка. Положительные эмоции служат тем «мостиком», который связывает данный предмет с системой существующих мотивов. Основная поведенческая формула для проблемных детей при этом будет выражаться содержанием «Я могу».

Личность представляет одновременно и объект, и субъект социальной взаимосвязи. Поэтому в ходе личностной социализации огромным значением обладает активная позиция самой личности, ее склонность к определенной деятельности, общая стратегия поведения. Целеустремленная деятельная личность, стремящаяся к наиболее эффективной самореализации, чаще всего добивается большего успеха в жизни, нежели индивидуум, шагающий на поводу у происходящих обстоятельств. Именно стимуляция активности необходима для позитивного развития личности и ее успешности в достижениях. Становление внутреннего мира в его качественной определенности – это и есть формирование совокупности индивидуальных качеств.

Наконец, важно подчеркнуть, что мера и степень выраженности общего для всех систем со «встроенным» метасистемным уровнем механизма *окачествления* является в контексте инклюзивного образования не просто максимальной, но и, по существу, предельной. Дело в том, что социум не просто функционально воспроизводится в индивидуальной психике, эксплицируясь как «социальное качество», как личность, но и фактически содержательно воссоздается в ней, конституирует – «строит» ее. Тем самым (просто по определению) на содержание и принципы организации индивидуальной психики как системы транспонируются базовые особенности и общий потенциал той более общей и мощной целостности – единстве метасистем, в которые она сама онтологически включена. Метасистемы *личность*, *социум* и *совместная деятельность* не только и не просто «вливают» на образовательную деятельность (ее детерминируют), но именно ее порождают, конституируют. Причем, что особо характерно и показательно, такое порождение – конституирование образовательной деятельности возможно лишь в случае их соединенности, другими словами, синтетического воздействия всех трех метасистем. При этом сама индивидуальная деятельность субъектов образовательной деятельности выступает в этом контексте как эффект конвергенции, интеграции указанных метасистем. Однако это же означает, что в качествах самой системы

(личности) оказываются репрезентированными и те качества, которые ей исходно не присущи – качества метасистемы. Они также транспонируются на содержание самой системы и обретают тем самым принципиальную двойственность, и, разумеется, сохраняют свой исходный статус как свойства метасистемы. Но они же одновременно становятся и свойствами системы (личности). Данное фундаментальное обстоятельство имеет целый ряд важных следствий достаточно общего плана, которые одновременно переводят всю эту проблему уже в иной план ее разработки – в собственно интегративный.

В данной связи необходимо, конечно, учитывать и еще одно очень значимое и носящее совершенно объективный характер обстоятельство, связанное с крупнейшим технологическим «прорывом» в обществе, приведшем к беспрецедентному распространению цифровых технологий. В целом – это переход общества в так называемую «IT-эпоху», дополнение всех сфер жизни общества новым, «пятым» измерением реальности, метафорически обозначаемым, как известно, понятием «е-измерения».

Эти изменения влекут за собой необходимость экологизации образования в условиях развивающегося медиапространства (Махновец, Попова, 2017, с. 141–148). В этих условиях актуализируется проблема «человечества и медиа», что обуславливается изменением привычного уклада жизни, так как «сложившаяся исторически новая ситуация развития современного общества определяется принципиально новым уровнем коммуникативных связей и высокой плотностью информационного поля». Медиакультура как особый тип культуры информационного общества приобретает огромное значение, являясь для большинства одним из важнейших способов познания окружающего мира. При этом нельзя рассматривать изменения среды обитания вне контекста понимания специфики современного ребенка и ребенка будущего (Махновец, 2020, с. 23–31).

Главный гуманитарный вызов XXI в. – изменяющийся ребенок в изменяющемся мире: изменяются психические функции, механизмы формирования личности ребенка, формы взаимоотношений, культурные практики, появляются новые феномены влияния сетевых контекстов. Следует учитывать, что быстрое развитие технологий на следующем шаге позволит интегрировать все окружающее ребенка пространство в модель мира, в котором реальность, виртуальность и дополненная реальность будут органично достраивать друг друга. Соответственно, встает вопрос о совершенно новых подходах к организации медиаобразования (образовательной деятельности), основной задачей которого является подготовить новое поколение к жизни в современных информационных условиях, к восприятию различной информации, научить человека понимать ее, осознавать последствия ее воздействия на психику, овладеть способами общения на основе невербальных форм коммуникации с помощью технических средств. А это, в свою очередь, влечет необходимость развития

типов и форм организации образовательной деятельности, т. е. все более широкое распространение деятельностей субъектно-информационного характера.

Заключение

Инклюзивное образование сегодня представляет собой действительно перспективное стратегическое направление не только образовательной политики, но и практики, затрагивающее в значительной степени как основы общего образования, так основное и дополнительное профессиональное. Именно поэтому образовательной организации на этапе проектирования внедрения инклюзивного процесса в учреждении в целях недопущения ошибок, срывов или каких-либо перекосов в ходе его реализации необходимо рассмотреть и оценить сущностные и ситуативные противоречия и ограничения этого процесса, риски и ресурсы, что действительно даст возможность заложить основу эффективного и действенного инклюзивного образования.

Инклюзивное образование при этом отражает и характеризует значимость и специфичность самой образовательной деятельности. Образовательная деятельность представляет собой не данную исходно онтологическую целостность, а выступает как форма и определенный результат системных преобразований. То есть она не дана исходно как целостность, а должна быть обеспечена в качестве таковой. Отсюда со всей очевидностью следует, что образовательная деятельность может быть эксплицирована лишь с позиций системности (системного комплекса) через раскрытие в дальнейших исследованиях системообразующих факторов психологического благополучия субъектов инклюзивного (персонифицированного) образования. В методологическом отношении подход дальнейшего развития инклюзивного образования должен базироваться на синтезе метасистемного подхода и метакогнитивной психологии деятельности.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВОЛЕВЫХ И ФИЗИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИРОВОЧНОЙ СИСТЕМЫ «ТАБАТА» В ОНЛАЙН-РЕЖИМЕ

Введение

В современных условиях занятия физической культурой и спортом набирают огромную популярность среди лиц, которые не являются профессиональными спортсменами. По всей стране на постоянной основе строятся спортивные объекты, такие как: стадионы, спортивные комплексы, бассейны, велозоны, фитнес-клубы, площадки для занятий спортом. В связи с этим у населения появляется возможность выбора того или иного вида физической активности, который отражает личностные потребности и интересы. Однако пандемия накладывает свои ограничения, в связи с которыми общество теряет данную возможность, но при этом не теряет мотивацию к здоровому образу жизни и занятиям спортом.

Известно, что студенческие годы предоставляют молодому человеку новые возможности, открывают новый мир интересов, дают возможность личностного и профессионального роста. Конечно, обучение в высшей школе дает возможность молодым людям совершенствоваться и в такой сфере, как физкультурно-оздоровительная деятельность, реализация которой является основой активного и здорового образа жизни, что в современных реалиях весьма актуально.

Оценка взаимосвязи физических и психических качеств у лиц, которые регулярно не занимаются спортом, является относительно новым направлением исследований, определяющим теоретическую основу совершенствования технологий физкультурно-оздоровительной деятельности. В частности, практически неисследованной остается проблема воздействия регулярной физической нагрузки на формирование и развитие волевых качеств.

Цель данной работы состояла в исследовании возможностей совершенствования волевых и физических качеств студентов в процессе использования интервальной тренировки высокой интенсивности «Табата».

Объектом исследования являются студенты вуза как будущие субъекты труда.

Предметом выступает динамика физических и волевых качеств личности под воздействием тренировочного комплекса «Табата».

Гипотеза исследования состояла в том, что тренировки высокой интенсивности (в данном случае комплекс «Табата») способствуют развитию физических и волевых качеств.

Основная часть

Теоретико-методологическая база исследования.

Исследованием волевой сферы личности занимались как зарубежные, так и отечественные ученые: В. Вундт, О. Кюльпе, У. Джемс, К. Левин,

В. Франкл, Р. Мэй, Р. Ассаджиоли, Ж. Нюттен, Х. Хекхаузен, Ю. Куль, Р. Баумейстер, Д.Н. Узнадзе, Ш.Н. Чхартишвили, С.Л. Рубинштейн; В.К. Калинин; Е.П. Ильин, А.Ц. Пуни, П.А. Рудик, Г.С. Никифоров, Е.П. Щербаков, Б.Н. Смирнов, Ф. Генов, Т.И. Шульга, В.А. Иванников, А.В. Быков, В.И. Селиванов, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, М.В. Чумаков, Н.И. Непомнящая, Д.Д. Барабанов и другие. Теоретический анализ исследований позволил сделать выводы о том, что воля – это высшая психическая функция, заключающаяся в волевых качествах, проявляющихся в способности человека осознанно осуществлять деятельность посредством выполнения волевых действий и поступков, преодолевая при этом внешние и внутренние трудности (Ильин, 2012). Основными составляющими волевой сферы личности являются волевые качества. Волевые качества – это особенности волевой регуляции, проявляющиеся в конкретных специфических условиях, обусловленных характером преодолеваемой трудности (Ильин, 2012).

Обучение в вузе – один из этапов профессионального становления личности, когда закладываются инструментальные основы профессиональной компетентности, формируется готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности. Значимость волевых качеств для успешности и эффективности деятельности будущих субъектов труда определяет необходимость изучения волевой сферы будущих специалистов и соответствующей волевой подготовки уже на начальном этапе их профессионального становления – на этапе обучения в вузе.

Отдельной исследовательской проблемой является изучение онтогенетического развития воли и волевых качеств личности. Большинство исследований, посвященных данной проблематике, ограничивалось изучением детских возрастов (Л.И. Божович, В.К. Котырло, Е.О. Смирнова и др.). Вместе с этим, есть все основания полагать, что развитие воли не ограничивается детским возрастом, а продолжается и в более старшем возрасте, в том числе в студенческом возрасте, в процессе обучения в вузе.

Студенческий возраст находится на стыке двух возрастных периодов: периода поздней юности и периода ранней зрелости (Э. Эриксон, Г. Крайг). За последние 20 лет был проведен целый ряд исследований, демонстрирующих важность роли волевой регуляции в процессе обучения (Л. Корно, Б.Дж. Зиммерман) и профессиональной адаптации (В.Н. Шляпников). Однако вопрос об изменении и развитии волевой регуляции в студенческом возрасте остается недостаточно изученным, на что указывает ряд авторов, занимающихся данной проблематикой (А.В. Быков, Т.И. Шульга). Это определяет актуальность исследования изменений волевой регуляции, которые происходят в процессе обучения в вузе.

Отечественные психологи А.Ц. Пуни, Н.Б. Стамбулова выделяют в качестве основных волевых качеств:

- целеустремленность – проявление воли, для которой свойственны устойчивость целей и задач, планомерность выполнения деятельности и отдельных действий;

- настойчивость и упорство – проявления воли, для которой свойственны длительное сохранение энергии и активность при достижении цели, а также преодоление многих, в том числе неожиданно возникающих, препятствий различной степени трудности;

- решительность и смелость – проявления воли, для которой свойственны своевременность и осознанность решения вопросов, которые появляются при выполнении деятельности, при этом отсутствует боязнь ответственности за принятое решение, эффективное выполнение даже в условиях риска;

- инициативность и самостоятельность – проявления воли, для которой свойственны личный почин, новаторство, творчество, быстрота мышления в действиях, которые направлены на достижение цели, а также устойчивость по отношению к внушающим влияниям других людей и их действий;

- выдержка и самообладание – проявления воли, характеризующиеся сохранением ясности ума, возможности управлять мыслями, чувствами и действиями в условиях эмоционального возбуждения или подавленности, интенсивных напряжений, утомления, возникновения неожиданных препятствий, неудач и влияния других неблагоприятных факторов (Ильин, 2012).

Исследователи Ж.К. Холодов и В.С. Кузнецов выделяют следующие физические качества:

- сила – это способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счет мышечных усилий (напряжений);

- скорость – способность человека выполнять двигательные действия в минимальный для данных усилий промежуток времени;

- выносливость – это способность противостоять физическому утомлению в процессе мышечной деятельности;

- гибкость – это способность выполнять движения с большой амплитудой.

- ловкость – способность человека быстро, оперативно, целесообразно, т. е. наиболее рационально осваивать новые двигательные действия, успешно решать двигательные задачи в изменяющихся условиях (Психология физической культуры..., 2018).

В качестве метода физического воздействия нами был выбран комплекс «Табата».

Комплекс «Табата» – это серия коротких, интенсивных, интервальных упражнений. Главная особенность и преимущество данного комплекса состоит в том, что он непродолжителен по времени и может быть проведен

практически в любых условиях без использования специального инвентаря (Холодов, Кузнецов, 2003).

Эффективность данного метода была доказана в 1996 г. японским физиологом и доктором наук Изуми Табата, который проводил исследования на спортсменах. Его эксперимент наглядно продемонстрировал, что интенсивная интервальная тренировка по данному методу оказывает сильное влияние как на аэробные, так и на анаэробные системы организма. Однако эффективность данного метода не прошла проверку на людях, не являющихся профессиональными спортсменами.

Тема развития волевых качеств спортсменов рассматривалась в отечественной психологии. Наиболее активно проводили исследования по данной теме: А.К. Пуни – основатель психологии спорта в России, П.А. Рудик, Е.П. Щербаков, В. К. Калинин, Ю.Я. Горбунов, К.П. Жаров, Л.Г. Майдокина, С.О. Товченик и другие. Результаты исследований подтвердили тезис о том, что занятия спортом благоприятно влияют на уровень развития волевых качеств. Ж.К. Холодов убежден, что спорт невозможен без наличия у человека достаточного уровня развития волевых качеств в виду того, что для выполнения любого физического упражнения личности необходимо совершить волевое усилие над собой (Холодов, Кузнецов, 2003). Е.П. Ильин, в свою очередь, считает, что спорт способствует развитию волевых качеств, так как он подразумевает преодоление определенных трудностей с постепенным увеличением степени этих трудностей (Ильин, 2012). Также автор утверждает, что воля – это способность преодолевать внешние и внутренние трудности при достижении цели (Ильин, 2012).

В исследовании приняли участие студенты Тверского государственного университета в количестве 32 человек, из них: 20 девушек и 12 юношей 18–20 лет, которые не занимаются спортом.

Перед началом исследования у участников замерялся уровень развития физических и волевых качеств.

Тесты для оценки уровня развития физических качеств:

- «отжимание» – оценка силовых качеств;
- «наклон корпуса вперед – вниз из положения стоя на гимнастической скамье» – оценка гибкости;
- «челночный бег 3 x 10 м» – оценка скоростных качеств;
- «челночный бег 4 x 9 м с последовательной переноской двух кубиков за линию старта» – оценка ловкости (координации двигательных действий);
- «гарвардский степ» – оценка выносливости.

Для определения уровня развития пяти волевых качеств был выбран адаптированный опросник Н.Б. Стамбуловой «Опросник на определение уровня развития волевых качеств студентов».

Данные исследования проводились в октябре 2020 г. После анализа полученных данных студентам был предложен план занятий с физической нагрузкой, рассчитанный на 5 месяцев.

В связи с определенными объективными обстоятельствами (сложная эпидемиологическая обстановка) первые два месяца занятия по системе «Табата» проводились дистанционно через приложение Microsoft Teams. В последующие три месяца тренировочная программа осуществлялась в очной форме. Продолжительность одного занятия – 35 минут, количество занятий не менее 2–3 раз в неделю.

Результаты исследования

Анализ динамики показателей физических качеств у студентов при итоговом тестировании

Внутригрупповой и межгрупповой анализ изменений средних значений показателей физических качеств выявил их однонаправленную положительную динамику. Однако в зависимости от исследуемого физического качества эта динамика имела свои особенности.

В частности, показатель выносливости повысился как у юношей, так и у девушек (рис. 3.1).

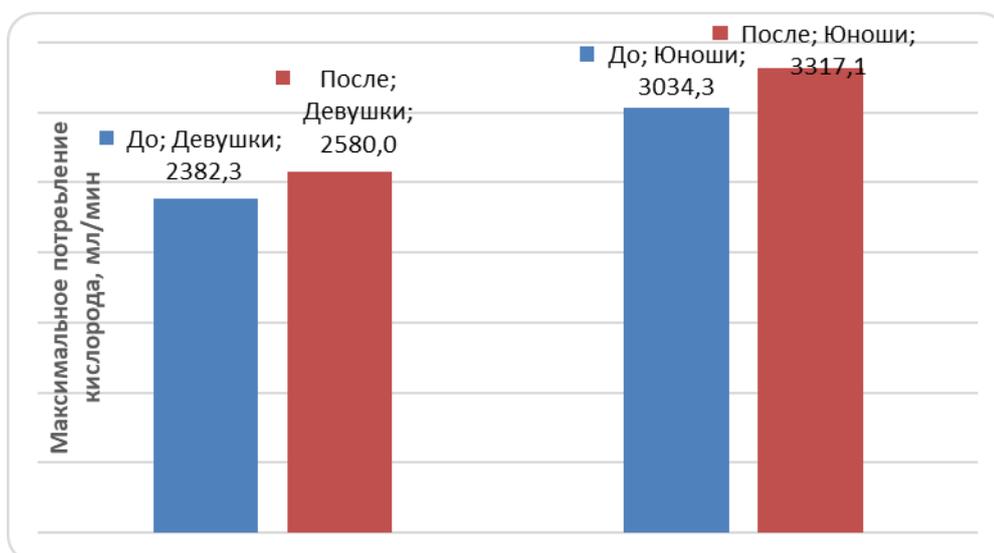


Рис. 3.1. Динамика изменения показателей максимального потребления кислорода (расчетные значения по результатам выполнения степ – теста)

У юношей по результатам исследования показатель выносливости увеличился с $3034,3 \pm 88,4$ мл/мин, до $3317,1 \pm 111,1$ мл/мин, что составило 9,3 %.

У девушек при итоговом тестировании показатель расчетного МПК увеличился с $2382,3 \pm 37,5$ мл/мин, до $2579,9 \pm 49,5$ мл/мин, что составило 8,3 %.

В обеих группах различия средних значений были статистически значимыми ($P < 0,05$).

Аналогичная тенденция к улучшению, по итогам эксперимента, была выявлена в отношении силовых качеств и гибкости (рис. 3.2 и 3.3).

У юношей по результатам итогового тестирования показатель количества отжиманий улучшился с $14,8 \pm 2,5$ раз до $20,3 \pm 2,8$ ($P < 0,05$) (рис. 3.2). Улучшение показателя составило 38 %.

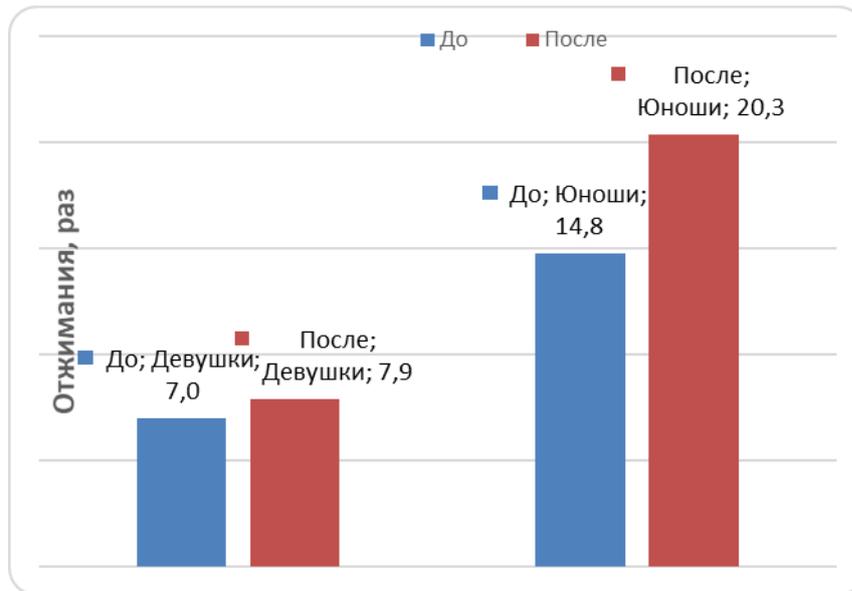


Рис. 3.2. Динамика изменения силовых качеств (тест «отжимание»)

У девушек при итоговом тестировании показатель силовых качеств увеличился с $6,95 \pm 1,3$ раз до $7,9 \pm 1,1$ раз. Изменение показателя было статистически значимым ($P < 0,05$) и составило 12 %.

Динамика показателя гибкости была следующей (рис. 3.3) У юношей по результатам итогового тестирования показатель гибкости (при наклонах вперед-вниз) улучшился с $10,8 \pm 1,2$ см, до $12,2 \pm 0,9$ см, что составило 13 % и было статистически значимым ($P < 0,05$). У девушек по итогам педагогического эксперимента показатель гибкости улучшился с $11,8 \pm 1,4$ см, до $13,4 \pm 1,4$ см. Улучшение было статистически значимым ($P < 0,05$) и составило 13 %.

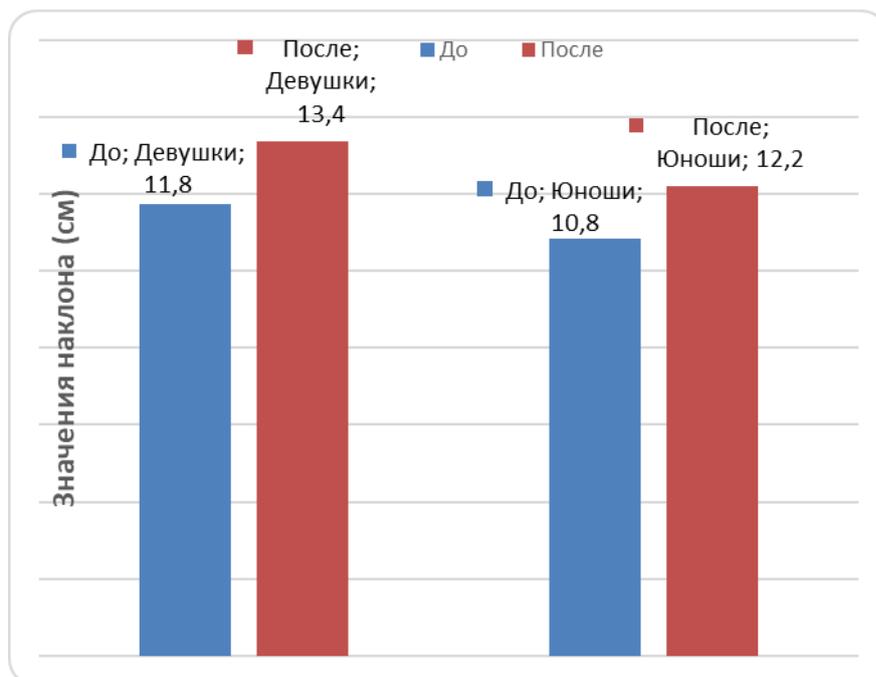


Рис. 3.3. Динамика изменения гибкости (тест «наклон вперед-вниз»)

Динамика показателей скоростных качеств и координации по итогам педагогического эксперимента была следующей (рис. 3.4 и 3.5).

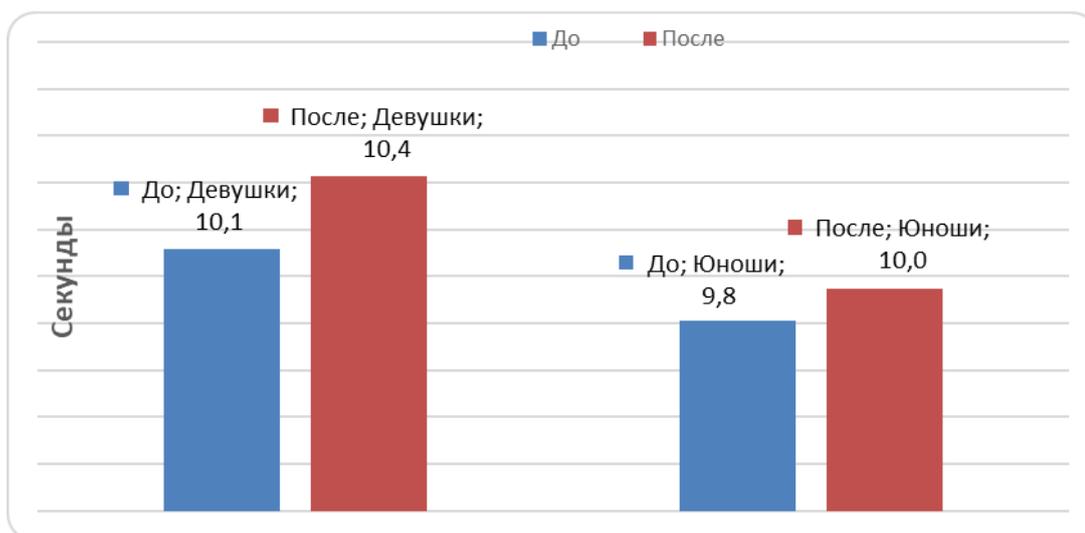


Рис. 3.4. Динамика показателей скоростных качеств (по результатам теста «челночный бег 3 x 10 м»)

У юношей по результатам итогового тестирования, показатель скоростных качеств ухудшился с $9,81 \pm 0,34$ с, до $9,95 \pm 0,29$ с ($P > 0,05$), то есть изменения являются статистически не значимыми. Ухудшение результата составило 0,4 %.

У девушек, после педагогического эксперимента показатель скоростных качеств ухудшился с $10,1 \pm 0,37$ с, до $10,43 \pm 0,32$ с, что составило менее 3 %. Изменение показателя также, как и у юношей, являются статистически не значимыми ($P > 0,05$).

Показатели координации у юношей ухудшились с $12,76 \pm 0,53$ с до $13,1 \pm 0,51$ с. Ухудшение результата было статистически не значимым ($P < 0,05$) и составило менее 3 % (рис. 3.5).

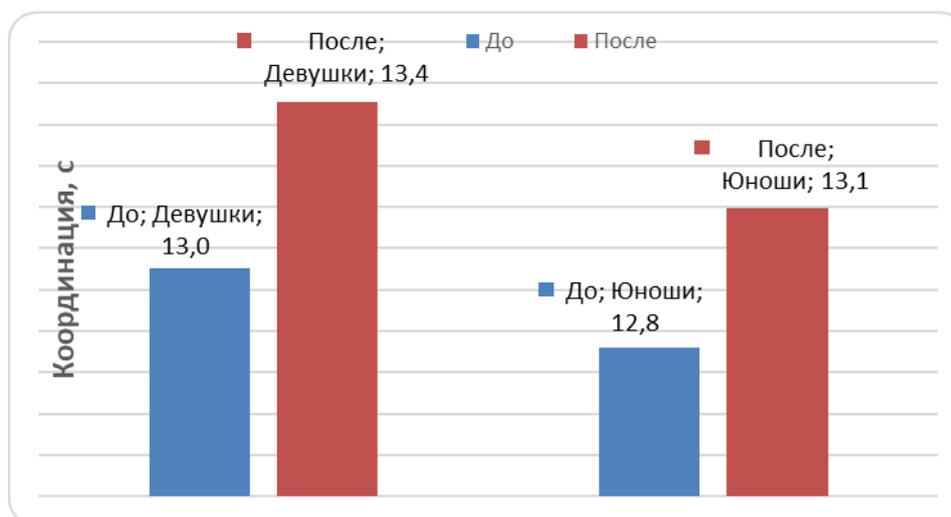


Рис. 3.5. Динамика изменения показателей координации (тест «челночный бег 4 x 9 м с перестановкой предметов»)

У девушек показатели теста на координацию после педагогического эксперимента ухудшились с $12,95 \pm 0,35$ с до $13,36 \pm 0,41$ с. Изменение результата являлось статистически не значимым ($P > 0,05$) и составило менее 3 %.

Таким образом, можно констатировать, что применение физического воздействия привело к улучшению таких физических качеств, как выносливость, сила, гибкость, но не оказало существенного воздействия на совершенствование скоростных и координационных качеств у студентов. Отсутствие общего улучшения физических качеств по итогам эксперимента возможно обусловлено явлением перекрестного эффекта, при котором развитие выносливости, силы и гибкости препятствует развитию скоростных качеств и координации.

Анализ динамики показателей волевых качеств у студентов (юношей и девушек) при итоговом тестировании

Внутригрупповой и межгрупповой анализ средних изменений значений параметров волевых качеств выявил их общую однонаправленную положительную динамику. Исключение составили параметры «целеустремленность» и «настойчивость и упорство».

В частности, изменения параметра «целеустремленность» выглядели следующим образом (рис. 3.6).

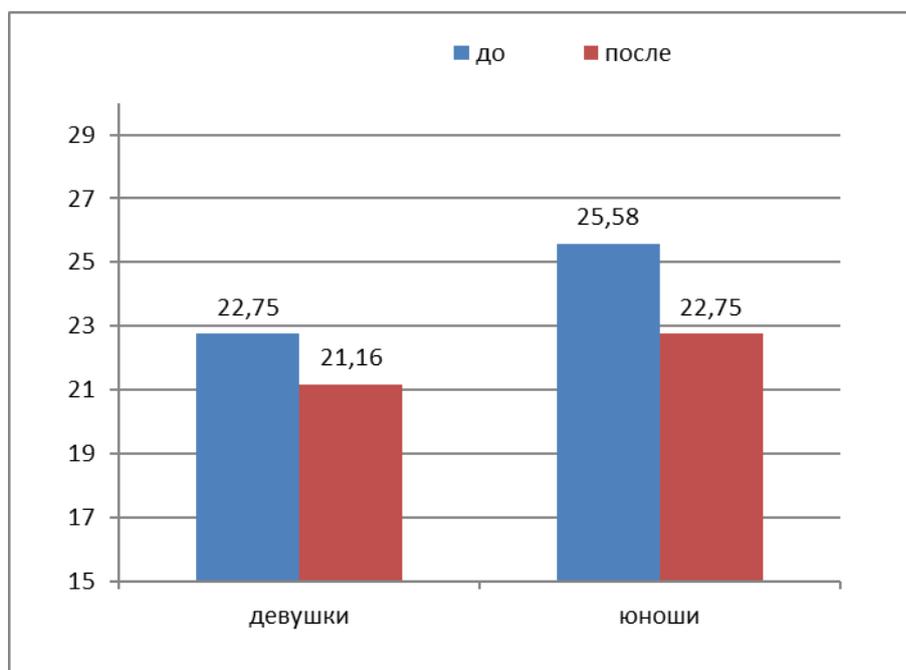


Рис. 3.6. Динамика изменения параметра «целеустремленность» (по оси «у» – значения в баллах)

Показатель «целеустремленность» у юношей снизился с $25,58 \pm 1,25$ баллов до $22,75 \pm 1,22$ баллов. Ухудшение параметра составило 12 % и было статистически значимым ($P < 0,05$). У девушек значение параметра снизилось с $22,75 \pm 1,43$ баллов до $21,05 \pm 1,36$ балла. Уменьшение значения параметра составило 7,5 % и являлось статистически значимым ($P < 0,05$).

По нашему мнению, полученные результаты связаны с тем, что в ходе проводимой нами работы респонденты не оценивались и результаты, которые они демонстрировали, не влияли на их успеваемость; возможно, это снижало их личную мотивацию, которая является основной детерминантой данного волевого качества в контексте учебной деятельности.

Аналогичную тенденцию отмечаем и для параметра «настойчивость и упорство» (рис. 3.7).

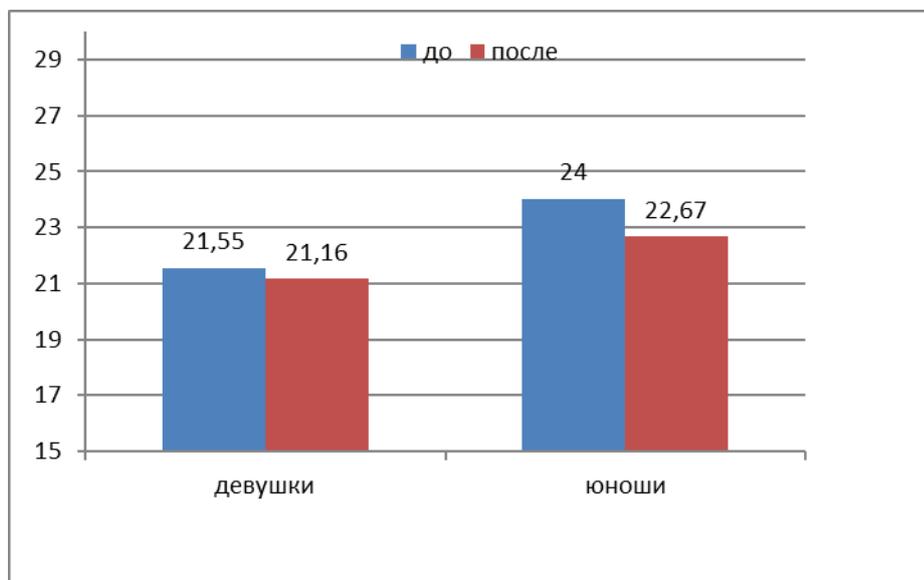


Рис. 3.7. Динамика изменения параметра «настойчивость и упорство» (по оси «у» – значения в баллах)

Показатель «настойчивость и упорство» у юношей снизился с $24 \pm 1,51$ баллов до $22,67 \pm 1,6$ баллов. Ухудшение параметра составило 5,5 % и было статистически значимым ($P < 0,05$). У девушек значение параметра снизилось с $21,55 \pm 1,14$ балла до $21,16 \pm 1,15$ балла, было статистически не значимым ($P > 0,05$), а его уменьшение составило менее 2 %.

Скорее всего, это связано с тем, что метод «Табата» был ранее незнаком испытуемым и они не знали о стандартах его выполнения, например, они не знали сколько раз за 20 секунд нужно присесть. Не зная количественного показателя критериев эффективности, испытуемые выполняли упражнения строго под руководством исследователя, что и повлекло за собой отрицательную динамику данного волевого качества.

Что касается параметров «самообладание и выдержка», «смелость и решительность», «самостоятельность и инициативность», то результаты исследования показывают позитивное воздействие экспериментального комплекса упражнений на указанные волевые качества студентов.

В частности, показатель параметра «самообладание и выдержка» у юношей повысился с $26,33 \pm 1,33$ баллов до $27,33 \pm 1,32$ баллов (рис. 3.8). Улучшение параметра составило 10 %, но было статистически не значимым ($P > 0,05$). У девушек значение параметра повысилось с $23,35 \pm 1,35$ баллов до $25,9 \pm 1,16$ баллов, было статистически значимым ($P < 0,05$), а его прирост составил 11 % (рис. 3.8).

Мы предполагаем, что это связано с тем, что на протяжении всей тренировки испытуемым пришлось проявлять данные качества, так как им приходилось сохранять ясность ума, управлять своими эмоциями, телом, находясь под влиянием интенсивной нагрузки.

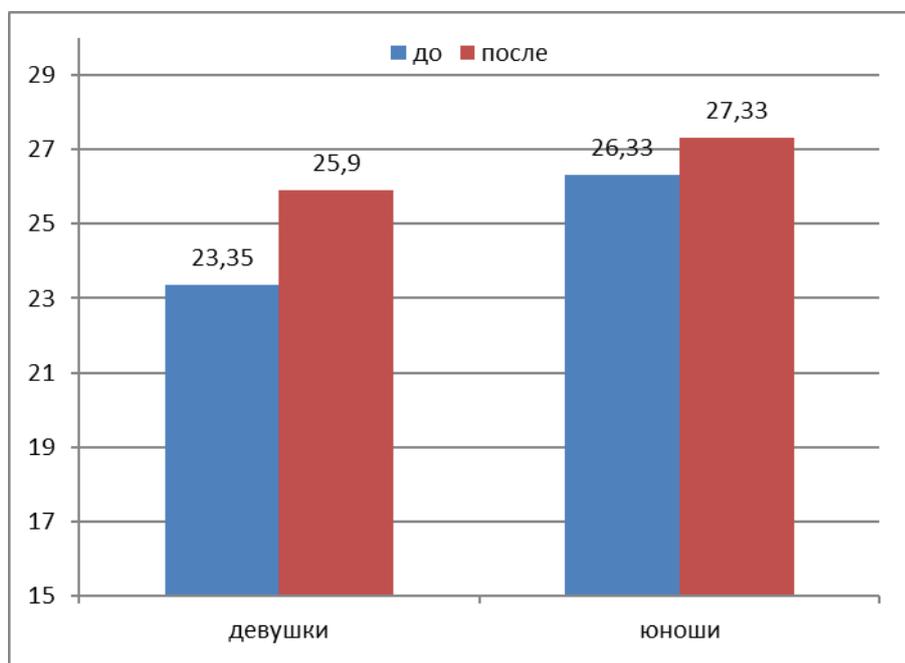


Рис. 3.8. Динамика изменения параметра «самообладание и выдержка» (по оси «у» – значения в баллах)

Для параметра «смелость и решительность» динамика показателей была следующей (рис. 3.9).

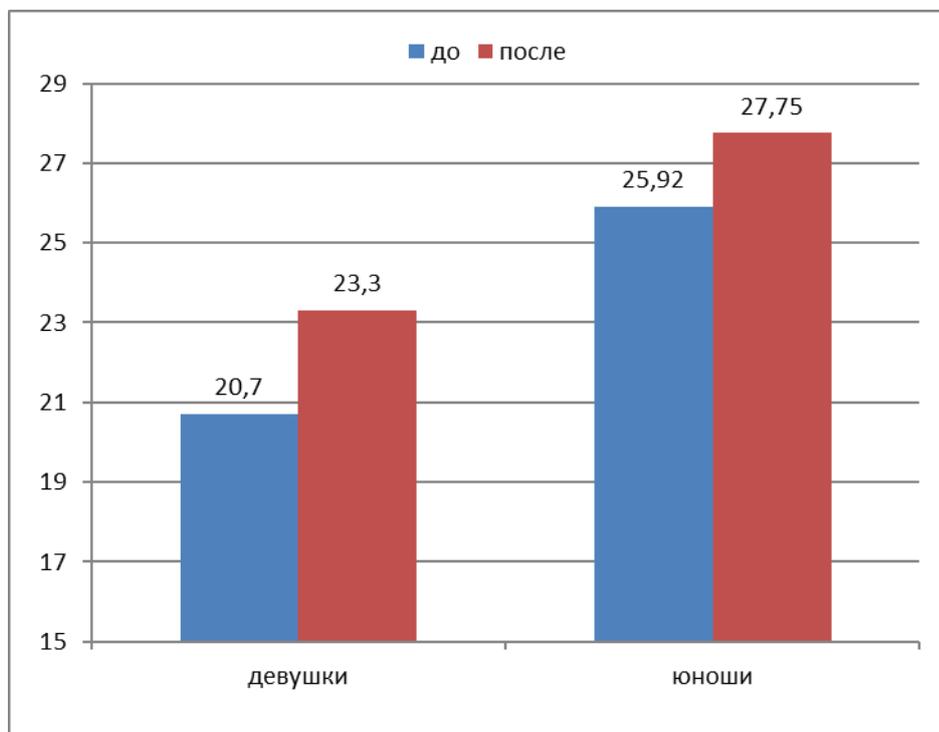


Рис. 3.9. Динамика изменения параметра «смелость и решительность» (по оси «у» – значения в баллах)

Как видно из диаграммы, показатель параметра «смелость и решительность» у юношей повысился с $25,92 \pm 1,66$ баллов до $27,25 \pm 1,38$ баллов, что составило 7 %. Изменение статистически не значимо ($P > 0,05$). У девушек данный параметр повысился с $20,7 \pm 1,13$ баллов до $23,3 \pm 1,12$ баллов, что составило 12,6 % и являлось статистически значимым ($P < 0,05$).

Скорее всего, такой результат связан со следующими обстоятельствами. С самого начала испытуемым пришлось проявлять данные качества, так как они согласились участвовать в исследовании, которое до этого не проводилось на такой группе лиц. Для респондентов изначально это представляло риск для здоровья, который контролировали исследователи, и студентам пришлось им полностью довериться. Помимо этого, испытуемые заранее не знали о содержании занятий. Следовательно, смелость и решительность проявлялись на каждом занятии в самом его начале. Следует отметить, что изначально испытуемых было около 60 человек, но только 32 смогли пройти все тренировки и дойти до конца.

В изменении показателей параметра «самостоятельность и инициативность» динамика была следующей (рис. 3.10).

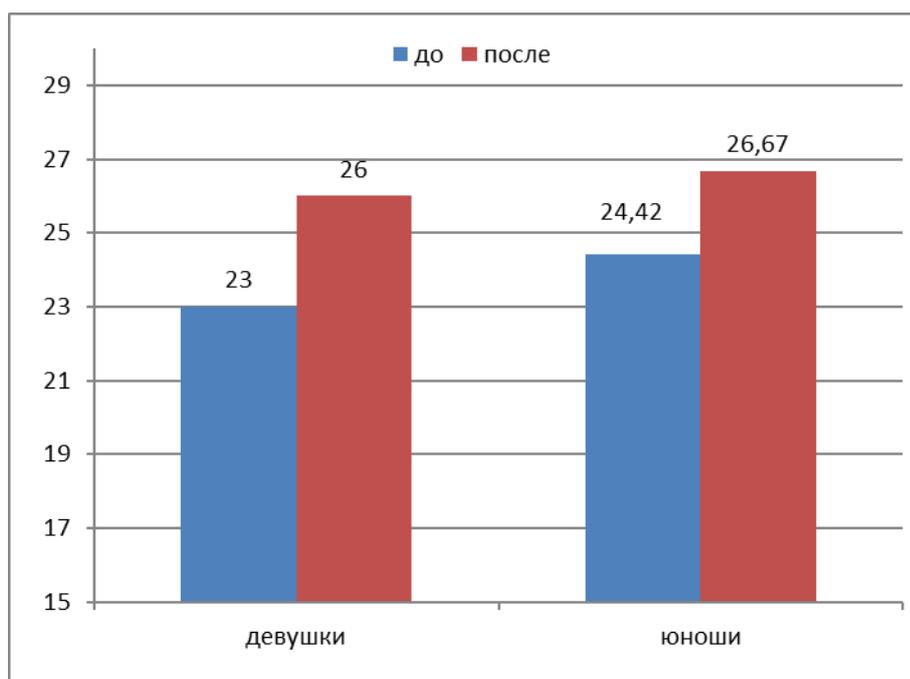


Рис. 3.10. Динамика изменения параметра «самостоятельность и инициативность» (по оси «у» – значения в баллах)

У юношей показатель параметра «самостоятельность и инициативность» повысился с $24,42 \pm 0,96$ баллов до $26,67 \pm 0,64$ баллов, прирост значения составил 9 % и являлся статистически значимым ($P < 0,05$). Значение параметра «самостоятельность и инициативность» у девушек повысилось с $23 \pm 1,27$ баллов до $26,3 \pm 1,16$ баллов, что составило 13 % и являлось статистически значимым ($P < 0,05$).

Такие результаты, на наш взгляд, связаны с тем, что данные студенты уехали от родителей и начали самостоятельную жизнь, обучаясь в вузе. По

большому счету, в данных тренировках у испытуемых не было возможности проявить данные волевые качества. Но следует обратить внимание на организационную сторону исследования. Дело в том, что в самом начале исследования, для того чтобы стать его участниками, студентам пришлось проявить именно эти качества. Помимо этого, в период самоизоляции студентам пришлось самим искать просторное место, настраивать работу техники для участия в занятиях. Скорее всего, именно эти факторы повлияли на динамику развития данного волевого качества.

Таким образом, в ходе исследования было выявлено, что у таких волевых качеств как «целеустремленность» и «настойчивость и упорство» изменения носили несущественную отрицательную динамику. Тогда как у таких волевых качеств, как «самообладание и выдержка», «смелость и решительность», «самостоятельность и инициативность» результаты исследования показали позитивное воздействие физической нагрузки на указанные волевые качества студентов. Возможно, это связано с отрицательной динамикой физических качеств, которые по результатам корреляционного анализа оказались с ними связаны.

Анализ взаимосвязи показателей физических и волевых качеств у студентов

Характер взаимосвязи (в виду того, что исследуемые параметры соответствуют нормальному закону распределения, кроме силы, проверенному по формуле Шапиро – Уилкса) определялся посредством корреляционного анализа по формуле Ч.Э. Спирмена.

Результаты корреляционного анализа представлены в табл. 3.1 и 3.2.

Таблица 3.1

Значения коэффициентов корреляции между значениями показателей физических и волевых качеств у девушек

	Целеустремленность	Смелость и решительность	Настойчивость и упорство	Самостоятельность и инициативность	Самообладание и выдержка
Выносливость	$r = 0,177$ $P = 0,444$	$r = -0,030$ $P = 0,898$	$r = 0,280^*$ $P = 0,021$	$r = -0,175$ $P = 0,447$	$r = 0,589$ $P = 0,02$
Скорость	$r = -0,560^*$ $P = 0,03$	$r = -0,239$ $P = 0,568$	$r = -0,199$ $P = 0,061$	$r = -0,091$ $P = 0,696$	$r = 0,059$ $P = 0,801$
Ловкость	$R = -0,085^*$ $P = 0,014$	$r = -0,161$ $P = 0,474$	$r = -0,275^*$ $P = 0,023$	$r = -0,365$ $P = 0,256$	$r = -0,151$ $P = 0,526$
Сила	$r = 0,070$ $P = 0,687$	$r = 0,476$ $P = 0,039$	$r = 0,217$ $P = 0,344$	$r = 0,076$ $P = 0,743$	$r = 0,372^*$ $P = 0,047$
Гибкость	$r = -0,203$ $P = 0,369$	$r = 0,349$ $P = 0,069$	$r = -0,149$ $P = 0,786$	$r = 0,542$ $P = 0,044$	$r = 0,191$ $P = 0,077$

Таблица 3.2

Значения коэффициентов корреляции между значениями показателей физических и волевых качеств у юношей

	Целеустремленность	Смелость и решительность	Настойчивость и упорство	Самостоятельность и инициативность	Самообладание и выдержка
Выносливость	r = 0,089 P = 0,312	r = -0,012 P = 0,931	r = 0,180 P = 0,041	r = -0,023 P = 0,652	r = 0,435 P = 0,03
Скорость	r = -0,224* P = 0,04	r = -0,139 P = 0,693	r = -0,596 P = 0,059	r = -0,091 P = 0,732	r = 0,056 P = 0,084
Ловкость	r = -0,085* P = 0,044	r = -0,161 P = 0,484	r = -0,125 P = 0,032	r = -0,265 P = 0,246	r = -0,151 P = 0,515
Сила	r = 0,054 P = 0,773	r = 0,392 P = 0,038	r = 0,257 P = 0,474	r = 0,076 P = 0,743	r = 0,262* P = 0,049
Гибкость	r = -0,155 P = 0,660	r = 0,149 P = 0,072	r = -0,119 P = 0,786	r = 0,347 P = 0,05	r = 0,170 P = 0,184

Результаты корреляционного анализа показали достоверную взаимосвязь (как у юношей, так и у девушек) между показателями выносливости и параметром «самообладание и выдержка»; между показателями скоростных качеств и параметром «целеустремленность»; между показателями ловкости и параметром «настойчивость и упорство»; между показателями силовых качеств и параметром «смелость и решительность»; между показателями гибкости и параметром «самостоятельность и инициативность» (см. табл. 3.1 и 3.2).

Однако все представленные взаимосвязи носят умеренный либо слабый характер. Мы связываем данное явление с малым количеством испытуемых, составивших выборочную совокупность.

Исходя из полученных результатов, можно сделать несколько выводов.

Физические и волевые качества взаимосвязаны. Волевые качества можно совершенствовать, воздействуя на физические.

Метод «Табата» можно использовать для совершенствования не только физических, но и волевых качеств.

Выводы:

- В ходе исследований у студентов под влиянием физической нагрузки (с использованием метода «Табата») выявлена положительная динамика развития физических качеств: сила (выше на 38 % относительно первичного тестирования), гибкость (выше на 13 %), выносливость (выше на 8 %), при этом было зарегистрировано снижение показателей таких качеств, как скорость (ниже на 3 %) и ловкость (ниже на 3 %).

- По результатам исследований под влиянием физической нагрузки (с использованием метода «Табата») у студентов была выявлена положительная динамика таких волевых качеств, как самостоятельность и инициативность

(выше на 13 %), смелость и решительность (выше на 12,6 %), самообладание и выдержка (выше на 10,9 %). Отрицательную динамику продемонстрировали такие волевые качества, как целеустремленность (ниже на 12 %) и настойчивость и упорство (ниже на 5,5 %)

• У девушек наблюдаются достоверные умеренные взаимосвязи между следующими параметрами физических и волевых качеств: сила и «смелость и решительность» ($r = 0,476$), гибкость и «самостоятельность и инициативность» ($r = 0,542$), выносливость и «самообладание и выдержка» ($r = 0,589$), скорость и целеустремленность ($r = -0,560$). У юношей также выявлены достоверные умеренные взаимосвязи между качествами сила и «смелость и решительность» ($r = 0,392$), гибкость и «самостоятельность и инициативность» ($r = 0,347$), выносливость и «самообладание и выдержка» ($r = 0,435$).

Заключение

Физические нагрузки с использованием комплекса «Табата», положительно повлияли на развитие таких волевых качеств, как самообладание и выдержка, смелость и решительность, самостоятельность и инициативность, а также на физические качества: выносливость, силу, гибкость. Вместе с тем наблюдалась и отрицательная динамика по таким волевым качествам, как целеустремленность, настойчивость и упорство, а также по физическим качествам: скорость, ловкость. Возможно, это связано с особенностями выборки испытуемых – студентов вуза, действием перекрестного эффекта, в случае с физическими качествами и кризисом воли, возникающим у студентов младших курсов.

Однако данное исследование проводилось на сравнительно небольшой выборке, следовательно, его результаты требуют более детальной проверки на большей выборке.

ГЛАВА 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ СУБЪЕКТОВ ТРУДА СЕТЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Введение

Сетевые организации в настоящее время набирают популярность среди других форм ведения бизнеса. Считается, что организации данного типа функционируют эффективнее, чем традиционные, что связано с их возможностью быстро адаптироваться под изменяющиеся условия рынка труда без значительных финансовых затрат. Сетевые организации, объединяя предприятия в единую структуру, могут успешно конкурировать с организациями традиционного типа за счет своей гибкости, использования инновационных технологий, а также умения приспосабливаться к изменяющимся запросам клиентов, производя товар, удовлетворяющий их потребности.

Эпидемиологическая ситуация в мире оказала огромное влияние на рынок труда, в результате чего сетевые организации оказались в выгодной позиции в отличие от организаций традиционного типа, так как их деятельность осуществляется дистанционно с помощью интернет-ресурсов, что определяет актуальность междисциплинарных исследований этой выборочной совокупности.

Основные подходы к изучению сетевых организаций

Основы сетевой организации бизнеса заложены еще в конце XX – начале XXI вв. представителями международного сообщества IMP Group (Industrial Marketing and Purchasing Group) (Л. Маттсон, И. Снехота, П. Тернбулл, Д. Форд, Х. Хаканссон и др.) (Дробышевская, Ларионова, 2013; Дятел, 2008). Несколько позже датируется начало исследований субъектов труда, управления, организационного взаимодействия в организациях подобного типа. Исследования сетевых организаций отнесены к междисциплинарным и основоположниками эмпирического опыта считают представителей психологической науки, социально-культурной антропологии и социологии; множество ранних базовых выводов и теоретических обобщений составили основу современной исследовательской деятельности.

Несмотря на то, что исследования, посвященные изучению сетевых организаций, имеют вековую историю, а их результаты представлены как в зарубежной (Л. Маттсон, И. Снеота, Х. Хокансон, К. Кук, Р. Эмерсон и др.), так и отечественной (М.А. Бек, Г.Б. Клейнер, С.П. Куш, Б.З. Мильнер, В.П. Третьяк, М.Ю. Шерешева, О.У. Юлдашева и др.) науке, говорить о сформировавшейся теории сетевых форм организации бизнеса и общепринятой методологии их изучения нельзя (М.Ж. Коломбо, К. Ларсен, М. Магнуссон, С. Росси-Ламастра, В.С. Катькало, В.И. Катенев, М.Ю. Шерешева) (Шерешева, 2014).

В современной науке выделяют две условные группы направлений исследований сетевых форм организации бизнеса: «математические», в

которых рассматриваются абстрактные характеристики и свойства идеальных сетей, и «социально-научные» (исследования в области психологии, социологии, антропологии, экономике и теории управления) – изучается сетевое взаимодействие субъектов (или организаций). Несмотря на актуальность исследований первой группы, социальные запросы и реальное положение на современном рынке труда определяют востребованность исследований из второй (Баджо, Шерешева, 2014).

Психологическое направление исследований сети связывают прежде всего с именами Дж. Морено, А. Бейвласа, Х. Левитта, С. Милграма, К. Кука, Р. Эмерсона и др. Полученные социальными психологами результаты акцентировали внимание на сетевом характере межличностных взаимодействий, и дополнительно подтолкнули исследователей к пониманию того факта, что важны не просто связи между индивидами – «узлами», а характеристики взаимодействий и потоков ресурсов. Именно характер связей между узлами позволяет выделять тот или иной объект исследования, определять границы изучаемой сети в соответствии с определенными критериями, отделяя друг от друга сети разного рода, которые могут существовать в каждый определенный момент времени, перекрываться, взаимодействовать, сливаться или разбиваться на фрагменты (Шерешева, 2010; Шерешева, 2014).

Исследователи сетевых организаций в рамках социологического подхода (К. Леви-Стросс, Дж. К. Митчелл, З. Найдел, А.Р. Рэдклифф-Браун и др.) предложили определять структуру общества через сети (или системы) отношений, получаемые акторами (фирмы, организации, группы, города и т. д.) посредством осуществления их общих ролей. Важным открытием стала идея о том, что элементами (узлами) сетей могут быть не только отдельные личности, но и другие акторы. При этом взаимодействие вовлеченных сторон может быть классифицировано по содержанию (продукты или услуги, информация, эмоции и т. д.), форме (длительность и теснота связей), интенсивности (частота взаимодействий) (Фетисова, Курченков, Матина, 2013; Шерешева, 2010; Шерешева, 2014). Отмечается, что в основе организационных сетей лежит социальная сеть, которая включает отдельных сотрудников, различные имеющиеся подразделения в организации и саму организацию в целом (Шерешева, 2014). При изучении различных типов сетевой организации бизнеса следует обращать внимание на соотношение разных типов социального капитала, поскольку этим в значительной степени определяется выбор структуры сетевых взаимодействий.

Рассматривая рынок как совокупность социальных сетей, содержательно развиваются положения социально-культурной антропологии (К. Леви-Стросс, Дж. К. Митчелл, З. Найдел, А.Р. Рэдклифф-Браун и др.) и структурной теории обмена (Ж.С. Хоманс, П.М. Блау, Р. Эмерсон), в рамках которой обмен социальными и материальными ресурсами является результатом переговорного процесса между заинтересованными сторонами и рассматривается как одна из фундаментальных форм взаимодействия между

людьми. Представители социально-культурной антропологии акцентируют внимание на том, что при изучении любой социальной сети важно выявить ее структуру и связи между участниками (разные подгруппы, которые характеризуются определенными типами взаимодействий), опирающиеся на вырабатываемые совместно нормы и правила, но не менее важно выявить, какие процессы протекают в рамках этой структуры (Баджо, Шерешева, 2014; Шерешева, 2014).

Подход к изучению сетей в рамках экономической социологии (М. Грановеттер, Х. Уайт, Р. Бёрт, У. Пауэлл, Д. Старк, В.С. Катъкало, В.В. Радаев и др.) наиболее близко сходится с экономическим и управленческим подходами. Авторы акцентируют внимание на роли социальных сетей и институтов при формировании деловых взаимоотношений, определяющих основу для экономических действий, доверию, обмену информацией, разрешению конфликтных ситуаций в соответствии с выработанными нормами и правилами.

В экономическом подходе (О. Уильямсон, Х. Хаканссон, А. Маршалл, А. Дж. Эдди, Э. Пенроуз, М. Грановеттер, Г. Волкер, Я.И. Кузьминов, и др.) уделяется внимание сравнительной эффективности и результативности разных способов координации сетевой формы организации бизнеса, конкурентных преимуществ (доступ к уникальным ресурсам и возможность их совместного использования) и получаемых доходов (Соловьев, 2021; Ступаков, 2015; Шерешева, 2014). В рамках этого подхода сетевая организация определяется как «совокупность взаимодействующих фирм, объединяющая набор различных ресурсов и видов деятельности для предоставления разнообразных продуктов (товаров или услуг) определенному сегменту рынка» (Х. Хаканссон) (Антропов, Мезенцев, 2015; Шерешева, 2014).

При исследовании сетей и их роли наиболее часто анализируются влияние структуры сети на принятие экономических решений и роль экономических стимулов в формировании структуры сети (Я.И. Кузьминов, К.А. Бендукидзе, М.М. Юдкевич, Г. Волкер, Б.С.-Ч. Лю, Р. Мадхаван, Д. Судхаршан, М.Дж. Лей ван дер; Ч. Ян, Х.-М. Лю и др.) (Шерешева, 2014).

Также анализ теории позволяет отметить, что приверженцы этого направления исследований пытаются найти наиболее общее определение бизнес-сети как феномена для исследований, также наблюдается выделение отдельных поднаправлений исследований, касающихся сетевых форм организации бизнеса и изучения различных видов бизнес-сетей: сетей поставок, сетей дистрибуции, стратегических альянсов, сетей фрилансеров и т. д. (Шерешева, 2014).

Экономический подход, в первую очередь институциональная теория и ресурсная концепция, оказал существенное влияние на дальнейшее развитие методологии исследования сетевых форм организации бизнеса.

Изучение экономической природы сети как одного из механизмов координации действий экономических агентов нашло развитие в рамках новой институциональной экономической теории.

Сеть как экономическое явление изучается в рамках экологического подхода, развивающегося в рамках современной эволюционной теории (Р. Нельсон, С. Уинтер и др.). В контексте этого направления постулируется, что изменения в мировой экономике имеют исторически обусловленный характер, исследователи используют биологическую терминологию, проводят аналогии с процессами, происходящими в природе. В рамках этого подхода развиваются направления организационной экологии и теории инновационных экосистем, эволюционной экономической географии, прослеживается смещение в сторону изучения эволюции специализированных территорий как единых экосистем (Шерешева, 2014).

Также наблюдается развитие дополняющих друг друга теоретических подходов к исследованию сетей в современной эволюционной теории – организационной экологии и теории инновационных экосистем.

Кроме того, в рамках экологического подхода в последние годы возникла еще одна точка междисциплинарного взаимодействия, которая связана с активным развитием эволюционной экономической географии (Р. Бошма, Дж. Г. Ламбуй, К. Френкен и др.).

В управленческом подходе главным является не анализ экономической природы сетевых структур, а формирование стратегий управления и выявление источников конкурентных преимуществ, возникающих благодаря сочетанию деятельности входящих в сеть узлов (внутри организации это отделы и подразделения компании, команды и отдельные штатные сотрудники; между организациями – формально независимые участники рынка, некоммерческие организации, локальные администрации, индивиды-фрилансеры, координирующие свои действия для достижения совместных целей). Управление бизнес-процессами подразумевает разработку механизма межфирменной координации, согласования стратегий, адаптацию, упорядочение и синхронизацию всех действий, выполняемых взаимозависимыми участниками сети (Т. Чои и Ю. Хонг) (Шерешева, 2014).

Сетевая концепция в управлении находится в стадии становления, однако уже выделилось несколько подходов, среди которых наиболее значимыми являются ресурсный, эволюционный и отношенческий, давшие значительный фактологический материал для анализа сетевой проблематики (Шерешева, 2014).

В рамках ресурсного подхода, представленного в основном в зарубежных работах (Дж. Барни, Р.П. Румелт, Б. Вернерфельт, И. Дирикс, К. Кул, Н. Тунзельманн, С. Волл, Н. Пфефферманн и др.), рассматривают организации в качестве основных и самостоятельных единиц анализа, неоднородность которых объясняет, по мнению исследователей, различные результаты их деятельности. Организации, обладающие редкими, ценными, незаменимыми и трудноимитируемыми ресурсами и способные

аккумулировать эти ресурсы, обладают большими конкурентными преимуществами. Однако отмечается, что среди исследователей нет единства в определении категории «ресурсы». В современном понимании речь идет о динамическом ресурсном подходе, акцентирующем внимание на динамических способностях, в том числе базирующихся на сетевом взаимодействии (Шерешева, 2014). Новые направления исследований, развивающиеся в рамках ресурсного подхода, такие как концепция динамических способностей (Д.Д. Тис, Г. Пизано, Э. Шуен и др.), дают широкий простор для изучения организаций сетевого типа и выработки практических рекомендаций (Тис, Пизано, Шуен, 2003).

В отношенческом подходе (Д. Дайер, Х. Сингх, Б.Н. Ананд, Т. Ханна, П. Кейл, Дж. Х. Дайер, Х. Сингх, С. Беконо Охана, К. Кастальди, К. Каспер, Р. ден Брабер, М.А. Петераф и др.) изучаются взаимоотношения, комплементарные ресурсы, способности участников организационного взаимодействия, которые рассматриваются как межорганизационные конкурентные преимущества и с помощью которых сетевые фирмы достигают сверхприбыли (Бурухин, 2018; Фетисова, Курченков, Матина, 2013). Среди отечественных представителей этого подхода можно выделить М.А. Бека, Г.Б. Клейнера, С.П. Куца, Б.З. Мильнера, В.П. Третьяка, М.Ю. Шерешеву, О.У. Юлдашеву и др. Данными учеными были рассмотрены процессы формирования и функционирования множественных межорганизационных связей, возникающих между субъектами экономики (Клейнер, 2004; Куц, Рафинеджад, Афанасьев, 2002; Мильнер, 2009).

Перспективным направлением исследований в рамках этого подхода является изучение механизмов управления портфелем взаимоотношений компании. Его важность определяется тем, что преимуществом организаций в конкурентной борьбе как с иностранными, так и с «домашними» конкурентами являются управленческие компетенции, применяемые в организации, а не доступные на рынке физические и нематериальные ресурсы (В.С. Катькало). В научной литературе представлены модели портфеля взаимоотношений с поставщиками, взаимоотношений с клиентами, косвенных взаимоотношений и управления таким портфелем (Шерешева, 2014).

Еще одно из направлений – измерение результативности сетевых форм организации бизнеса (С. Морган, П.С. Феррейра, А.Х.М. Шамсуццога, К. Тоскано, П. Кунья, Ч. Ян, Х.-М. Лю, С. Пеккола и др.): поиск подходов к оценке влияния структуры сети на ее результативность, к оценке результативности отношений между компаниями, создание инструментов оценки. Появились работы, связывающие проблематику результативности и управления портфелем взаимоотношений (Б. Кока и Дж. Прескотт) (Шерешева, 2014).

Активно развивающийся блок исследований – вопросы о балансе кооперации и конкуренции внутри бизнес-сетей (А.М. Бранденбургер, Б.Дж. Налебафф, М. Бенгтссон, С. Кок, В. Этли, К. Фомбрун,

Р.К.Ф. Брессер, К. Оливер и др.). При этом одной из первостепенных задач является выход на приемлемый уровень взаимного доверия, позволяющий обмениваться ресурсами и компетенциями (Ф. Фукуяма, W.E.D. Крид, Р.Э. Майлз, К. Бломквист, Дж.Б. Барни, М.Х. Хансен, Т.К. Дас, Б.С. Тенг, Л.К. Шеер, С.П. Куш, А.А. Афанасьев).

Еще одно развивающееся направление – это исследование динамики развития сетевых форм организации, которое разделяется на поднаправления: динамика как управляемый фактор (Г. Альварес, К. Пилбим, Р. Уилдинг и др.) и динамика как учитываемый фактор (Б.Р. Кока, Р. Мадхаван, Дж.Э. Прескотт и др.).

Приобрела широкое признание концепция открытых инноваций, в рамках которой изучаются новые перспективы для кооперации фирм и организаций разных размеров и форм собственности в процессе реализации и развития инноваций (Х.В. Чесбро).

Одно из формирующихся самостоятельных направлений исследований – изучение сетевых форм организации деловой активности в разные исторические периоды (К. Перроу, Р. Экклес, С.Р. Эпштейн, Дж. Форрестер, Ф. Шалл, Р. Майлз и Ч. Сноу, Э.А. Краузе, А.А. Бессолицын, П.А. Кюнг, М.Ю. Шерешева, Ю.Л. Владимиров, В.С. Катькало, О.А. Третьяк, М.Н. Румянцева и др.), которое позволяет извлекать «управленческую составляющую» из опыта сетевых форм организации, действовавших в предшествующие исторические периоды (Шерешева, 2014).

Признается, что комбинирование наработок различных подходов и междисциплинарность, основанная на толерантности и выработке консенсуса для использования лучших методологических находок, сделанных представителями разных научных дисциплин, обуславливает комплексность исследования сетевых организаций, расширяет исследовательский инструментарий, но и затрудняет решение теоретических и методологических вопросов.

Сетевую организацию определяют как совокупность взаимодействующих фирм (корпоративных структур), возникающих в результате разносторонних отношений, партнерств и стратегических альянсов, объединяющих набор различных ресурсов и видов деятельности для предоставления разнообразных продуктов (товаров или услуг) определенному сегменту рынка, делая возможным осуществление эффективной организации и управления организационными процессами (Мещерякова, Тулекбаева, 2018; Паринов, 2002; Пожидаев, 2011; Шерешева, 2014).

Основные характеристики сетевых организаций:

- единая цель, общие взгляды, ценности обеспечивают устойчивость;
- каждый член является независимым и получает прибыль в зависимости от своего вклада в трудовой процесс;
- связи между участниками происходят на добровольной основе;

- наличие нескольких лидеров (чем больше лидеров, тем более устойчива и гибка сетевая организация);

- взаимодействие между участниками происходит без соблюдения иерархии (Дж. Липнек и Дж. Стэмпе).

Выделены черты сетевой организации:

- широкомасштабное производство товаров различных категорий;
- увеличение количества сотрудников повышает прибыль членов организационного процесса;

- регулярные низкие затраты и оперативное распространение товаров и услуг позволяют компании занять выгодное положение на рынке за короткий промежуток времени;

- результат работы каждого сотрудника зависит не от его личного вклада, а от работы команды в целом;

- применение инновационных технологий позволяет улучшать качество продуктов, снижая при этом их стоимость (Звирко, 2012; Рудская, Фролов, 2018).

Отличительные особенности сетевых организаций (Ю.Н. Лапыгин):

- доминирование рыночных механизмов и взаимодействий, которые стремятся сохранить свое место в единой системе организационных ценностей;

- активное участие членов сети в жизни организации и ориентация их на общий результат;

- кооперация членов сети как одной из форм организационного взаимодействия (Лапыгин, 2013).

Еще одной отличительной особенностью компаний данного типа является осуществление производства «на равных», что повышает эффективность использования человеческого капитала в процессе выполнения рабочей деятельности и увеличивает конкурентоспособность сетевых компаний на рынке труда. Кроме осуществления производства «на равных» компании ориентируются на личную ответственность каждого члена трудового процесса, т. е. сотрудники включены в производство товара или услуги, а также участвуют в принятии решений (Звирко, 2012; Калужский, 2018; Мустаев, Мамбетова, 2016).

Акцентируют внимание на некоторых преимуществах осуществления трудовой деятельности такого формата:

- расширение возможностей;
- уменьшение затрат на содержание зданий и оборудования;
- возможность применения большого количества средств и методов для достижения поставленных целей;

- вовлечение талантливых специалистов в трудовой процесс;
- использование онлайн-связи с потребителями;
- коллаборативная форма работы приводит к достижению поставленных целей с минимальными ресурсными затратами (Бурухин, 2018);

Дайер, Сингх, 2009; Марычев, Тишина, 2011; Минзов, Мамедова, Анисимова, 2018).

Анализируя работы Д.Ю. Усова, В.И. Катенева, Н.И. Попова, Ю.Ф. Поповой, О.А. Третьяк, можно представить сравнительный анализ традиционных и сетевых организаций (табл. 4.1) (Курочкина, 2020).

Таблица 4.1

Сравнительный анализ организаций традиционного и сетевого типа

Характерные особенности организаций	Тип организации	
	Традиционные	Сетевые
Автономность в принятии решений	–	+
Гибкость структуры	–	+
Отношения между сотрудниками	Формальные (деловые)	Неформальные (дружеские)
Долгосрочность отношений	+	–
Механизм управления	Централизация	Кооперация
Механизм координации деятельности сотрудников	План	Договоренности
Средства связи между сотрудниками	Стандартные	Использование информационных технологий
Границы	Определены	Размыты
Географическая распределенность	–	Средняя
Физическая структура (офисные здания, склады и т. д.)	Значительная	Незначительная
Характер взаимодействия с клиентом	Краткосрочный	Долгосрочный
Отношения с клиентом	Формальные, безличные	Неформальные, личные
Организационная мишень	Продукт или услуга, также их продажа	Взаимодействие между продавцом и покупателем, обмен ресурсами в сети
Обучение сотрудников	Очное	Дистанционное

Анализ таблицы позволяет отметить, что сетевые организации в отличие от организаций традиционного типа характеризуются автономностью в принятии организационных решений, гибкостью структуры, преимущественно неформальными отношениями между сотрудниками, но при этом краткосрочными. Механизмом управления в

сетевых организациях выступает кооперация, в отличие от организаций традиционного типа, где управление осуществляется с помощью централизации. Механизмом координации деятельности сотрудников сетевых организаций выступают личные договоренности, тогда как в традиционных организациях деятельность опирается на план. Характерной особенностью является и осуществление общения между сотрудниками в сетевых организациях, которое происходит только с помощью Интернета. Границы организаций данного типа размыты, физическая структура незначительна. Взаимодействие с клиентом предполагается на долгосрочной основе, что влияет на возникновение неформальных отношений между клиентом и сотрудником организации.

Таким образом, анализ литературы позволяет отметить, что зарубежными и отечественными учеными рассмотрены процессы формирования и функционирования множественных межорганизационных связей, возникающих между субъектами экономики в сетевых предприятиях. Однако в психологической литературе совсем не представлены (или представлено фрагментарно) работы:

- по изучению социальных отношений, как по вертикали, так и по горизонтали, между сотрудниками в организациях данного типа;
- не изучено отношение субъектов труда к выполняемой работе, организации в целом;
- не исследованы личные интересы работников в рамках таких предприятий, например, ожидания от организации, представления об обязательствах перед ней в процессе выполнения трудовых функций;
- не установлены причины выбора сетевых предприятий в качестве места работы, да и многое, многое другое, что характеризует организационное взаимодействие субъектов труда.

Наиболее полно качество и объем организационного взаимодействия описывает психологический контракт субъекта труда.

Психологический контракт в отечественной и мировой практике

Исследования психологического контракта в мировой (К. Аргирис, Д.М. Руссо, Н. Конвей, Р. Бринер, М. Армстронг, Х. Левинсон, Э. Шейн, и др.) и отечественной практике (А.М. Грязнова, О.С. Виханский, А.И. Наумов, Е.С. Ребрилова, В.Б. Рябов, А.В. Соловьев и др.) достаточно новы и носят дискуссионный характер.

Психологический контракт определяется как феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта труда, его представлениях об условиях трудового соглашения. Психологический контракт представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи.

Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта в организации, опосредован особенностями производственной среды, развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденции к трансформации (Ребрилова, 2009; Ребрилова, 2018).

В работах представлены структурные составляющие контракта (Э. Шейн, Д.М. Руссо, М. Амстронг, Д. Гест, О.С. Виханский и А.И. Наумов, А.М. Грязнова, Е.С. Ребрилова, В.Б. Рябов и др.), выделены виды структуры соглашения (Е.С. Ребрилова), типы (Дж. Акерлоф, Н. Андерсон и Р. Шалк, Д.М. Руссо, А.М. Грязнова, Е.С. Ребрилова, В.Б. Рябов, Е.Е. Пономарева, Овсянников Р.Ю., Турчин А.С. и др.), определены и охарактеризованы свойства (Е.С. Ребрилова) и детерминанты имплицитного соглашения (множественные исследования), представлен критический анализ теории и практики изучения феномена (А.В. Соловьев) (Амстронг, 2012; Ребрилова, 2009; Ребрилова, 2015; Ребрилова, 2018; Рябов, 2017а; Рябов, 2017б; Соловьев, 2021). Несмотря на достаточное количество исследований имплицитного соглашения в зарубежной и отечественной исследовательской практике совсем не представлено работ по изучению психологического контракта на выборке сотрудников сетевых организаций, как одного из важных феноменов современного развития глобального рынка, что и определило цель, объект и предмет.

Выборку исследования составили сотрудники компании ООО «Орифлэйм Косметикс» (в количестве 23 человек со стажем работы от 1 месяца до 3 лет, из них 87 % женщин и 13 % мужчин), одной из крупных представителей сетевых организаций, которая осуществляет свою деятельность посредством многоуровневого (сетевого) маркетинга, который представляет собой стратегию продаж товаров или услуг с помощью построения развитой сети торговых агентов и реализует свои товары с помощью партнеров бренда. Компания осуществляет свою деятельность посредством командной работы с помощью информационных интернет-технологий и непрерывного развития сотрудников. Малочисленность выборки позволяет претендовать только на определение исследования как пилотажного, уточняющего, определяющего границы и диагностические инструменты для основного исследования имплицитного соглашения субъектов труда сетевых компаний.

Для получения эмпирических данных использованы методика «Структура и свойства психологического контракта» (Е.С. Ребрилова) (Ребрилова, 2015) и исследовательская анкета «Психологический контракт» (Е.С. Ребрилова, Ю.Г. Курочкина), разработанная в рамках написания магистерской диссертации Ю.Г. Курочкиной «Особенности психологического контракта сотрудников сетевых организаций», защищенной в 2021 г.

Анализ результатов позволяет заключить, что структурные компоненты (ожидания и обязательства) психологического контракта у

субъектов труда сетевой компании имеют определенную специфичность, а именно: они более всего ожидают возможность проявлять активность, инициативность в процессе трудовой деятельности, иметь достаточную свободу действий на работе, хорошие отношения в коллективе. Данный факт, по всей видимости, связан с трансформацией функций руководящего звена в организации сетевого типа, в которые, в отличие от традиционной организации, не входит контроль за деятельностью сотрудников и выполнение ими плана. Руководитель в сетевой организации предоставляет своим сотрудникам возможность самостоятельно выбирать способы и методы работы, а также реализовывать новые проекты, поощряя активность и инициативность.

Ожидания и обязательства сотрудников сетевой организации, ранее не входившие в структуру контракта, описывают характерные особенности выполнения трудовых функций, такие как: ожидания от организации – «получать доход от общего товарооборота» компании, «достигать высшего звания», «получить хорошую скидку» на товары бренда, «заручиться поддержкой коллег в развитии собственного бизнеса»; обязательства перед организацией – «приглашать людей к сотрудничеству», «самостоятельно проходить обучение», «покупать продукцию бренда», «увеличивать товарооборот» компании. Что характеризует респондентов как субъектов труда, ориентированных на долгосрочную занятость в компании и эффективное коммерческое и межличностное взаимодействие с ней.

Установлено, что у большинства (69,2 %) респондентов ООО «Орифлэйм Косметикс» «отношенческий с элементами карьерного» вид структуры и «позитивный» (69,2 %) тип психологического контракта, что может быть связано с наличием большого количества реализованных ожиданий, а также с процессом работы, которая осуществляется в команде, где, соответственно, все члены коллектива имеют хорошие взаимоотношения друг с другом, помогают новичкам и поддерживают своего вышестоящего спонсора.

В целом, полученные результаты могут объясняться особенностями формирования психологического контракта субъектов труда как интегральной характеристики субъекта в контексте реализации его трудовой деятельности в условиях организационной среды. Контракт выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи. Он опосредован особенностями производственной среды, меняется и развивается с течением времени в ответ на внешние условия. А поскольку современные условия рынка труда и экономики в целом претерпели существенную трансформацию, то это безусловно находит отражение и в имплицитном соглашении, в частности в ожиданиях от организации и обязательствах перед ней, что и формирует вид структуры этого феномена.

Особенности трудовой деятельности субъектов труда сетевых компаний, и компании ООО «Орифлэйм Косметикс» в частности, определяются прежде всего командной работой или деятельностью в рабочей группе. Поэтому для наиболее выгодного экономического сотрудничества таким субъектам необходимо иметь хорошие взаимоотношения в коллективе. В компаниях сетевого типа уровень дохода напрямую зависит от занимаемой должности и скорости продвижения по карьерной лестнице, поэтому для сотрудников таких компаний большое значение имеет карьерный рост. Для того, чтобы быть экономически эффективным (приносить прибыль компании и иметь личную выгоду), сотруднику необходимо поддерживать на высоком уровне межличностные отношения внутри компании как по вертикали, так и по горизонтали, и быстро продвигаться по карьерной лестнице, что, безусловно, находит отражение и в виде структуры психологического контракта.

Сотрудники сетевой компании не заключают формализованный, юридический договор при поступлении на работу. Трудовая деятельность субъектов в компании регламентируется Этическим кодексом и Уставом, т. е. выполнение трудовых функций в таких компаниях осуществляется только на основании психологического контракта субъектов труда. Следовательно, субъект труда будет оставаться в компании такого типа только при условии позитивного и близкого к позитивному типу имплицитного соглашения и при невыполнении контрактных ожиданий и обязательств ему ничего не мешает (никакие условия, прописанные в официальном договоре) сменить место работы. Таким образом, поскольку сотрудник работает на протяжении длительного времени, в этой компании его все устраивает, большинство ожиданий и обязательств реализуются, он не планирует в ближайшее время менять работу, что, по сути, и отражает позитивный тип его психологического контракта.

Заключение

В перспективе дальнейшего изучения психологического контракта у сотрудников сетевых организаций планируется увеличить выборку и провести исследование с участием нескольких крупных организаций сетевого типа для выявления новых ожиданий и обязательств. Также планируется более детально изучить вопрос о причинах выбора в качестве рабочего места организацию сетевого типа. Эти знания могут быть полезны кадровым службам, функционирующим как в сетевых, так и в традиционных организациях, для успешной адаптации организационной среды к изменяющимся предпочтениям субъектов труда.

ГЛАВА 5. ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Введение

Исследование профессиональной компетентности в современных реалиях приобретает особую актуальность, поскольку требует подготовки конструктивного, социального-адаптированного сотрудника, готового работать в экстремальных условиях. Устаревшая система подготовки молодых специалистов была почти полностью аннулирована, однако новая система обучения и подготовки кадров оказалась так и не сформированной в полной мере. Этим обусловлена повышенная в современном обществе острота проблематики профессионализма трудовых ресурсов. Повышение профессионального уровня кадров способно открыть новые перспективы развития для государства и общества, а реализовать его возможно через совершенствование уровня профессиональной компетентности специалистов.

К разностороннему изучению проблемы профессиональной подготовки обращены многие исследования. В них разрабатывается понятийный аппарат для максимально точного и полного описания исследуемой проблематики, приводятся итоги как комплексного рассмотрения темы профессиональной подготовки, так и аналитической работы по выявлению объективных и субъективных факторов, обуславливающих качество профессиональной эффективности в разнообразных сферах трудовой занятости.

В сфере уголовно-исполнительной деятельности задача качественной профессиональной подготовки работников стоит особенно остро ввиду особой социальной значимости профессии для государства и общества. Актуализирует эту задачу и недостаточная научная исследованность проблемной области диагностических разработок по теме сформированности профессиональной компетентности сотрудников учреждений пенитенциарной системы.

Исследование базовых составляющих профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы

Научные искания в области исследования профессиональной компетентности представлены в тематических источниках широким разнообразием концепций о классификационных характеристиках, определяющих профессиональную компетентность. Отечественные исследователи А.А. Деркач, А.С. Гусев, И.В. Елшина и А.П. Ситников обращаются в своих трудах к аутопсихологическому виду компетентности. И.Н. Дроздов и В.Н. Маркин рассматривают психолого-акмеологический вид компетентности, О.И. Денисов – конфликтологический вид, Г.Е. Белицкая, В.Г. Первутинский, Л.И. Берестова – социально-психологический вид компетентности. П.В. Беспалов пишет об информационно-технологической, Л.А. Петровская – о коммуникативной, Н.Н. Ершова – о социально-перцептивной компетентности в системе профессиональной коммуникации.

Помимо перечисленных выше, исследователи Е.Н. Юрина и Е.В. Бондаревская отмечают также профессионально-педагогический, научный и психолого-педагогический виды компетентности.

Иную классификационную систему для профессиональной компетентности предлагает Н.В. Харитонова. Ведущим основанием этой классификации исследователь называет совокупность умений и навыков различного порядка, сформированную у специалиста в процессе подготовки (Харитонова, 2002, с. 191). Н.В. Харитонова дифференцирует профессиональную компетентность:

- на проектировочную – комплекс умений, позволяющих реализовывать профессиональную деятельность на основе выявления наиболее значимых задач тактической и стратегической направленности;

- коммуникативную – комплекс навыков по оказанию профессионально-значимого воздействия (главным образом речевого) на партнеров по профессиональной коммуникации;

- организаторскую – комплекс умений, позволяющих осуществлять руководство профессиональной деятельностью подчиненных;

- аналитическую – комплекс умений, позволяющих провести быструю и точную самооценку качественных показателей профессиональной деятельности;

- прогностическую и информационную – комплекс навыков по систематизации, приращению и практической реализации профессиональных знаний.

Предложенная Н.В. Харитоновой концепция обладает наибольшей логической стройностью по сравнению с прочими подходами, поскольку именно на качественных показателях зрелости отдельных компетенций как базовых структурных компонентов и основывается профессиональная компетентность. Такого рода структурный подход предполагает понимание совокупной внутренней упорядоченности компонентов системы в контексте закономерной и устойчивой их взаимосвязанности. Покомпонентная структуризация профессиональной компетентности также вносит вклад в разнообразие классификаций этой системы, что отражается в научных работах В.Г. Первутинского, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой.

Таким образом, анализ теоретических научных источников демонстрирует обширное разнообразие вариантов классификации видов компетентности. А то, какие именно виды окажутся включенными в содержательный объем профессиональной компетентности, зависит от характера профессии, области практического приложения навыков и умений специалиста.

Разнообразие теоретических подходов к пониманию сущности профессиональной компетентности детерминирует вариативность трактования этого понятия. Рассмотрим предлагаемые отечественными исследователями современные концепции объяснения дефиниции «профессиональная компетентность».

Подход Т. Исаевой базируется на выявлении наиболее значимых в профессиональной деятельности компетенций и определении технологии их качественной и количественной оценки как способа измерения уровня мастерства профессионала. При этом следующие аспекты определяются исследователем как важнейшие:

– становление аксиологической направленности на обретение компетентности как результат общекультурного просвещения и личностного развития;

– субъективная (личная) и объективная (общественная) заинтересованность в освоении конкретных навыков, знаний, умений и методов продуктивной деятельности;

– реализация интегративной личностной активности, направленной на совершенствование имеющихся навыков, знаний, умений и методов деятельности, а также на их приращение по мере социализации аккумуляции опыта;

– намеренное стремление личности к включенности в ситуации, требующие практического приложения профессиональных и общих навыков, с целью обогащения опыта и самостоятельного мониторинга компетентности.

Исследователь И.В. Арановская (Арановская, 2002, с. 116) в своих работах декларирует ситуационный подход к профессиональной компетентности. Согласно этому подходу, содержание последней составляют ценностный, смысловой и проблемно-практический аспекты.

Концепция «решения проблем» предполагает, что основу дефиниции компетентности составляет не столько теоретическая подготовка субъекта, сколько его практическая способность к решению насущных профессиональных проблем. В число сторонников этой концепции вошли В.В. Сериков и В.А. Болотов (Болотов, Сериков, 2005, с. 10).

Особое место в числе прочих концепций занимает так называемый «гипотетический» подход к теории компетентности. Его суть заключена в формировании идеального эталона, способного на базе заданных компетенций исполнять необходимые действия. Пример реализации гипотетического подхода – положения Болонского процесса, декларирующие качественную оценку проблематики образования, основанную на понимании значимости для всего социума высококачественной подготовки профессионалов и регламентирования уровня их подготовки, значимости применения для этого системы стандартов и проектирования систем аттестации и управления. Поэтому под термином «компетенция» принято понимать интегративную совокупность характеристик качества подготовки молодых специалистов, сопряженную с описанием итогов их образовательной деятельности. Наделение же сущности компетенций целеполагающими характеристиками связывается с приданием образовательной политике вузов направленности к области актуальной

вакантной заинтересованности общества в конкретных трудовых ресурсах и переходу к парадигмальной политике непрерывного образования.

В современных научных тематических источниках представлен также индивидуальный подход к исследованию компетентности в целом и компетенций в частности. Фундаментальным положением этой концепции служит обращение непосредственно к субъекту познания и профессиональной деятельности. Эта теория провозглашает необходимым учет личностных характеристик специалиста, в том числе его задатков, ценностных ориентаций, наклонностей, способностей, внутренних установок, когнитивного потенциала, наличных знаний и опыта, необходимых и достаточных для исполнения субъектом конкретных профессиональных функций.

Долгое время преобладавший в отечественной науке деятельностный подход гласил, что личность создается и проявляется в активной деятельности. При всех его положительных аспектах, существенным недостатком подхода в аспекте изучения компетентности является неучитывание внутриличностных характеристик субъекта деятельности. Основанный на фундаменте визуального восприятия внешних проявлений активности личности, он не ставит акцентов на его индивидуальные внутренние особенности, что исключает полноту анализа вопроса.

Попытки решения этой проблемы поиском комплексного междисциплинарного подхода отражены в ряде современных научных работ. К примеру, синергетическая концепция разработана Н.Ф. Ефремовой (Ефремова, 2003, с. 36) при конструировании следующего определения: «компетенции – есть обобщенные и глубокие сформированные качества личности, ее способности наиболее универсально использовать и применять полученные знания и навыки. Они есть совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих субъекту приспособиться к изменяющимся условиям. По сути, это его способность действовать и выживать в данных условиях».

Дифференциально-психологическая концепция предлагает понимать профессиональную компетентность в ключе интеграции профессиональных и личностных качеств субъекта. Согласно данной теории, именно эта интегративная характеристика наделяет субъекта способностями к исполнению профессиональных функций в рамках принятого в социокультурном поле стандарта и, что самое важное, – личностной готовностью к практическому приложению своих способностей.

Практическая реализация профессиональной деятельности, как подчеркивают тематические научные источники, неосуществима без наличия базиса профессиональных знаний и умений – информационного фундамента из разносторонних сведений о профессии, и опорных психологических знаний – о структурных особенностях мышления, способностей, деятельности (Марищук, 2002, с. 128). В таком аспекте рассмотрения важно дифференцировать профессиональную деятельность на операциональную и

мотивационную сферы, соотносимые профессиональной соответственно с подготовленностью и готовностью к реализации трудовой активности.

Подготовленность к трудовой деятельности предполагает обладание умениями, знаниями и навыками в профессиональной области в той степени, которая необходима для выполнения трудовых операций на уровне, согласованном с принятыми требованиями стандартов. Психологической же готовностью называется внутренняя установка личности на выполнение трудовых действий, особая мотивация, мобилизующая (как в экстремальных, так и в обыденных условиях) психофизиологические и психологические ресурсы субъекта, необходимые для эффективной реализации трудовой активности.

Системные компоненты профессиональной компетентности касательно сотрудников уголовно-исполнительной службы могут быть представлены тремя взаимозависимыми элементами. Первый – операциональная компетентность. В числе компонентов операциональной сферы одна из ведущих ролей принадлежит профессиональному самосознанию. Оно выстраивается из общих представлений субъекта о себе и своем месте в мире и на этой основе позволяет ему выстраивать те образы профессии в целом и себя как профессионала в частности, какими он может оперировать в ходе реализации практических профессиональных задач. Таким образом, под профессиональным самосознанием понимают систему психологических установок и представлений личности о своем поведении в системе трудовых отношений, субъективный целостный образ себя как профессионала.

Профессиональное самосознание также может быть проанализировано с точки зрения отдельных его элементов. К элементам профессионального самосознания личности относятся:

- понимание субъектом общепринятых моделей, правил и норм конкретной профессиональной деятельности как эталонов, с которыми субъект соотносит свои собственные профессиональные качества. В дальнейшем это понимание становится фундаментом формирования профессионального мировоззрения и построения субъективной концепции профессиональной активности;

- осознание качества профессионально-значимых характеристик у реального или абстрактного коллеги, формирование внутренней самооценки на основе сравнения себя с ним;

- внимательное отношение к оцениванию своих профессиональных качеств со стороны других субъектов реализации профессиональной деятельности;

- формирование разносторонней профессиональной самооценки с опорой на ретроспективу и ожидания, предъявляемые к себе как к профессионалу по принципу «я вчера» – «я сегодня» – «я завтра». Профессиональная самооценка оказывает мощное влияние на личностную мотивацию в профессии, а значит и на профессиональную компетентность в целом;

– опора на позитивную Я-концепцию, то есть осознание своих перспектив, успехов, положительных качеств, позитивная оценка себя как профессионала, что способствует повышению уверенности в себе, совершенствованию продуктивности труда, усилению личностной направленности на самореализацию в профессии, росту удовлетворенности выбранной профессией (Конева, 2006, с. 48).

Профессиональное самосознание изменяется с приращением практического профессионального опыта. Обнаруживаются новые признаки развивающейся профессии, растет личный профессионализм, формируются новые запросы к профессиональной активности, трансформируются критериальные основы субъективного мониторинга своих профессиональных качеств. А все эти элементы в совокупности формируют профессиональную компетентность.

Следующий компонент операциональной сферы – профессиональное мышление. Оно представляет собой систему мыслительных операций, при помощи которых осуществляется профессиональная деятельность. Методы анализа проблемных ситуаций, способы и приемы принятия профессиональных решений, характер точки зрения на предмет приложения трудовых усилий в совокупности составляют содержание профессионального склада мышления. Оно необходимо для быстрого и качественного исполнения профессиональных задач, оперативного реагирования на изменение хода профессиональных ситуаций, ведения трудовой деятельности в условиях информационного дефицита. Развитие профессионального мышления способствует профессионализации личности и выступает предпосылкой роста успешности трудовой деятельности, а значит и профессиональной компетентности.

Элементами профессионального мышления являются:

– отражение в сознании субъекта профессиональной реальности и ее составляющих – предметов трудового воздействия, целей, условий и итогов профессиональной деятельности;

– понимание путей приращения знаний об аспектах трудовой деятельности;

– техники формулирования, постановки и разрешения трудовых задач, планирование стратегии профессиональной деятельности и прогнозирование ее результатов;

– методы принятия профессиональных решений и их практического воплощения.

Характеристиками профессионального мышления в этом аспекте становятся качественные особенности всех типов мыслительной деятельности субъекта. Это теоретическое и практическое, творческое и репродуктивное, интуитивное и аналитическое, а также словесно-логическое и наглядно-образное мышление. Поэтому совершенствование профессионального мышления возможно методами его углубления или же расширения. Иными словами, повышение качества профессионального

мышления возможно через акцентирование одной области спецификации, а также через применение к расширенному спектру областей приложения – из профессии в бытовой контекст. В современных условиях наиболее ценными являются такие качества профессионального мышления, как его гибкость, плюрализм, диалогичность, и особенно – способность к творчеству.

Профессиональным творчеством называется способность личности открывать новые, нешаблонные способы разрешения трудовых проблемных ситуаций, нетривиальные тактики анализа профессиональных ситуаций, принимать нестандартные профессиональные решения. Продукты такого творчества – новые концепции, идеи, принципы, теории и парадигмы понимания предмета приложения профессиональной активности, изобретение новых методов и технологий ведения трудовой деятельности, избрание качественно новых целевых векторов получения профессиональных результатов, ориентирование на новые целевые аудитории потребителей конечной трудовой продукции.

Для того чтобы проявить профессиональное творчество, субъект сначала ощущает потребность в идейном обновлении, затем обнаруживает ранее неприметную проблемную область, предлагает качественно новые точки зрения на предмет труда и неожиданные альтернативные подходы к нему, оперативно преодолевает возникающие препятствия. Такой специалист проявляет способность отмечать значимость казавшихся обыденными событий, умеет выполнять мысленное включение (субъективное уподобление) в систему предметов, средств и ситуаций труда, благодаря чему способен к погружению в новые гипотетические условия труда. Он отличается критическим отношением к шаблонным истинам, за счет чего умеет формировать нестандартные комбинации даже из обыденных элементов.

Еще один компонент операциональной сферы – профессиональная обучаемость. Она представляет собой открытость работника к дальнейшему самосовершенствованию в качестве специалиста, освоению новых знаний, умений, средств и методов труда, активность личности в приспособлении к трансформирующимся условиям трудовой деятельности.

Итак, в основе формирования операциональной сферы профессиональной компетентности личности лежат ее профессиональное самосознание, профессиональное мышление и профессиональная обучаемость. Все эти составляющие способны характеризовать профессиональную зрелость субъекта.

Второй элемент – этико-поведенческая сфера. В ней отражены духовно-нравственные и этические стороны профессионального поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы. Поведенческие аспекты профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы базируются на принципах законности, безопасности, этичности. Законное поведение сотрудников пенитенциарных учреждений обеспечивается высокой моральной нравственностью, порядочностью,

ответственным отношением к трудовым обязанностям, противодействием коррупции.

Этико-поведенческие нормы формируются не только за счет знаний об этике, имидже и организационной культуре, но и за счет применения их в практической деятельности. Позитивное отношение к своей профессии в целом предполагает субъектность труда сотрудников. Этико-поведенческая сфера профессиональной компетентности строится на основе самостоятельности, самоуважении, уверенности в себе, креативности, гибкости в общении, самоэффективности.

И третий элемент – психологическая сфера. Она включает в себе когнитивный, ценностно-мотивационный, а также эмоционально-волевой компоненты профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Когнитивный компонент сочетает познавательную и мыслительную стороны профессиональной деятельности субъекта труда. Характеризуется уровнем интеллектуального развития, умственных способностей, общей эрудированностью, способностью оценивать и анализировать свои успехи и неудачи в труде, стремлением умственно развиваться.

Когнитивный компонент выражает способность сотрудника нестандартно подходить к решению профессиональных задач и осуществляется через оригинальность, гибкость мышления, общую креативность, инициативность, независимость от чужого мнения, самостоятельность и некоторую смелость.

Мотивационно-ценностный компонент характеризует профессиональную мотивацию сотрудника уголовно-исполнительной системы и его отношение к своей профессии и жизни, смысложизненные и ценностные ориентации. Формирование его профессиональной компетентности, без сомнения, обусловлено наличием устойчивых, выраженных и при этом, скорее, нематериальных потребностей, удовлетворяемых в профессии, таких как потребность в уважении, принадлежности к группе людей, общности. Немаловажными элементами мотивационно-ценностного компонента являются сформированные цели в жизни, целеустремленность, осмысленность труда, его результатов и жизни в целом.

Эмоционально-волевой компонент представляется высоким самоконтролем, внутренним локсом контроля, развитыми волевыми качествами, стрессоустойчивостью, уверенностью в себе, адекватностью самооценки, устойчивостью к негативному влиянию, создающему риск совершения сотрудниками должностных преступлений, а также к профессиональной деформации и другим профессиональным заболеваниям. Рассматривая более подробно данный компонент, перечислим его составляющие – психологические качества и способности, на базе которых формируется эмоционально-волевая компетентность: самостоятельность, самообладание, выдержка, настойчивость, целеустремленность,

самоэффективность, организаторские способности, способность анализировать свое эмоциональное состояние, волевым усилием регулировать его.

Итак, профессиональная компетентность представляет совокупность профессионально важных качеств, общих и специфических знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного осуществления сотрудниками своей профессиональной деятельности, а также для их профессионального роста. Модель профессиональной компетентности личности сотрудника уголовно-исполнительной системы представлена на рис. 5.1.

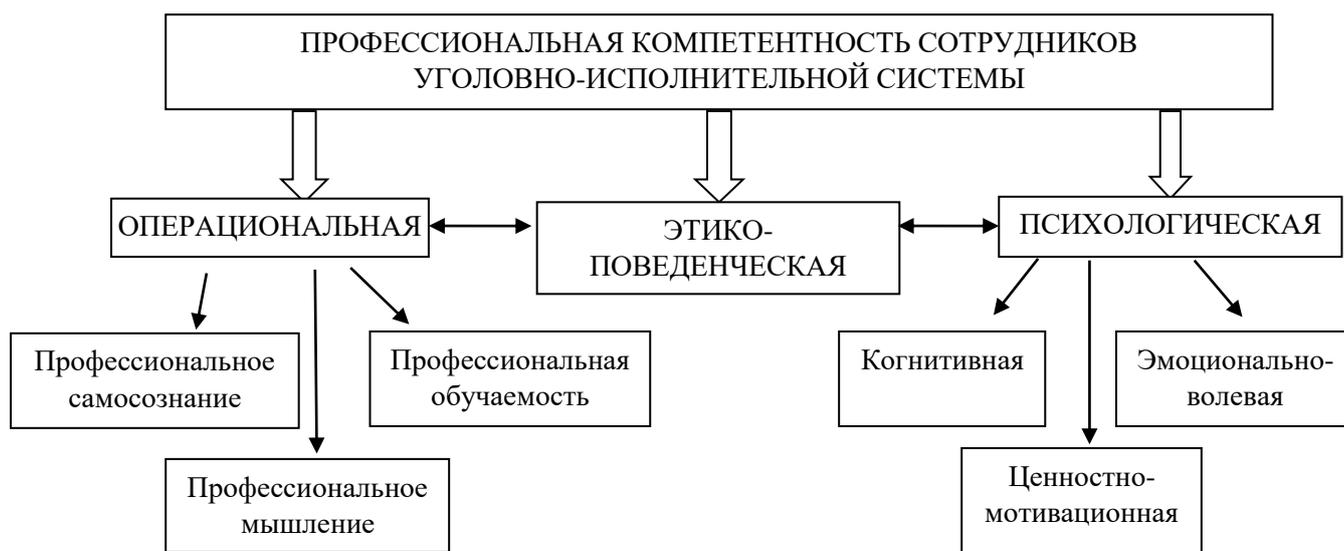


Рис. 5.1. Модель профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы

Проведение теоретического анализа современных научных источников, посвященных исследованию проблематики профессиональной компетентности, обнаруживает возрастание научного интереса к скрытым, глубинным факторам, детерминирующим совершенствование профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Соответственно, актуализируется и тематика выявления движущих сил и ведущих механизмов этого процесса, на что указывают научные работы, посвященные анализу профессиональной компетентности, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климова, А.К. Марковой, К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева.

В настоящее время к сотрудникам пенитенциарных учреждений предъявляются высокие профессиональные требования. Каждый сотрудник (рядовой, средний или старший начальствующий состав) должен обладать набором профессиональных качеств, включающих компетентность, заинтересованность профессией, наличие четкой позиции при формировании решения, мобильную и профессионально-творческую активность.

Для того чтобы изучить особенности психологической составляющей профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы, нами было проведено эмпирическое исследование.

Объектом исследования стала профессиональная компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Предметом исследования выступила структура профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Целью исследования является выявление структурных компонентов профессиональной компетентности и эмпирическое обоснование модели профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Объектом, предметом и целью эмпирического исследования детерминирована необходимость решения следующих задач исследования:

1. Проведение теоретического анализа проблематики оценивания профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

2. Разработка программы проведения эмпирического исследования.

3. Формирование репрезентативной выборки испытуемых.

4. Разработка психодиагностического инструментария, с помощью которого возможно проведение оценки профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарных учреждений.

5. Проведение эмпирического исследования.

6. Анализ и интерпретация полученных результатов исследования.

Гипотеза исследования сформулирована следующим образом: эмпирическое обоснование модели профессиональной компетентности может быть изучено с помощью следующих методик:

- методики диагностики рефлексивности (А.В. Карпов);
- теста смысло-жизненных ориентаций (в адаптации Д.А. Леонтьева);
- методики диагностики мотивации к избеганию неудач (Т. Элерс);
- методики диагностики мотивации достижения успеха (Т. Элерс);
- методики диагностики уровня эмоционального интеллекта (Н. Холл).

Перечень поставленных задач и формулировка выдвинутой гипотезы определили избрание следующих методов исследования:

- теоретические методы: анализ тематических научных источников психологической, педагогической и философской направленности;

- эмпирические методы: опрос испытуемых, метод экспертной оценки, математические статистические методы.

Для сбора эмпирических данных были применены следующие психодиагностические методики:

- Методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов). Целью методики является определение уровня сформированности навыков рефлексии. Навыки рефлексии представляются как умение отслеживать свое состояние, поведение, деятельность (в зависимости от цели), корректировать через анализ и проектировать свое поведение и деятельность в будущем.

- Тест смысложизненных ориентаций (в адаптации Д.А. Леонтьева). Тест «Смысложизненные ориентации» (методика СЖО) Д.А. Леонтьева позволяет оценить «источник» смысла жизни, который может быть найден человеком либо в будущем (цели), либо в настоящем (процесс), либо в прошлом (результат), либо во всех трех составляющих жизни. На основе факторного анализа адаптированной Д.А. Леонтьевым версии этой методики отечественными исследователями (Леонтьев, Калашников, Калашникова) был создан тест СЖО, включающий, наряду с общим показателем осмысленности жизни, также пять субшкал, отражающих три конкретные смысложизненные ориентации (цели в жизни, насыщенность жизни и удовлетворенность самореализацией) и два аспекта локуса контроля (локус контроля-Я и локус контроля-жизнь).

- Методика диагностики мотивации к избеганию неудач (Т. Элерс). Цель данной методики – определить, насколько сильно человек ориентирован на защиту, т. е. к стратегии избегания неудач.

- Методика диагностики мотивации достижения успеха (Т. Элерс). При диагностике личности на выявление мотивации к успеху Элерс исходил из положения: личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху.

- Методика диагностики уровня эмоционального интеллекта (Н. Холл). Цель – выявление способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений.

Для проведения статистической обработки полученных результатов эмпирического исследования применены следующие математические методы:

- метод корреляционного анализа (расчет коэффициента корреляции r -Пирсона);

- метод главных компонент;

- метод структурного моделирования.

Эмпирическая база исследования: Управление федеральной службы исполнения наказаний (УФСИН) России по Тверской области. В исследовании приняли участие 148 испытуемых – сотрудников организации.

Ход эмпирического исследования предполагал реализацию множества этапов, однако в данном исследовании мы остановимся на этапе исследования структуры профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Результаты исследования уровня эмоционального интеллекта представлены в табл. 5.1.

Таблица 5.1

Результаты исследования уровня эмоционального интеллекта

Шкалы	Высокий показатель		Средний показатель		Низкий показатель	
	кол-во человек	% от общего числа	кол-во человек	% от общего числа	кол-во человек	% от общего числа
Шкала «Эмоциональная осведомленность»	44	30	61	41	43	29
Шкала «Управление своими эмоциями»	40	27	59	40	49	33
Шкала «Самомотивация»	46	31	72	49	30	20
Шкала «Эмпатия»	51	35	79	53	18	12
Шкала «Распознавание эмоций других людей»	43	29	84	57	21	14
Общий показатель	37	25	77	52	34	23

Из представленных данных видно, что большинство сотрудников, а именно 77 человек (52 %), показали средний результат по уровню развития общего эмоционального интеллекта. Кроме того, по каждой шкале также показаны неплохие результаты: высокие и средние показатели у большинства сотрудников (от 67 до 88 %). Низкие показатели тоже имеют место быть по каждой шкале: от 12 до 33 % сотрудников уголовно-исполнительной системы. В целом, сотрудниками по методике М. Холла показаны достаточно хорошие результаты по уровню эмоционального интеллекта.

Анализируя результаты сотрудников уголовно-исполнительной системы по методике А.В. Карпова «Диагностика рефлексивности», стоит отметить, что по показателю «коммуникативность» средний уровень у 42 % обследуемых, при этом у 40 % низкий уровень коммуникативности, по показателю «склонность к эмпатии» у 49 % сотрудников средний уровень, по показателю «рефлексивность» у 21 % обследуемых высокий уровень рефлексивности, у 47 % средний уровень и у 32 % – низкий (табл. 5.2).

Таблица 5.2

Результаты диагностики рефлексивности

Уровень	Коммуникативность		Склонность к эмпатии		Рефлексивность	
	кол-во человек	% от общего числа	кол-во человек	% от общего числа	кол-во человек	% от общего числа
Высокий	27	18	18	12	31	21
Средний	62	42	72	49	69	47
Низкий	59	40	58	39	48	32

Результаты использования теста «Смысложизненные ориентации» (методика СЖО) Д.А. Леонтьева представлены в табл. 5.3.

Таблица 5.3

Результаты исследования методики СЖО

Субшкала	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	кол-во человек	% от общего числа	кол-во человек	% от общего числа	кол-во человек	% от общего числа
Цели в жизни	15	10	111	75	22	15
Процесс жизни	30	20	93	63	25	17
Результативность жизни	59	40	67	45	22	15
Локус-контроля - Я	22	15	74	50	52	35
Локус-контроля – жизнь	15	10	86	58	47	32
Осмысленность жизни	22	15	89	60	37	25

По результатам тестирования выявилось, что по субшкале «Цели в жизни» высокий уровень имеют 15 (10 %) сотрудников, что характеризует наличие в жизни целей в будущем, осмысленность жизни, перспективу; 111 (75 %) сотрудников показали средний уровень, что свидетельствует о временных целях и перспективах в жизни; у 22 (15 %) обследуемых отсутствует цель в жизни, что соответствует низкому уровню.

По субшкале «Процесс жизни» высокий уровень имеют 30 (20 %) сотрудников – это свидетельствует о том, что сотрудники воспринимают процесс жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом; 93 (63 %) обследуемых воспринимают процесс жизни как интересный, но эмоционально ненасыщенный, что соответствует среднему уровню; 25 (17 %) сотрудников испытывают неудовлетворенность своей жизнью в настоящем, что говорит о низком уровне процесса жизни.

По субшкале «Результативность жизни» высокий уровень имеют 59 (40 %) обследуемых – это свидетельствует о том, что сотрудники удовлетворены самореализацией, считают прожитый отрезок жизни продуктивным; 67 (45 %) обследуемых в недостаточной степени удовлетворены самореализацией, что говорит о среднем уровне; 22 (15 %) сотрудника неудовлетворены прожитой частью жизни – низкий уровень.

По субшкале «Локус контроля – Я» высокий уровень имеют 22 (15 %) обследуемых – это свидетельствует о том, что сотрудники оценивают себя как сильную личность, обладают свободой выбора; 74 (50 %) обследуемых оценивают себя как формирующуюся личность, что говорит о среднем уровне; 52 (35 %) сотрудника ощущают неверие в свои силы контролировать события собственной жизни – низкий уровень.

По субшкале «Локус контроля – жизнь» высокий уровень имеет 15 (10 %) сотрудников – это свидетельствует о том, что обследуемые контролируют свою жизнь, свободно принимают решения и воплощают их в жизнь; 86 (58 %) сотрудников затрудняются принимать решения и воплощать их в жизнь; 47 (32 %) обследуемых убеждены в том, что жизнь неподвластна сознательному контролю – низкий уровень.

Таким образом, мы определили общий показатель «Осмысленность жизни» сотрудников уголовно-исполнительной системы: высокий уровень продемонстрировали 22 сотрудника (15 %), что говорит о наличии в жизни целей на будущее, обследуемые воспринимают процесс жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом, удовлетворены самореализацией, считают прожитый отрезок жизни продуктивным, оценивают себя как сильную личность, обладают свободой выбора, контролируют свою жизнь, свободно принимают решения и воплощают их в жизнь; средний уровень продемонстрировали 89 сотрудника (60 %) – цель в жизни и перспективы неопределенны, обследуемые воспринимают процесс жизни как интересный, но эмоционально ненасыщенный, в недостаточной степени удовлетворены самореализацией, оценивают себя как формирующуюся личность, затрудняются принимать решения и воплощать их в жизнь; низкий уровень показали 37 (25 %) сотрудников – у них отсутствует жизненная цель, перспективы, они испытывают неудовлетворенность своей жизнью в настоящем, неудовлетворенность прожитой частью жизни, неверие в свои силы контролировать события собственной жизни, обследуемые убеждены в том, что жизнь неподвластна сознательному контролю.

Сводные данные по всем пяти психодиагностическим методикам представлены в табл. 5.4.

Таблица 5.4

Описательные статистики

Методики	N	Среднее	Стд. отклонение	Минимум	Максимум
Холл	148	39,9375	18,36848	-6,00	90,00
Успех	148	16,5375	3,63507	7,00	24,00
Неудача	148	15,4375	5,26715	4,00	25,00
Карпов	148	4,5250	1,82094	,00	10,00
СЖО	148	106,9875	15,46535	69,00	132,00

Далее с помощью статистической обработки вышеописанных шкал психодиагностических методик нами была составлена корреляционная матрица. Статистическая обработка результатов исследования проводилась с помощью программы SPSS (табл. 5.5) (Наследов, 2011, с. 41–106).

Таблица 5.5

Общая корреляция

	Эмоциональный интеллект	Мотивация к успеху	Избегание неудач	Рефлексия	СЖО
Эмоциональный интеллект	1				
Мотивация к успеху	0,324** 0,003	1			
Избегание неудач	-0,146 0,195	0,263* 0,019	1		
Рефлексия	-0,026 0,820	0,205 0,068	0,323** 0,003		
СЖО	0,337** 0,002	0,087 0,443	-0,084 0,459	-0,059 0,605	1
** Корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторон.).					
* Корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторон.).					

Анализ данных табл. 5.5 показывает наличие высоких значений корреляции между шкалами «Эмоциональный интеллект» и «Мотивация к успеху», поскольку показатель корреляции составляет 0,324 ($p = 0,003$). Значимый показатель корреляционной зависимости выявлен и между шкалами «Эмоционального интеллекта» и «СЖО», в этом случае коэффициент корреляции составил 0,337 ($p = 0,002$). Корреляция по шкалам «Рефлексия» и «Избегание неудач» составила 0,323 ($p = 0,003$). Значимой оказалась и зависимость шкал «Мотивация к успеху» и «Избегание неудач», которая выражена показателем 0,263 ($p = 0,019$). Других значимых связей в результате статистической обработки эмпирических данных выявлено не было.

Общая факторная структура после обработки методом главных компонент с варимакс-вращением отражена на рис. 5.2.

Рис. 5.2 иллюстрирует отсутствие значимых различий между компонентами структуры взаимосвязей. К примеру, шкалы «СЖО» и «Эмоциональный интеллект» объединяются в первый фактор. Во второй фактор объединяются шкалы «Рефлексии» и «Мотивации на избегание неудач». При этом факторы не проявляют корреляционной связи друг с другом, а шкала «Мотивация к успеху» с этими факторами слабо выражена. На основе полученных связей была построена структурная модель (рис. 5.3.) (Остапенко, 2014, с. 89–95).

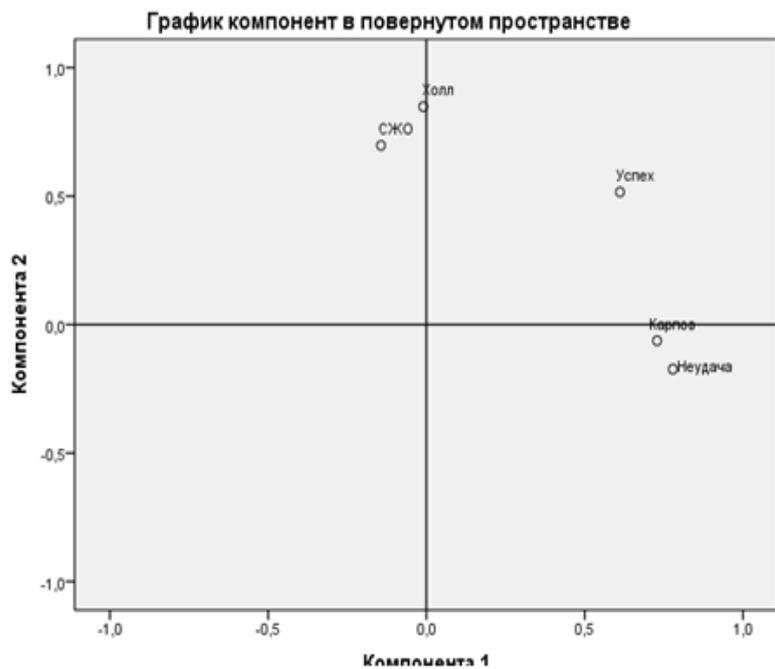


Рис. 5.2. График компонент

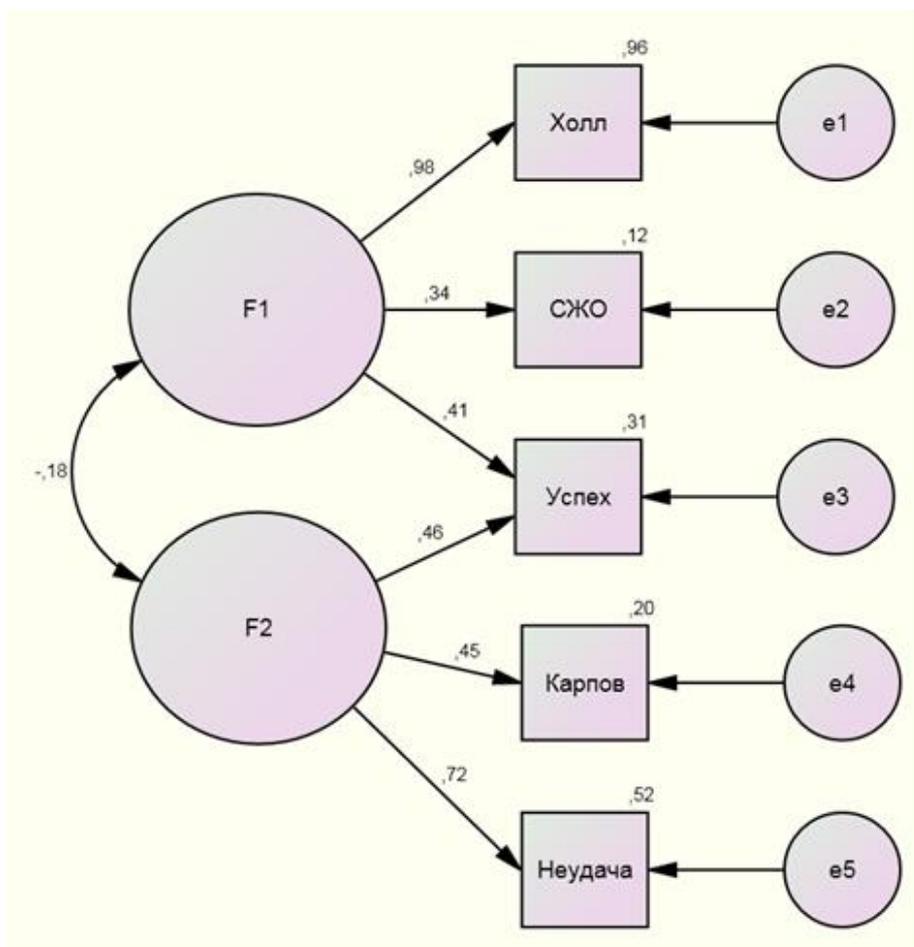


Рис. 5.3. Результаты конфирматорного факторного анализа

Как и было сказано, факторы между собой значимо не коррелируют (почти ортогональны), а полученные индексы говорят о том, что модель профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы соответствует исходным данным. Значение критерия хи-квадрат/степень свободы или $CMIN/DF = 0,213$ статистически не значимо – $P = 0,887$, что говорит о небольшом различии между построенной моделью и моделью исходных данных. Другие индексы соответствия между исходными данными $CFI = 1,00$ и $GFI = 0,997$ близки к единице, а среднеквадратическая ошибка аппроксимации $RMSEA = 0,000$ близка к нулю, что также указывает на достоверность и высокое качество модели.

Заключение

Обобщая различные научные представления о профессиональной компетентности, можно подытожить, что профессиональная компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы – это совокупность профессионально важных качеств, общих и специфических знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного осуществления сотрудниками своей профессиональной деятельности, а также для их профессионального роста.

Таким образом, анализ теоретических научных источников демонстрирует обширное разнообразие вариантов классификации видов компетентности. А то, какие именно виды окажутся включенными в содержательный объем профессиональной компетентности, зависит от характера профессии, от области практического приложения навыков и умений специалиста.

Нами была теоретически разработана и эмпирически обоснована модель структуры профессиональной компетентности, включающая следующие элементы:

- операциональный, подразумевающий профессиональное самосознание, профессиональную обучаемость, профессиональное мышление;
- этико-поведенческий;
- психологический, в составе которого когнитивный и ценностно-мотивационный компоненты.

По результатам проведения эмпирического исследования среди сотрудников уголовно-исполнительной системы, нами выявлены следующие характеристики обследуемых:

- у сотрудников достаточно развит эмоциональный интеллект;
- коммуникативные способности имеют средний уровень;
- перспективы и цели в жизни неопределенны;
- процесс жизни для них представляется интересным, но эмоционально ненасыщенным;
- они недостаточно удовлетворены самореализацией, что подтверждает их оценивание себя как еще формирующихся личностей;
- зачастую они затрудняются принимать решения и воплощать их в жизнь.

Таким образом, мы исследовали мотивационно-ценностный компонент психологического элемента представленной нами ранее модели профессиональной компетентности.

Все вышеизложенное свидетельствует о необходимости разработки системы дифференцированного психологического сопровождения формирования профессиональной компетентности, включающей:

- формирование адекватной самооценки, соответствия своих целей, мотивов, ценностных ориентаций, личностных и профессиональных качеств специфике профессии;

- содействие расширению видения сотрудниками перспектив самореализации;

- оказание содействия в формировании психологической готовности к профессиональной деятельности.

ГЛАВА 6. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ЭМОЦИИ МОЛОДОГО ЧЕЛОВЕКА

Въведение

Целта на настоящото изследване е да се установи как дигиталната среда влияе върху емоциите и компонентите на емоционална интелигентност и как се отразява върху нивото на социална тревожност на студентите.

Приемаме, че при бъдещия подбор на изследвани лица «приоритетна е необходимостта от въвеждането на повече общи и частни социогеографски индикатори. Същите биха спомогнали за по-пълното анализиране на процесите на сложната трансформация в съвременното общество. Те служат и за проследяване на състоянието и динамиката в развитието на обществените системи на местно, регионално и национално равнище» (Симеонов, 2018б, с. 82б).

Обект на актуалното изследване е група от 284 студенти, обучавани във Великотърновски университет «Св.св. Кирил и Методий». Студентите са главно от две специалности – «Психология» и «Компютърни науки», от първи и втори курс, като средната им възраст е 20 г. От тях 155 жени и 129 мъже.

Изследването е проведено през месец март 2020 година.

След скринингово изследване на емоционалната им интелигентност, респондентите са разделени в 3 групи: с висока емоционална интелигентност, със средно ниво на емоционална интелигентност и с ниска емоционална интелигентност.

Значителните вариации на темпераментовите особености и навиците в интернет пространството на изследваните лица помагат да се достигне до по-добра преценка на резултатите и да се анализират начините, чрез които дигиталната среда влияе върху студентите от различни специалности.

Водещата хипотеза на проучването е обвързана с допускането, че дигиталната среда оказва съществено влияние върху емоционалните процеси на личността и социалната ѝ тревожност, пречупвайки се през нивото на емоционалната ѝ интелигентност.

Могат да се формулират и следните подхипотези:

- Студентите с високо ниво на емоционална интелигентност ще бъдат по-устойчиви по отношение на стимулите от дигиталната среда;
- При студентите, които са по-слабо повлияни от стимулите на дигиталната среда, се очаква по –ниско ниво на социална тревожност.
- Задачите на изследването са следните:
 - Да се установи нивото на емоционална интелигентност на респондентите;
 - Да се определи нивото им на социалната тревожност;

– Да се установи взаимовръзка между нивото и видовете емоционална интелигентност на изследваните лица и нивото на социалната им тревожност.

Основна част

За да бъде проведено изследването бяха използвани следните методики:

1. Анкета, проучваща навиците на студентите в дигитална среда.

Могат да се посочат следните групи въпроси:

I) Постоянство и навици в дигитална среда- тези въпроси са свързани с това, колко често изследваните лица прекарват в дигитална среда в денонощието, по кое време и от колко години те са активни в него. И по какъв начин прекарват времето си там.

II) Злоупотреба с киберпространството – въпросите са свързани с това как изследваните лица оценяват времето, което прекарват в дигитална среда, кога смятат, че се злоупотребявали и дали го правят. Изследва се и нивото им на критичност.

III) Общуване в дигитална среда

IV) Влияние на дигиталната среда върху настроението, представите или мислите на изследваните лица за определен период от време.

2. Методика за изследване на нивото на социална тревожност.

За измерването на социалната тревожност (СТ) е използван въпросникът на Lorne M. Hartman (Въпросник за социално тревожни мисли). Въпросникът се състои от 21 въпроса, които имат за цел да извлекат информация за когнитивните възприятия (мислене, чувства, представи) по време на социално стресови ситуации във всекидневието.

Контролът над способността ни да избягваме психосоматичните реакции предизвикани от тревогата е от голямо значение за социализацията на човека (Уилкс, 2003, с.102-103).

Въпросите могат да се категоризират като въпроси свързани с /със:

- 1) социалната неадекватност;
- 2) страх от критика;
- 3) притеснение от неспособността за самоконтрол пред другите;
- 4) притеснение, че ще бъдат забелязани;
- 5) дискомфорт в собствената си обвивка и ниска самооценка.

3. Методика за изследване на нивото на Емоционална интелигентност.

Методиката, която е използвана за изследването на емоционалната интелигентност е въпросник с 24 въпроса, които са базирани на четири отделни теста. Тези тестове изследват четири различни компонента от които се образува емоционалната интелигентност спрямо теорията на Д. Голман. Тези компоненти са самоконтрол, самопознание, емпатия и социални умения.

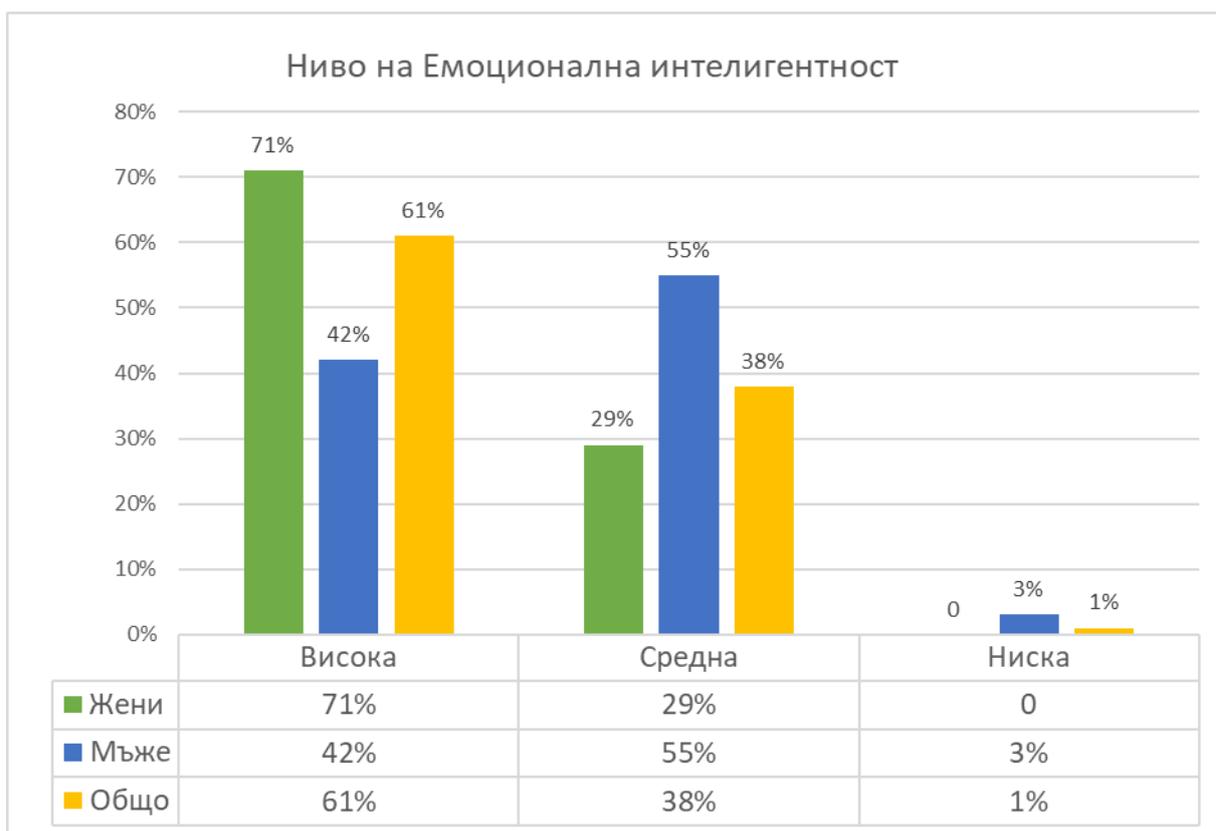
Изследването е проведено през месец март 2020 година.

При изследването на емоционалната интелигентност бяха установени следните резултати (фиг. 6.1):

Множеството от 84 изследвани студенти е с висока емоционална интелигентност (61%), останалата част са със средна емоционална интелигентност (38%), с ниска емоционална интелигентност са 1% от респондентите.

От 55 жени 71% са с високо ниво на емоционална интелигентност, докато при мъжете 42% са с висока емоционална интелигентност. В графата средна емоционална интелигентност присъстват повече от половината мъже (55%), докато жените имат значително по-малко присъствие (29%). Единствено при мъжете се забелязва лице с ниска емоционална интелигентност (3%).

Голямата разлика между жените и мъжете в тези резултати можем да отдадем на факта, че жените са много по-емоционални и още от рана възраст развиват социалните си умения. Те са по-чувствителни към емоциите на останалите.

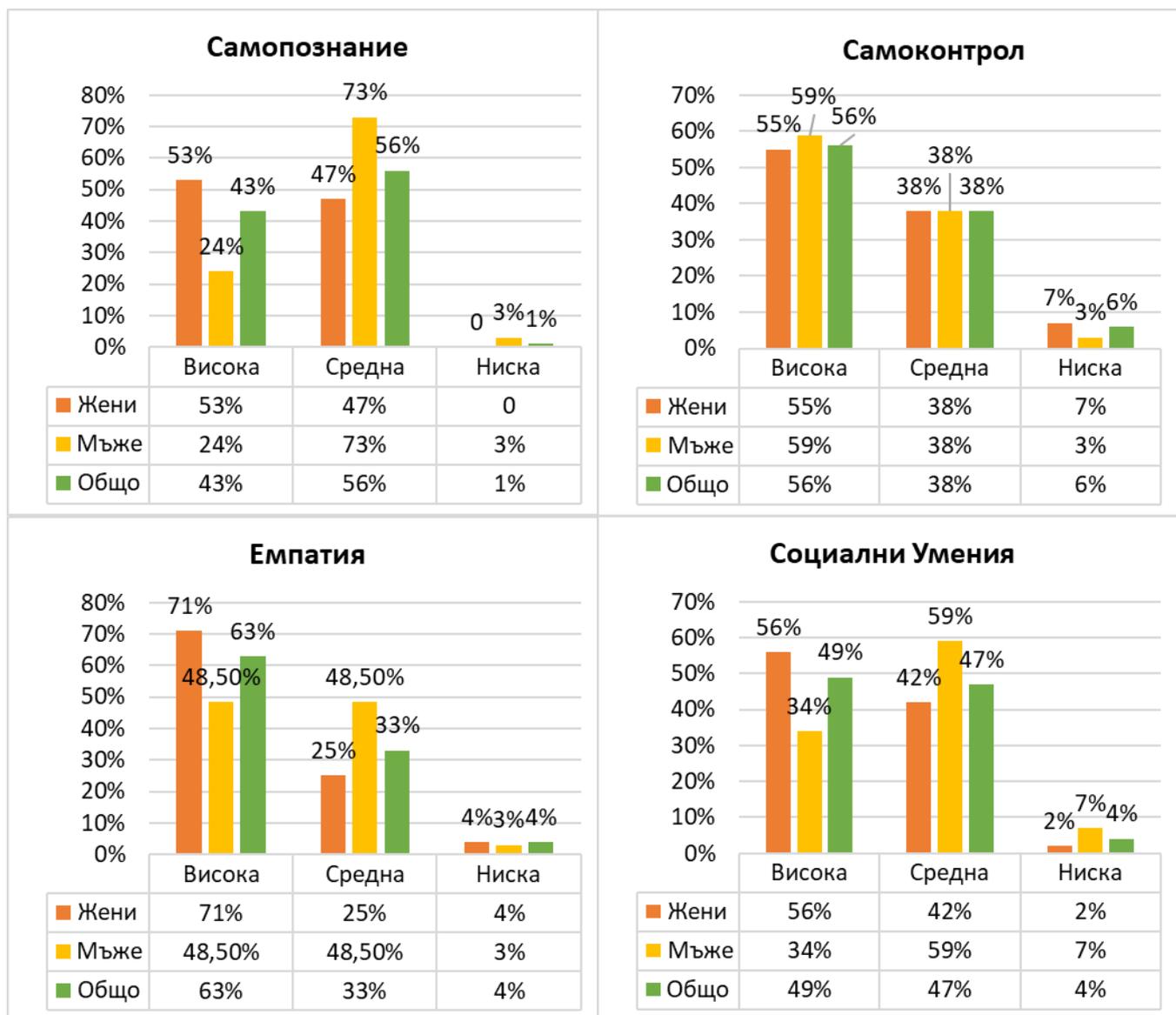


Фиг. 6.1. Ниво на емоционална интелигентност

Детайлното изследване на емоционалната интелигентност предполага разграничението на 4 основни компонента: Самопознание, Самоконтрол, Емпатия и Социални умения. Във всичките скали без една се забелязва, че жените демонстрират по-висока емоционална интелигентност от мъжете (фиг. 6.2).

Скалата за Самопознание показва, че по-голямата част от изследваните имат средно ниво (56 %) на самооценка и имат какво още да учат за себе си. Разликата не е толкова значителна с високото ниво на самопознание (43 %).

Разликите при жените с високо самопознание (53 %) и средно (47 %) е малка, докато при мъжете има значима разлика между високо (24 %) и средно ниво на самопознание (73 %).

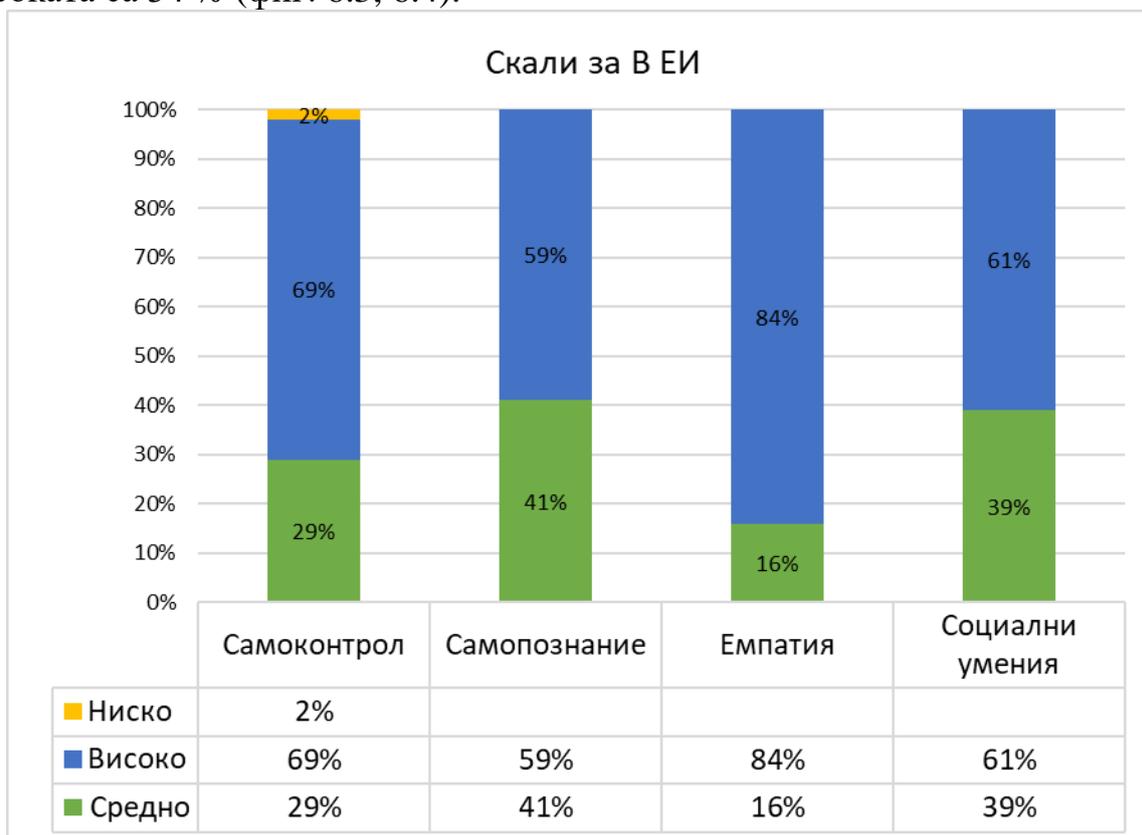


Фиг. 6.2. Елементи на емоционалната интелигентност

В компонента Самоконтрол голяма част от изследваните лица показват, че са способни на добър самоконтрол, 56 % попадат във високата скала. Мъжете водят със съвсем малко (59 %) над жените (55 %). В средния самоконтрол има равенство след като всички – и мъжете, и жените се намират на сходно равнище (38 %).

71 % от жените показват високо ниво на емпатия, а 25 % – средно ниво на емпатия. Обобщените резултати показват, че 63 % от студентите са с висока емпатия и 33 % със средно.

Последният от изследваните компоненти на емоционалната интелигентност са социалните умения. Разликата между високата (49 %) и средната (47 %) проява е много малка за мъжете и жените общо. Но и тук жените попадат по-скоро предимно във високата скала (56 %), а в средната (42 %), докато мъжете попадат предимно в средната скала (59 %), а във високата са 34 % (фиг. 6.3, 6.4).



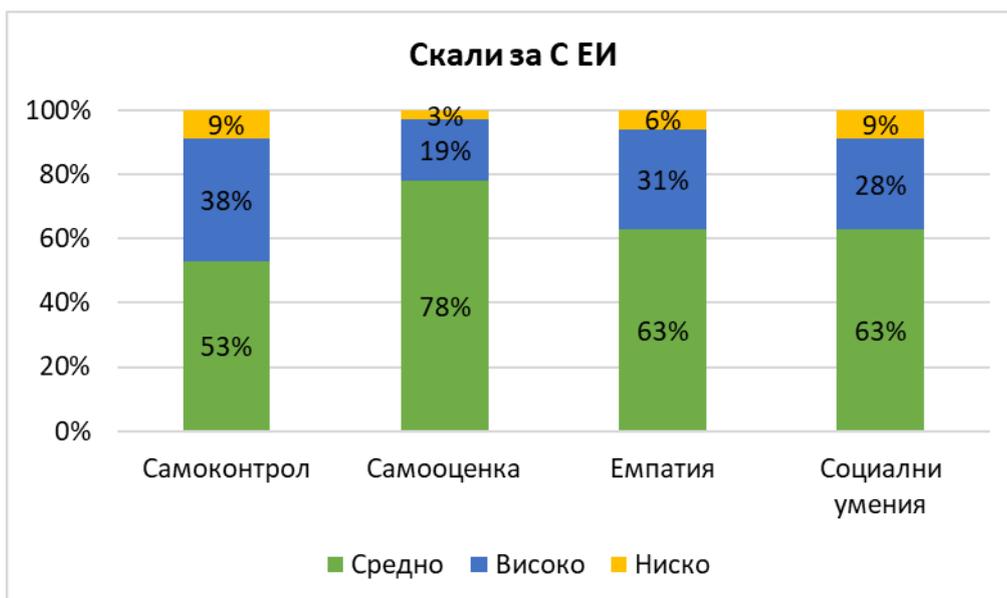
Фиг. 6.3. Степени на емоционална интелигентност

Обобщено: от 84 студенти, 51 са с висока емоционална интелигентност. Резултатите от въпросите, свързани със самоконтрола показват, че 69 % от студентите са с високо ниво и 29 % са със средно ниво на самоконтрол, съвсем малко са с нисък самоконтрол (2 %).

Резултатите от въпросите свързани със самопознанието показват, че 59 % са с високо ниво и 41% са със средно. Няма резултати за лица с ниско ниво.

Резултатите от въпросите, свързани с емпатията сочат, че общо 84 % от респондентите са с високо ниво на емпатия, а 16 % – с ниско.

Резултатите от въпросите свързани със социалните умения показват, че 61% е с високо ниво и останалата част със средно ниво (39 %).



Фиг. 6.4. Социални умения

Резултатите от изследването с въпросника за социална тревожност са следните (табл. 6.1):

84 от изследваните лица имат ниво на тревожност (43.6) като най-ниският резултат е 23, а най-високият – 72. От тях 86 % са с ниско ниво на социална тревожност и 14 % с умерено ниво на социална тревожност. Няма студенти с високо ниво на социална тревожност (табл. 6.2).

Таблица 6.1

Ниво на социална тревожност

Социална Тревожност	Жени	Мъже	Общо
Средно	45.1	42.1	43.6
Най-ниска	23	28	
Най-висока	72	70	
Ниско ниво			86%
Умерено ниво			14%

Анализът на данните от двете методики показват, че мъжете са със значително по-ниско ниво на емоционална интелигентност от жените и имат по-ниско ниво на социална тревожност от тях.

Таблица 6.2

Емоционална интелигентност – социална тревожност

Социална Тревожност	Висока ЕИ	Средна ЕИ
Средно	45.1	42.5

В това изследване приемаме, че студентите с висока емоционална интелигентност са 51 на брой от които 74 % са жени и 26 % мъже. Студентите със средно равнище на емоционална интелигентност са 32 на

брой, от които 50 % са жени и 50 % мъже. С ниско ниво на емоционална интелигентност е само 1 студент, който е с ниво на социална тревожност 44.

С допълнително наблюдение (табл. 6.3) се забелязва малка разлика между високо (45.6) и средно (41.2) ниво социална тревожност в релация с компонента «самоконтрол».

Таблица 6.3

Елементи на емоционалната интелигентност – социална тревожност

Социална Тревожност	Самоконтрол	Самооценка	Емпатия	Социални Умения
Високо ниво	45.6	44	44.2	44.8
Средно ниво	41.2	43.2	43.1	43

Цялостно очакванията са, че по-високото ниво на самоконтрол би трябвало да дава и по ниско ниво на социална тревожност, но от резултатите се вижда ясно, че това не е от значение и всъщност се усилва социалната тревожност. Въпреки това нивото на самопознание, емпатията и социалните умения не влияят по значим начин на социалната тревожност, т. е. предполагаме, че тя не зависи от това.

Друг фактор, който влияе върху социалната тревожност е полът. По-голямата част от мъжете попадат в средното ниво на скалите. Те имат по-ниска социална тревожност. Общото ниво на социална тревожност на всички изследвани лица е 43.6.

Резултатите от анкетата са следните:

Въпросите са групирани в четири групи.

А. Постоянството и навиците на студентите в дигитална среда се проверяват чрез 5 въпроса, които съответно биват разделени на множество категории от отговори (таб. 6.4)

Студентите определят честотата на посещение в дигитална среда чрез 4 различни вида отговори, като 25 % от тях определят, че се намират постоянно в нея, 40 % доста често, 25 % често и 10 % рядко. (1-ви Въпрос) *Обобщено: 90 % от студентите имат нужда през по-голямата част от деня си да проверяват социалните медии или да употребяват по някакъв друг начин технологиите, за да са свързани с дигиталната среда.*

Според твърденията на студентите, средното време, което те са онлайн е 6 часа (3-ти въпрос). От тях 32 % са средно между 1-5 часа, а 30 % са онлайн между 5–8 часа. В съответствие с актуалните изследвания, този период е в границите на допустимата норма.

16 % от студентите са онлайн между 8–12 часа като други 14 % признават, че са над 12 часа в дигитална среда.

Някои от студентите са онлайн активни от 12 години и твърдят, че прекарват в дигитална среда между 1 и 12 часа на ден.

Над 38 % от студентите отбелязват, че са онлайн през цялото денонощие, съответно 22 % – вечерта, 11 % – през деня, на обяд и вечер, 10 % само на обяд, 7 % сутрин и вечер и 1 % само сутрин (4-ти въпрос). Времето

на активност през деня при повечето студенти зависи от свободното им време и личните предпочитания.

Начинът, по който студентите прекарват времето си в дигитална среда е разнообразен. Мнозинството от тях (76 %) влизат в социалните мрежи. 82 % от жените и 65 % от мъжете се занимават приоритетно с това. Чрез социалните медии приоритетно е търсенето на информация – 43 %, гледането на филми – 35 %, четене на статии – 22 %, слушане на музика – 21 %, игри – 11 %, пазаруване – 5 %, работа – 2 %.

Между жените 0 % играят игри, а от мъжете 31 % твърдят, че играят някаква игра, в която прекарват голяма част от времето си. От друга страна от мъжете 0 % не споменават нищо за онлайн пазаруване, а от жените 7 % го смятат за съществена възможност.

Друга статистически значима разлика между мъже и жени и техните дейности е четенето, при което по-голям процент от жените (27 %) влизат в интернет, за да четат статии, блогове или книги, а само 7 % от мъжете са заинтересовани от тази дейност. 4 % от студентите посочват, че единствено си губят времето като са активни в интернет пространството. Те не споделят с какви дейности се занимават и определят всички като безсмислени (табл. 6.4).

Таблица 6.4

Поведение в дигитална среда

Постоянност и навици в киберпространството.	Жени (55)		Мъже (29)		Общо	
	Брой студенти	%	Брой студенти	%	Брой студенти	%
1. Колко често на ден използвате интернета или се свързвате със социалните мрежи?						
Постоянно	12	22	9	31	21	25
Доста често	26	47	8	28	34	40
Често	11	20	10	34	21	25
Рядко	6	11	2	7	8	10
2. От колко години сте активни в интернет пространството?						
5 г.	2	4	1	3.5	3	4
6 г.	8	15	1	3.5	9	11
7 г.	9	16	2	7	11	13
8 г.	8	15	3	10	11	13
9 г.	5	9	1	3.5	6	7
10 г.	14	25	11	38	25	30
11 г.	5	9	2	7	7	8
12 г.	0	0	3	10	3	4
13 г.	1	2	2	7	3	3
14 г.	3	5	1	3.5	4	5
15 г.	0	0	1	3.5	1	1
16 г.	0	0	1	3.5	1	1

Най-скоро	5 г.		5 г.			
Най-отдавна	14 г.		16 г.			
Средно	9 г.		10.2 г.		9.5 г.	
3. Колко време прекарвате онлайн?						
Под 1 ч.	5	9	2	7	7	8
Над 1–5 ч	17	31	10	34	27	32
Над 5–8 ч.	16	29	9	31	25	30
Над 8–12 ч.	11	20	2	7	13	16
Над 12 ч.	6	11	6	21	12	14
Среден престой	6 ч.		6 ч.		6 ч.	
4. По кое време на деня сте активни?						
Цяло денонощие	17	31	15	52	31	38
През деня	6	11	3	10	9	11
През вечерта	13	23	6	21	19	22
Обяд и вечер	7	13	2	7	9	11
Сутрин и вечер	3	5	3	10	6	7
Обяд	8	15	0	0	8	10
Сутрин	1	2	0	0	1	1
5. Как прекарвате времето си в интернет пространството?						
1) Социални мрежи.	45	82	19	65	64	76
2) Набиране на информация за учебни цели или за новини.	26	47	10	34	36	43
	–	–	–	–	–	–
3) Четене на статии/блогове.		27	7	7	22	22
4) Гледане на филми/видео.	15	35	10	34	29	35
5) Слушане на музика	19	22	6	21	18	21
6) Игри	12	0	9	31	9	11
7) Работа	0	2	1	3.5	2	2
8) Пазаруване	1	7	0	0	4	5
9) Губя си времето	4	5	0	0	3	4
	3					

Б. Злоупотребата с престоя в дигитална среда е сериозен проблем, който лесно се пренебрегва от всекидневните му потребители. На въпроса дали се е случвало да злоупотребяват с престоя си, 81 % от студентите са отговорили с «да» като от тях 57 % казват, че това се случва често, 10 % само понякога и 33 % много рядко. Останалите 19 % от студентите твърдят, че никога не им се е случвало (6-ти въпрос).

На въпроса дали смятат, че злоупотребяват, 24 % от студентите твърдят, че е така, значимо по-малък процент от студентите, които са признали че злоупотребяват и то често. 19 % считат, че злоупотребяват, но това се случва понякога и 57 % смятат, че не злоупотребяват. Някои от тях смятат дори, че злоупотреба не е възможно да се случи (7-ми въпрос).

Средното време, което студентите определят като време, след което се

злоупотребява е 4.8 часа. Това е почти 1.2 часа по-малко от средното време, което те прекарват онлайн. Други 24 % от студентите твърдят, че или не съществува такова време, или злоупотребата зависи от настроението им (8-ми въпрос).

51 % от тях са повлияни емоционално по време на престоя си в дигитална среда като от тези студенти 79 % споделят, че след това настроението им е по-добро или се е оправило, а 21 %, че настроението им след като се изключат е значително по-лошо или чувстват, че са си губили времето. Други 49 % от студентите твърдят, че няма никаква разлика или че не позволяват да бъдат повлияни по какъвто и да е начин. 66 % от мъжете твърдят, че няма никаква промяна, а от жените 40 % (табл. 6.5) Проявява се тенденцията, че мъжете се повлияват по-малко от жените.

Таблица 6.5

Злоупотреба в дигитална среда

Злоупотреба с киберпространството	Жени (55)		Мъже (29)		Общо	
	Брой студенти	%	Брой студенти	%	Брой студенти	%
6. Случвало ли ви се е да останете повече време от предопределеното в интернет пространството? Случва ли се често това?						
Да	46	84	22	76	68	81
Да, често	28	61	11	50	39	57
Да, понякога	5	11	2	9	7	10
Да, рядко	13	28	9	41	22	33
Не	9	16	7	24	16	19
7. Смятате ли че злоупотребявате с престоя си в интернета пространството?						
Да	17	31	3	11	20	24
Не	27	49	21	72	48	57
Понякога	11	20	5	17	16	19
8. След колко време на престои в интернет пространството смятате, че злоупотребявате?						
Студенти дали определено време	47	85	17	58	64	76
До 1 ч.	3	6	1	6	4	6
Над 1–4 ч.	22	47	7	40	29	46
Над 5–6 ч.	9	19	4	24	13	20
Над 7–8 ч.	10	22	3	18	13	20
Над 12 ч.	3	6	2	12	5	8
Средно време след което се злоупотребява според студентите	4.5 ч.		5 ч.		4.8 ч.	

Студенти, които не са дали определено време	8	15	12	42	20	24				
Няма такова време	4	50	9	75	13	65				
Зависи как се чувствам	4	50	3	25	7	35				
13. Какво е настроението ви когато влизате в интернет пространството и какво е когато излизате от там?										
Влияние върху настроението	Приповдига	33	26	79 %	10	8	80 %	43	34	79 %
	Понижава	=	7	21 %	=	2	20 %	=	9	21 %
Няма промяна	22	40	19	66	41	49				

В. Анализът на въпросите, свързани с начина на комуникация и общуването в социалните мрежи ни дава следните важни резултати:

По-голямата част от студентите (69 %) предпочитат да общуват на живо (9-ти въпрос), като няма голяма разлика между жените (67 %) и мъжете (72 %). 14% от студентите предпочитат да общуват в социалните мрежи и 17 % смятат, че общуването на живо и в социалните мрежи е еднакво съществено.

В последствие студентите бяха запитани как се чувстват, когато общуват в социалните мрежи (11-ти въпрос). От тях 51 % остават с положителни емоции след общуването си в социалните мрежи, въпреки че някои от тях смятат, че съществуват ограничения в този начин на общуване. 24% се чувстват ограничени и им липсва нещо, което съществува в комуникацията на живо. 25 % са безразлични към емоциите, които им създава общуването чрез социалните мрежи, не забелязват разлика и нямат позитивно или отрицателно влияние.

При отговор на въпрос, анализиращ емоционалната наситеност на общуването онлайн, мнозинството от студентите (84 %) споделят собствените си емоции с други в социалните мрежи и се е случвало да изразят емоциите си върху друг човек, но 16 % казват, че не се е случвало никога, защото или не оставят себе си да споделят, или защото не влизат там с такава цел (14-ти въпрос).

При отговора на въпроса дали са били обиждани от някого, 60 % споделят, че се е случвало и 40 %, че не се е случвало никога (15-ти въпрос).

Това дава основание да се предположи, че значителен процент от студентите по някакъв начин за се сблъскали с насилие в дигитална среда. Част от тях споделят, че преди им се е случвало често, но вече са се научили да се предпазват. И в двата случая може да видим, че при мъжете (14в. ж-80 %, м-90 %) резултатите са по-високи. (15в. ж-58 %, м-66 %) – (табл. 6.6).

В дигитална среда липсата на стереотипи и анонимността променят нагласите и склонността към споделяне.

Таблица 6.6

Комуникация в социалните мрежи

Общуване в киберпространството	Жени (55)		Мъже (29)		Общо	
	Брой студенти	%	Брой студенти	%	Брой студенти	%
9. Как предпочитате да общувате с вашите познати?						
На живо	37	67	21	72	58	69
Социални мрежи	10	18	2	7	12	14
И двете	8	15	6	21	14	17
10. Къде споделяте по-лесно? В социалните мрежи или когато общувате на живо с другия. Защо?						
На живо	37	67	16	55	53	63
Социални мрежи	5	9	4	14	9	11
И двете	13	24	9	31	22	26
11. Когато комуникирате с друг чрез социалните мрежи как се чувствате?						
Създава положителна емоция	28	51	15	52	43	51
Създава негативна емоция	17	31	3	10	20	24
Нормално	10	18	11	38	21	25
14. Имало ли е случаи в които сте изразявали емоциите си върху друг човек в социалните мрежи?						
Случвало се е	44	80	26	90	70	84
Не се е случвало	11	20	3	10	14	16
15. Засягал ли ви е някои чрез социалните мрежи?						
Засягали са ме	32	58	19	66	51	60
Не са ме засягали	23	42	10	34	33	40

Г. Последната част на анкетата обхваща субективна оценка на влиянието на дигиталната среда и представите, които студентите са формирали (табл. 6.7)

Студентите бяха запитани дали се чувстват защитени в дигитална среда (12-ти въпрос). От тях само 23 % се чувстват защитени, докато други 18 % се чувстват само частично защитени. *59 % са категорични, че никога не се чувстват защитени и трябва да се внимава какво споделят.*

Значима е и разликата по отношение на значението, което се приписва на дигиталното общуване. 51 % от студентите го определят като

положително, 23 % имат негативни възгледи, а 26 % са неутрални или не са се замисляли.

Таблица 6.7

Влияние на дигиталната среда върху нагласите на студентите

Вътрешно влияние от киберпространството	Жени (55)		Мъже (29)		Общо	
	Брой студенти	%	Брой студенти	%	Брой студенти	%
12. Чувствате ли се защитени в интернет пространството?						
Да	12	22	7	24	19	23
Не	34	62	16	55	50	59
До някъде да.	9	16	6	21	15	18
16. Какво мислите за интернет пространството?						
Студенти с позитивна гледна точка към И.П.	27	49	16	55	43	51
Студенти с негативна гледан точка към И.П.	15	27	4	14	19	23
Студенти с неутрална гледна точка към И.П.	13	24	9	31	22	26

Изводи от изследването:

Чрез анализа на двата въпросника и анкетата се стигна до няколко общи резултата (табл. 6.8) В повечето случаи няма голяма разлика дали нивото на емоционална интелигентност

Студентите със средна емоционална интелигентност споделят по-лесно в социалните мрежи (22 %) и ги използват по-често за лична комуникация, отколкото студентите с висока емоционална интелигентност (2 %). От другата страна почти половината от студентите с висока емоционална интелигентност (47 %) имат доверие и се чувстват защитени в интернет пространството, а тези със средна са по-предпазливи и само 34 % от тях отговарят с «да» или «донякъде», че имат доверие.

Повечето студенти са повлияни по някакъв начин от дигиталната среда – повече от 50 %.

Това, което се забелязва е, че хората с висока емоционална интелигентност предпочитат да се разтоварват сред природата, отколкото в дигитална среда (10-ти въпрос), но се влияят също толкова лесно от нея.

40 % от студентите демонстрират социално желателно поведение. 34 студента са излъгали поради различни причини. Нивото на тревожност на тази група е най-ниско като средната социална тревожност е 40.5 като в нея попадат равен процент на хора с висока (50 %) и средна (47 %) емоционална интелигентност (фиг. 6.5).

Таблица 6.8

Обобщени данни

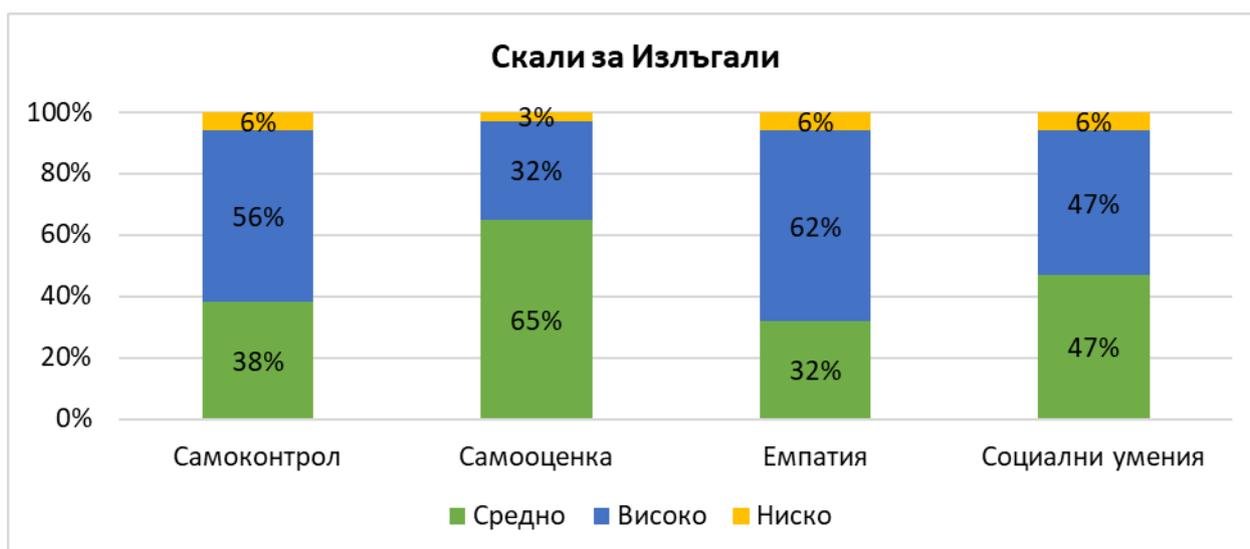
Общи резултати за въпроси обхващащи емоциите с скалите на ЕИ. Влияние върху тях	Високо ниво на емоционална интелигентност (51)		Средно ниво на емоционална интелигентност (32)	
	Брой студенти	%	Брой студенти	%
10. Къде споделяте по-лесно? В социалните мрежи или когато общувате на живо с другия. Защо?				
Социални мрежа	2	4	7	22
Общо (9 студента)	22%		78%	
На живо	35	69	18	56
Общо (53 студента)	66%		34%	
И двете	14	27	7	22
Общо (21 студента)	67%		33%	
12. Чувствате ли се защитени в интернет пространството?				
Да	24	47	9	34
Общо (33 студента)	73%		27%	
Не	27	53	23	66
Общо (50 студента)	54%		46%	
13. Какво е настроението ви когато влизате в интернет пространството и какво е когато излизате от там?				
Повлияни	26	51	17	53
Общо (43 студента)	60%		40%	
Не повлияни	25	49	15	47
Общо (40 студента)	62%		38%	
14. Имало ли е случаи в които сте изразявали емоциите си върху друг човек в социалните мрежи?				
Повлияни	44	86	26	81
Общо (70 студента)	63%		37%	
Не повлияни	7	14	6	19
Общо (13 студента)	54%		46%	
15. Засягал ли ви е някои чрез социалните мрежи?				
Да	29	57	22	68
Общо (51 студента)	57%		43%	
Не	22	43	10	32
Общо (32 студента)	69%		31%	
16. Какво мислите за интернет пространството?				
Студенти с позитивна гледна точка към И.П.	24	47	19	59
Общо (43 студента)	56%		44%	
Студенти с негативна гледан точка към И.П.	14	28	5	16
Общо (19 студента)	74%		26%	
Студенти с неутрална гледна точка към И.П.	13	25	8	25
Общо (21 студента)	62%		38%	



Фиг. 6.5. Социална желателност

В компонентите на самоконтрола (56 %) и емпатията (62 %) преобладават тези с високото ниво, но при самопознанието средното ниво (65 %) преобладава със значима разлика, което ни кара да стигнем до заключението, че то е главния фактор, за да се стига до лъжа (Фиг. 6.6) Друг интересен факт е, че по-голямата част от студентите със социално желателно поведение злоупотребяват с престоя си в интернет пространството и стоят много повече от средното време, определено от студентите за злоупотреба (см. табл. 6.2). Мнозинството от тях надминава и средното време от 6 часа, в което студентите прекарват онлайн (см. табл. 6.1).

Лъжата на тези въпроси не означава, че цялото изследване е.



Фиг. 6.6. Емоционална интелигентност – социална желателност

Основни изводи от изследването

Проведеното емпирично изследване и получените резултати дават основа да се направят следните изводи:

1) Според анкетата и зададените въпроси в нея:

a. Всички студенти използват всекидневно интернет и по някакъв начин се свързват с дигитална среда.

b. По-голямата част от тях прекарват там средно по 6 часа на ден като това се случва в различни части на деня.

c. Голяма част от студентите използват дигиталната среда, предимно за да се забавляват и развличат от всекидневието, някои си помагат от там с домашни, но минимално число студенти я използват за реална работа. *Това ни кара да стигнем до извода, че до налагането на онлайн обучението, дигиталната среда не се приема като място за работа, а по-скоро за развлечение и забавление.* В същото време не подлежи на съмнение, че «системата на образованието е едновременно инерционна и динамична. Инерционна е по своето съдържание на натрупване и трансляция на знания. Динамична е по отношение на адекватността на реакциите на промените в настоящето и бъдещето» (Симеонов, 2018а, с. 428). Това налага пренасочване на активността на студентите в нова насока, свързана с промяна на приоритетите при използване на дигиталната среда.

d. Студентите разбират колко е важно да се общува на живо, но все пак през повечето време прибягват към общуването в социални мрежи, защото е по-лесно и не толкова ангажиращо.

e. И двата пола биват повлияни по някакъв начин, няма разлика между мъже и жени. Дори и по отношение на злоупотребата с престоая, разликата е минимална между двата пола. Емоционалното им състояние по-скоро се подобрява чрез престоая им в дигитална среда, отколкото обратното.

f. Дигиталната среда успява да създаде илюзията за безопасност и защита на една голяма част от студентите. А на останалите, макар че не им влияе по подобен начин, все пак се използва по същия начин. Независимо дали е безопасно или не, дигиталната среда е нужен инструмент.

g. Голяма част от студентите злоупотребяват с престоая си в дигитална среда, но не може да се каже дали някой от тях е стигнал до зависимост след като въпросите са ограничени и не са с тази цел.

2) От въпросника за социална тревожност се стигна до следните изводи:

a. Съществува статистически незначима разлика в нивото на социална тревожност между мъжете и жените. Все пак мъжете са с по-ниско ниво на тревожност.

b. Всичките студенти, участвали в изследването са с ниско или средно ниво на социална тревожност. Никой не надвишава нормата.

c. Общото средно ниво на социална тревожност е 43.6.

d. Според получените резултати няма статистически значима разлика в степента на социалната тревожност между студентите, които прекарват много време в дигитална среда и тези, които прекарват там само по един два часа на ден.

3) *От анализа на отговорите на въпросника за емоционална интелигентност могат да се формулират следните изводи:*

a. Жените са с по-високо ниво на емоционална интелигентност от мъжете.

b. В три от четирите компонента на емоционалната интелигентност, (самооценка, емпатия, социални умения) жените показват по-високи резултати, докато мъжете имат по-високо ниво на самоконтрол от тях.

c. Комплексният извод от резултатите от анкетата и въпросниците, дават основание да се твърди, че резултатите между високото и средното ниво на емоционална интелигентност са сходни в повечето случаи и не зависят от дигиталната среда. Всички респонденти са еднакво уязвими.

d. Студентите с високо ниво на емоционална интелигентност имат средна степен на социална тревожност, а тези със средна емоционална интелигентност показват по-ниско ниво на социална тревожност.

40 % от студентите, участвали в изследването са излъгали относно злоупотребата с престоя им в дигитална среда.

Заклучение

В следствие на проведеното емпирично изследване се стига до заключението, че дигиталната среда влияе стимулиращо на емоциите на потребителите. Крайните настроения зависят много от целта, с която те я използват.

Всичките студенти, участвали в изследването показват, че често биват повлияни по различни начини от дигиталната среда и в много случаи тези промени може да не им се струват значими. Те я използват, за да променят емоционалното си състояние, независимо дали е бягство от реалността, място за забавление или за да научат нещо ново.

Повечето от участващите смятат, че всъщност дигиталната среда не може да им повлияе по никакъв начин и се чувстват напълно защитени, защото са в пълен контрол над себе си, но данните показват обратното.

От данните на изследването се стига до заключението, че социализацията в дигитална среда е толкова важна, колкото и в реалния свят.

Често това, което се случва в дигиталната среда, се прехвърля в реалността и обратното. Някой от студентите смятат, че дори дигиталната среда може да е опасно място, ако човек не знае как да се ориентира в нея, защото можеш да бъдеш много лесно повлиян. Факт е, че новините и събитията се разпространяват много по-бързо в дигитална среда, отколкото в реалния свят и социалното мнение ги приема много по-лесно.

Без да претендира за представителност, проведеното проучване дава стабилна база за последващи изследвания в различни сфери, обхващащи влиянието на дигиталната среда върху емоционалността на личността.

От месец март 2020 г. «учебният процес трябваше да се трансформира от преподаване на място в преподаване на електронна среда. През тези месеци във Великотърновския университет избрахме да гледаме на ситуацията като на нов шанс – да застанем по-близо до нашите студенти, да адаптираме

своето обучение, своята кандидатстудентска кампания, да използваме всички възможности на информационните технологии по пътя на електронното образование» (Симеонов, 2020, с. 118).

Изхождайки от периода на провеждане на проучването – непосредствено преди началото на световната пандемия през март 2020 година, считаме за необходимо осъществяването на следващо изследване, анализиращо специфичната ситуация на онлайн обучение и сравняване на получените резултати.

РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

ГЛАВА 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СУБЪЕКТА ТРУДА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Введение

Технический прогресс и развитие инновационной экономики, появление новейших технологий, компьютеризация не только производства, но и практически всех сторон жизнедеятельности человека влекут за собой глобальные перемены во многих областях экономического и социального взаимодействия, детерминируя кардинальные перемены в сфере трудовой занятости. По прогнозам экспертов, значительные изменения, ожидаемые на рынке труда, затронут прежде всего соотношение доли его интеллектуального и физического компонентов, что повлечет за собой резкое увеличение спроса на высококвалифицированные кадры, сокращение числа рабочих и управленцев, появление новых видов профессий. Список специальностей, которые в настоящее время являются актуальными и обеспечивают высокий процент занятости населения, в ближайшем будущем будет существенно меняться. По мнению профессора Московской школы управления «Сколково» и основателя Global Education Futures Павла Лукши, на рынке труда будущего ожидается появление более 200 видов новых профессий, которые охватят 25 секторов экономики. Эксперт отметил, что в настоящее время этот процесс наиболее активно идет в области квантовых и IT-технологий, а также «зеленых профессий», где новые виды занятости фактически уже формируются «как новые профессиональные стандарты» (Более 200..., 2018).

Оценивая ситуацию, ожидаемую в экономике в ближайшем будущем, вице-президент Российской академии наук Ирина Донник предположила, что наиболее востребованными будут «специалисты-айтишники», а также специалисты в области физики, математики, химии и биологии с «навыками IT, роботизации, автоматизации» (В РАН назвали..., 2021).

Согласно прогнозам ректора Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова Виктора Садовниченко, через 10–15 лет самыми востребованными станут профессионалы, специализирующиеся в области цифровизации, искусственного интеллекта, изучения мозга, экологии, Мирового океана, космоса и развития экономики, а также специалисты, «умеющие точно рассчитывать и строить модели» и «принимать нужные решения» (Садовничий, 2018а).

Исследование, проведенное социологами Ситуационного центра социально-экономического развития регионов РФ РЭУ им. Г.В. Плеханова показало, что в настоящее время наибольшее количество вакансий

наблюдается в таких отраслях, как здравоохранение, информационно-коммуникационные технологии, физкультура и спорт, образование и наука, а также «сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности». При этом основная масса вакансий связана с нехваткой специалистов таких направлений, как «информатика» и «вычислительная техника», и относится к профессионалам, имеющим высшее образование («Все профессии важны»..., 2018).

Происходящие в экономике процессы предполагают новые требования, выдвигаемые со стороны работодателей к субъекту деятельности: уровню профессиональной компетентности работника, его профессионально важным качествам, навыкам, индивидуально-личностным характеристикам. Согласно результатам исследования, проведенного специалистами онлайн-университета digital-профессий Skypgo на основе анализа более 10 тысяч современных вакансий, на первом месте среди требований к соискателю находится «умение работать в команде» – 35 % ответов. Второе место занимает «умение работать с компьютером» – 32 % ответов. В числе других востребованных навыков 28 % работодателей отметили «умение продавать», 25 % – «общую грамотность работников», 22 % – «умение вести деловые переговоры» (Названы необходимые..., 2021).

Результаты опроса, проведенного с участием более 5 тысяч пользователей из разных регионов России сервисом «Работа.ру» обнаружили, что сменить текущее место работы готовы более половины россиян – 63 %. Чаще всего хотели бы уволиться и найти новую работу работники сферы торговли, транспортной сферы и охраны. При этом большинство россиян считают, что наилучшие карьерные возможности находятся в отраслях, связанных с IT-технологиями (49 %), робототехникой и искусственным интеллектом (28 %), а также нанотехнологиями (25 %) (Россияне назвали..., 2021).

Международное исследование, направленное на анализ глобальных тенденций к переобучению и путей карьерного роста, проведенное Boston Consulting Group (BCG) и The Network, в котором приняли участие около 17 тысяч респондентов из России, показало, что из-за беспокойства потерять работу в связи с развитием новых технологий более половины россиян (56 %) готовы пройти переобучение и приобрести новую или смежную профессию. Исследователи BCG отметили, что участники «в высшей степени реалистично относятся к переквалификации» и что большинство респондентов, готовых получить профессиональную переподготовку, ориентированы на поиск новой работы в областях, которые имеют сходство с их текущей работой, и областях, положение которых кажется им более устойчивым на экономическом рынке. Опрос показал также, что во время пандемии в связи с быстрыми темпами цифровизации опасения потерять работу среди опрошенных усилились во всем мире, включая Россию, где этот показатель составил 31,5 %. Наибольшую обеспокоенность исследователи обнаружили у работников финансовых учреждений, страховых и

телекоммуникационных компаний. Специалисты, занятые в области медицины, социального обеспечения, науки, а также области маркетинга, оказались менее ориентированы на смену сферы занятости. Отмечается также, что среди желающих сменить профессию наибольшее число респондентов находятся в середине или начале становления своей трудовой карьеры (Исследование: более..., 2021).

В целом, можно констатировать, что в связи с ускорившейся компьютеризацией и цифровизацией труда, появлением новых и трансформацией традиционных профессий, тема «судьба профессии» в пространстве профессионального и общественного дискурса стала одной из наиболее часто обсуждаемых. Тем не менее, как считает директор по развитию системы профессиональных стандартов НИИ труда и социального страхования Ирина Волошина, требуются более серьезные исследования и точные статистические данные относительно востребованности профессий, которые необходимы молодым людям, решающим вопросы своего профессионального пути (О новых профессиях..., 2019).

Обзор результатов экономических и социологических исследований, направленных на выявление ведущих тенденций на рынке труда и профессиональных ориентаций россиян, показал высокую степень беспокойности и потребность субъекта деятельности в поиске новых путей и возможностей для профессиональной самореализации. Рассмотрение имеющихся фактов в контексте проблем психологии позволяет сделать вывод о высокой степени востребованности эмпирических исследований в области профессионального и личностного самоопределения на современном этапе развития социально-экономической сферы жизни общества.

Проблема профессионального самоопределения в психологии труда

Профессиональное самоопределение в работах известных российских психологов (работы Л.И. Божович, И.С. Кона, М.Р. Гинзбурга, А.К. Марковой, А.В. Петровского, С.Л. Рубинштейна и др.) рассматривается в тесной связи с таким сложноструктурированным психологическим явлением, как «личностное самоопределение». Профессиональное самоопределение включает выбор профессии, специальности, пути и способов профессиональной реализации и относится к основным характеристикам самоопределения личности, выступая как потребность в личностной самореализации и формировании ценностно-смысловой системы применительно к сфере трудовой деятельности, поиск своего места в мире профессий, ориентация на перспективу профессионального будущего и установка на самореализацию в труде (Божович, 2008; Гинзбург, 1994; Кон, 1984; Маркова, 1996; Психологическая теория коллектива, 1979; Рубинштейн, 1976 и др.).

Основные теоретические и практические аспекты проблемы профессионального самоопределения представлены в трудах ведущих

ученых в области профессиологии и психологии труда, к числу которых относятся работы Е.А. Климова, Э.Ф. Зеера, Н.С. Пряжникова и ряда других исследователей.

Профессиональное самоопределение в концепции Е.А. Климова рассматривается как результат смысло-поисковой активности индивида и имеет двухуровневую структуру, в которой выделяются в качестве основных гностический и практический уровни. Как психологическое образование, профессиональное самоопределение проявляется через особенности профессионального самосознания. Его основными индикаторами выступают конкретные осознанные представления субъекта деятельности о своей принадлежности к определенному виду профессий, оценивание квалификации и своего соответствия эталону квалифицированного профессионала, видение и осознание своего положения в составе профессиональной группы, особенности оценки своих возможностей, способностей и перспектив становления в выбранной сфере труда (Климов, 2004).

Модель профессионального самоопределения личности, разрабатываемая Н.С. Пряжниковым, имеет иерархизированную структуру, включает основные компоненты и уровни. Процесс профессионального самоопределения осуществляется на следующих уровнях:

1. самоопределение в конкретной трудовой функции;
2. самоопределение на конкретном трудовом посту;
3. самоопределение на уровне конкретной специальности;
4. самоопределение в конкретной профессии;
5. жизненное самоопределение (профессия становится средством реализации определенного жизненного стиля);
6. личностное самоопределение (нахождение самобытного образа Я, авторитетность в качестве профессионала и признание как личности);
7. самоопределение личности в культуре (направленность на вклад в развитие культуры).

Среди наиболее значимых компонентов профессионального самоопределения автор выделяет:

- понимание ценности труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения);
- представление о мире профессий и выделение профессиональной цели-мечты;
- ориентация в социально-экономической ситуации и прогнозирование перспективности выбираемого труда;
- поиск информации о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства
- выделение профессиональных целей как ближних и дальних этапов достижения основной цели и представление о резервных вариантах выбора варианта самоопределения;

– представление о трудностях на пути к достижению профессиональных целей, а также о личностных качествах, необходимых для реализации профессиональных планов.

– реализация личной профессиональной перспективы на практике и постоянная корректировка планов на основе обратной связи (Пряжников, 2008).

В работах Э.Ф. Зеера основной акцент делается на разработке такого важного положения, отражающего тот факт, что профессиональное самоопределение происходит на протяжении всей жизни человека и является одним из важнейших механизмов развития личности. Выступая в роли субъекта трудовой деятельности, человек постоянно решает проблемы, связанные с достижениями в профессиональной сфере, необходимостью уточнения и коррекции своих карьерных планов, пересмотра своего отношения к выбранной специальности и сфере трудовой деятельности. В связи с чем научное решение комплекса профессиональных проблем и профессиональное самоопределение следует рассматривать в контексте конкретного профессионального выбора и в тесной связи с уровнем социальной зрелости индивида, его жизненной позицией, активностью и установками на самореализацию (Зеер, 2003). Автор также отмечает, что в связи с особенностями развития и функционирования экономики в постиндустриальном обществе, ведущей задачей в области профориентации молодежи является ориентация субъекта деятельности на профессиональное самоопределение, которое становится основным механизмом профессионального развития человека в новых условиях. По мнению ученого, индивид как субъект трудовой деятельности должен выступать как субъект профессионального самоопределения и одновременно обладать необходимыми компетенциями, среди которых наиболее значимыми являются:

– информированность о потребностях региона и возможностях профессионального образования;

– знания об основных группах профессий;

– способность осуществлять осознанный выбор маршрута своего образовательного и профессионального становления;

– знание способов противостояния внешним манипулятивным воздействиям;

– готовность к профессиональному самоопределению на основе учета своих образовательных возможностей и индивидуально-психологических особенностей;

– готовность к социально-экономической неопределенности своего профессионального будущего. Формирование этих «профориентологических компетенций», согласно Э.Ф. Зееру, следует начинать и осуществлять в общеобразовательной школе в рамках процесса трудового обучения (Зеер, 2014).

Профессиональное самоопределение в периоды экономической трансформации, социальной нестабильности и масштабных изменений на рынке труда характеризуется определенными особенностями. В подобных условиях большую роль играет тот факт, что пересмотр сферы занятости и области приложения способностей и профессиональных знаний приобретает вынужденный характер. Как подчеркивают исследователи в области социальной и экономической психологии (А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик и др.), помимо карьерной и профессиональной переориентации ситуация экономического кризиса и неопределенности предполагает преодоление негативных переживаний, вызванных стрессом в связи с возможной потерей работы и средств к существованию. В подобных ситуациях принятие решений выступает неотъемлемой частью деятельности и детерминирует результативность как отдельных действий, так и поведения в целом. (Журавлев, 2004; Ковалева, Журавлев, 2020; Нестик, 2020).

Как показало эмпирическое исследование, проведенное под руководством А.А. Алдашевой, психологические факторы и особенности профессионального менталитета находятся в тесной взаимосвязи с успешностью индивида при формировании новой профессиональной позиции, способствуют реализации личностных и профессиональных установок в изменившейся и требующей реконструкции системе «субъект трудовой деятельности – сфера труда и профессия». Такие личностные качества, как инициативность и готовность к переобучению, способность принимать решения в ситуации неопределенности, умение быстро ориентироваться в условиях меняющейся среды, оптимизм и некоторые другие, выступили значимыми предикторами поиска работы в период пандемии COVID-19 (Алдашева, Зеленова, 2018; Алдашева, Зеленова, Баканов, Рунец, 2020; Алдашева, Баканов, Зеленова, Рунец, 2020).

В работе Н.В. Щеколдиной, направленной на выявление специфики повторного выбора профессии, подчеркивается, что выбор зависит от внешних и внутренних факторов, определяется спецификой социально-экономической ситуации, а также психологическими особенностями субъекта труда. Основными внешними факторами для работающих индивидов выступают неудовлетворенность заработной платой и отсутствием карьерного роста; для лиц, потерявших работу и имеющих статус безработного, – это трудности с поиском работы и невозможность трудоустройства по специальности. Среди внутренних факторов наиболее значимыми выступают: волевые (настойчивость в достижении цели, асертивность, решительность, самостоятельность); мотивационно-ценностные (направленность личности, мотивация достижения, ценности-цели); профессиональные (профессиональные интересы и личный профессиональный план). Автор также отмечает, что в меняющихся социально-экономических условиях особое внимание следует уделять разработке методов профессиональной консультации взрослой части населения, так как методы консультирования в ситуации

профпереориентации имеют свою специфику и значительно отличаются от подходов, традиционно практикуемых в профконсультативной работе со школьниками и подростками (Щеколдина, 2006).

Завершая обзор литературы, следует отметить следующее. Профессиональное самоопределение в психологических науках рассматривается как одна из форм самоопределения личности, реализуемая посредством принятия решений о выборе профессии и путях развития личности в качестве профессионала. Анализ литературы показал, что профессиональное самоопределение и профессиональная переориентация субъекта деятельности зависят от взаимодействия целого ряда внутренних переменных, таких как уровень квалификации и профессионализм, инициативность и готовность к переобучению, особенности мотивации, активность и др. Психологические факторы и особенности профессионального самосознания во многом определяют успешность индивида при формировании новой профессиональной позиции, способствуют реализации личностных и профессиональных установок в изменившейся и требующей реконструкции системе «субъект трудовой деятельности – сфера труда и профессия».

Ускорение технического развития влечет за собой высокую вероятность для субъекта труда стать безработным, повышает вероятность ухудшения материального и потерю социального статуса, ставит людей перед проблемой необходимости анализа экономической реальности, профессиональной переориентации, поиска новых возможностей для самореализации в сфере трудовой деятельности. Обзор экономических, социологических и психологических материалов показал актуальность проблемы профессионального самоопределения в условиях технологического прогресса, цифровизации, роста экономической неопределенности. Это позволило сформулировать *цель* эмпирического исследования: выявление особенностей профессионального самоопределения (осознания профессиональной направленности, возможностей, позиции субъекта труда и т. д.) в период экономических перемен, связанных с внедрением цифровых технологий и трансформацией рынка труда.

Методика

Методы исследования. Исследование проводилось методом онлайн-анкетирования. Применялась специально разработанная анкета, направленная на выявление личностных и профессиональных установок, особенностей принятия решений и планирования. Использовалась 4-балльная шкала, имеющая следующую градацию: «верно», «пожалуй, верно», «пожалуй, неверно», «неверно».

Проверка внутренней согласованности и надежности методики показала, что альфа Кронбаха составляет $\alpha = 0,7$, что соответствует среднему уровню надежности.

Задачи исследования предполагали выявление различий в самоопределении разных категорий работников. Основное внимание было

уделено группам субъектов деятельности, планирующим сменить место работы, а также респондентам, которые удовлетворены своей работой и которых устраивает рабочее место и положение в профессиональной сфере.

Участники исследования. В исследовании приняли участие 220 человек, проживающих в разных городах и регионах на территории России, среди них работники таких сфер трудовой занятости, как «человек – техника, знак» (инженеры, пилоты, технологи, дизайнеры и др.), «человек – человек» (педагоги, психологи, менеджеры и др.).

В ходе обработки и анализа результатов анкетирования все участники исследования (n = 220 ч-к) были разделены на две группы: 1) группа респондентов, «планирующих найти новую работу» (n = 63 ч-к); 2) группа респондентов, «не планирующих поиск новой работы» (n = 157 ч-к). Социально-демографические характеристики респондентов из выделенных групп представлены в табл. 7.

Таблица 7.1

Социально-демографические характеристики респондентов в зависимости от направленности на смену рабочего места

Показатели	Вся выборка	Группа 1 «планирующие сменить работу»	Группа 2 «не планирующие сменить работу»
Количество человек	N = 220	N = 63	N = 157
Женщины, %	68,5	66,7	68,8
Мужчины, %	31,5	33,3	31,2
Возраст, лет	36,66 ± 6,25	35,9 ± 6,13	36,54 ± 6,31
Стаж работы, лет	14,9 ± 6,89	14,76 ± 6,78	15,08 ± 6,95
Образование высшее, %	86,5	87,3	86,2
Состоят в браке, %	63,1	57,1	65,4
Имеют иждивенцев, %	63,6	58,7	64,8
Работают с людьми, %	57,7	61,9	56,1
Работают с техникой, знаком, %	30,5	20,6	34,4
Хотели бы сменить профессию и работать с людьми, %	62,7	76,2	57,3
Хотели бы сменить профессию и работать с техникой, знаком, %	20,9	11,1	26,8

Статистическая обработка данных анкетирования включала метод частотного анализа, корреляционный анализ (коэффициент r-Спирмена) и метод анализа корреляционных плеяд, сравнительный анализ (U-критерий Манна – Уитни). Использовался пакет программ SPSS 19.0.

Результаты исследования

Результаты корреляционного анализа и применение метода корреляционных плеяд позволили получить матрицы интеркорреляций для каждой из групп респондентов, фрагменты которых представлены на рис. 7.1 и 7.2.

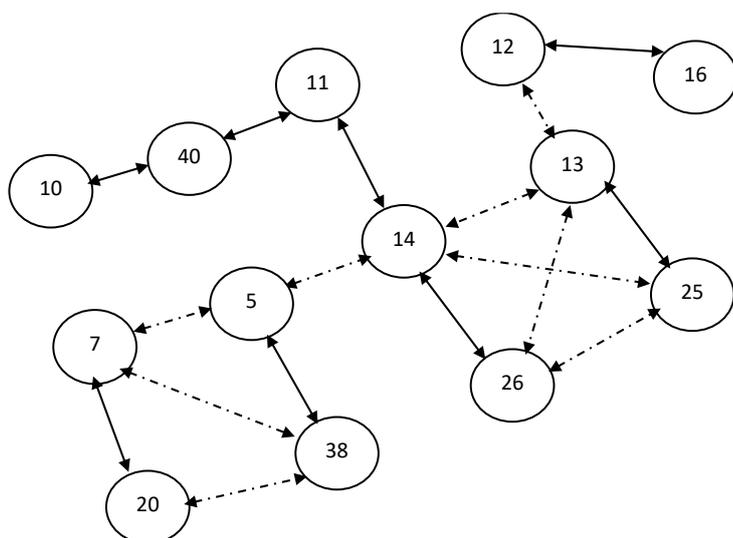


Рис. 7.1. Корреляционные плеяды группы респондентов
«планирующих найти новую работу»:

5 – я опасаясь, что мои планы не осуществятся; 7 – моя жизнь сложится так, как я захочу; 10 – я стремлюсь свои планы на будущее разрабатывать в малейших деталях; 11 – я всегда качественно выполняю работу; 12 – я считаю, что мои успехи зависят от моих способностей; 13 – я не доволен(а) результатами своей профессиональной деятельности; 14 – выполняя сложную работу, я уверен(а), что у меня все получится; 16 – я готов(а) изменить свою жизнь, чтобы зарабатывать больше; 20 – я уверен(а), что успех в работе мне сопутствует; 25 – в сложной ситуации я обычно опаздываю с принятием решения; 26 – я быстро принимаю решение в ситуации неопределенности; 38 – когда с моим мнением не согласны, мне трудно принимать решение; 40 – я сделаю все возможное, чтобы реализовать свои планы

Как видно на рис. 7.1, в группе «планирующих найти новую работу» обнаружена одна корреляционная плеяда, центральным звеном которой выступает такая личностная характеристика, как уверенность в своей способности решать сложные задачи и выполнять любую работу («Выполняя сложную работу, я уверен(а), что у меня все получится»). Данный показатель находится в положительной и тесной взаимосвязи ($r = 0,434$, $p < 0,001$) с показателем, отражающим особенности принятия решений («Я быстро принимаю решение в ситуации неопределенности»), т. е. характеризующим индивида как уверенного в своей способности быстро и правильно принимать решения в сложных ситуациях. Уверенность в своей способности выполнять сложную работу находится в обратной связи с такими показателями, как «Я не доволен(а) результатами своей профессиональной деятельности» ($r = -0,450$; $p < 0,001$); «Я опасаясь, что мои планы не осуществятся» ($r = -0,406$; $p < 0,001$); «В сложной ситуации я обычно опаздываю с принятием решения» ($r = -0,400$, $p < 0,001$). Это значит, что чем больше уверенность индивида в себе, тем он более убежден в осуществлении своих планов и реже испытывает опасения по поводу недостижимости

поставленных целей. Чем больше уверенность в своей способности решать сложные задачи, тем выше уверенность в умении принимать правильные и своевременные решения. Кроме того, уверенные в себе респонденты, имеющие установки на смену работы, в большей степени удовлетворены результатами своего труда и готовы «сделать все возможное» для достижения поставленных целей.

Анализ матрицы интеркорреляций позволил также выявить отрицательные взаимосвязи показателя «Я не доволен(а) результатами своей профессиональной деятельности» с показателями «Я быстро принимаю решение в ситуации неопределенности» ($r = -0,404$; $p < 0,001$), «Я считаю, что мои успехи зависят от моих способностей» ($r = -0,410$; $p < 0,001$) и положительную связь с показателем «В сложной ситуации я обычно опаздываю с принятием решения» ($r = 0,405$; $p < 0,001$). Обнаруженные взаимозависимости свидетельствуют о том, что удовлетворенность результатами деятельности в группе респондентов, планирующих сменить место работы, во многом детерминирована уверенностью индивида в своих способностях и умениях успешно действовать в ситуации неопределенности, уверенностью в себе и быстрой реакцией в сложной ситуации.

Анализ матрицы интеркорреляций, полученной для группы респондентов, «не планирующих сменить место работы», позволил обнаружить две корреляционные плеяды, представленные схематически на рис. 7.2.

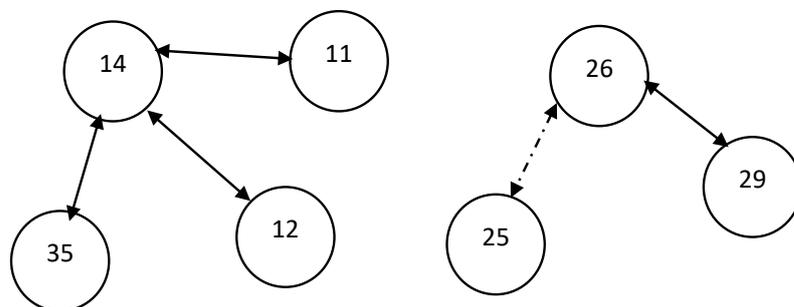


Рис. 7.2. Корреляционные плеяды группы респондентов «не планирующих найти новую работу»:

11 – я всегда качественно выполняю работу; 12 – я считаю, что мои успехи зависят от моих способностей; 14 – выполняя сложную работу, я уверен(а), что у меня все получится; 25 – в сложной ситуации я обычно опаздываю с принятием решения; 26 – я быстро принимаю решение в ситуации неопределенности; 29 – в сложной ситуации я никогда долго не раздумываю; 35 – в жизни я следую поговорке «Кто не рискует, тот не выигрывает»

Как видно на рис. 7.2, центральным звеном первой плеяды выступает показатель «Выполняя сложную работу, я уверен(а), что у меня все получится», что характеризует респондентов данной группы как уверенных в своей способности решать любые сложные профессиональные задачи и получать требуемый результат. Основным показателем имеет положительные взаимосвязи с такими пунктами анкеты, как «Я всегда качественно выполняю работу» (r

= 0,403, $p < 0,0001$), «Я считаю, что мои успехи зависят от моих способностей» ($r = 0,424$, $p < 0,0001$), «В жизни я следую поговорке "Кто не рискует, тот не выигрывает"» ($r = 0,41$, $p < 0,0001$). Данные взаимосвязи позволяют говорить о том, что респонденты высоко оценивают результаты своего труда и уверены в том, что смогут качественно выполнить работу, опираясь на свои способности и готовность рисковать ради получения желаемого результата.

Центральным звеном второй корреляционной плеяды в матрице корреляций для группы респондентов, «не планирующих найти новую работу», выступает показатель «Я быстро принимаю решение в ситуации неопределенности». Данный показатель находится в прямой положительной связи с показателем «В сложной ситуации я никогда долго не раздумываю» ($r = 0,477$, $p < 0,0001$) и отрицательной связи с показателем «В сложной ситуации я обычно опаздываю с принятием решения» ($r = -0,525$, $p < 0,0001$). То есть поведение в ситуации неопределенности респондентов данной группы во многом детерминируется установкой на быстрое принятие решений и готовностью активно действовать, «не тратя время на раздумья».

Для сравнения групп респондентов, «планирующих» и «не планирующих» сменить место работы, с целью выявления статистически достоверных различий между выделенными группами был осуществлен сравнительный анализ с применением критерия U-критерия Манна – Уитни. Фрагмент общей таблицы, полученной в ходе сравнительного анализа, представлен в табл. 7.2.

Таблица 7.2

Результаты сравнения групп респондентов, «планирующих» и «не планирующих» сменить место работы (фрагмент общей таблицы)

Показатели	U Манна – Уитни	W Вилкоксона	Z	P <
<i>Социально-демографические характеристики</i>				
Возраст	4706,500	6722,50	-,561	,575
Пол	4840,500	6856,50	-,305	,760
Образование	4939,500	17342,5	-,024	,981
Стаж работы	4837,000	6853,00	-,255	,799
Количество детей	4707,500	6723,50	-,586	,558
Стаж по специальности	4354,000	6370,00	-1,322	,186
Наличие иждивенцев в семье	4605,500	6621,50	-,956	,339
<i>Пункты анкеты</i>				
Моя текущая работа способствует повышению благополучия близких мне людей	4033,500	16436,5	-2,309	,021
Я готов(а) изменить свою жизнь, чтобы зарабатывать больше	3454,500	5470,50	-3,695	,000
В текущей работе не востребован мой профессиональный опыт	3651,000	5667,00	-3,229	,001
В трудной ситуации я всегда полагаюсь на себя	3955,500	5971,50	-2,530	,011
Время от времени мне хочется «поработать на себя»	3384,500	5400,50	-3,955	,000
Для меня важно, как люди оценивают мою работу	4242,500	16645,5	-1,826	,068

Как видно из табл. 7.2, группы респондентов, «планирующих» и «не планирующих» сменить место работы, не отличаются по полу, возрасту, трудовому стажу, семейному положению и другим показателям социально-демографического статуса.

Значимые различия, дифференцирующие выделенные группы, обнаружены относительно таких пунктов анкеты, как «Моя текущая работа способствует повышению благополучия близких мне людей», «Я готов(а) изменить свою жизнь, чтобы зарабатывать больше», «В текущей работе не востребован мой профессиональный опыт», «В трудной ситуации я всегда полагаюсь на себя» и «Время от времени мне хочется "поработать на себя"». Пункт анкеты «Для меня важно как люди оценивают мою работу» обнаружил различия на уровне статистически выраженной тенденции. То есть результаты сравнительного анализа, направленного на поиск и обнаружение наиболее значимых психологических переменных, позволяющих охарактеризовать респондентов в зависимости от наличия/отсутствия установки на поиск новой работы, показали – желание сменить место работы определяется, прежде всего, такими внутренними переменными, как: стремление «повысить материальное благополучие близких»; «невостребованность профессионального опыта»; желание «поработать на себя». Выявлено также, что респонденты, имеющие установку на смену места работы, в большей степени «полагаются на себя в сложных ситуациях».

Обсуждение результатов эмпирического исследования

Результаты статистической обработки полученных первичных матриц позволили выявить, что системообразующей переменной, характеризующей особенности респондентов из группы «планирующих сменить работу», выступает показатель, отражающий уверенность субъекта деятельности в своих способностях достигать намеченной цели и получать желаемый результат («Выполняя сложную работу, я уверен(а), что у меня все получится»). Данный показатель формирует симптомокомплекс, включающий такие переменные, как уверенность в своей способности быстро действовать в ситуации неопределенности, установку на качественное выполнение работы, установку на предварительную проработку и планирование предстоящей деятельности, а также настойчивость, целеустремленность и приложение максимальных усилий и всех имеющихся ресурсов для получения желаемого результата. Успехи на пути к поставленной цели респонденты из группы планирующих сменить работу или профессию связывают со своими способностями, возможностями и умениями. При этом важно отметить, что готовность сменить работу с целью «зарабатывать больше» тем выше, чем больше степень уверенности индивида в себе, своих силах и своих способностях.

Анализ корреляционных взаимозависимостей, полученных для группы респондентов, «не планирующих смену работу» показал, что основными характеристиками участников данной группы выступают: уверенность

субъекта деятельности в своих способностях решать сложные задачи («Выполняя сложную работу, я уверен(а), что у меня все получится»), а также быстрота принятия решений в сложной ситуации («Я быстро принимаю решение в ситуации неопределенности»). Принимая решение в неоднозначных и сложных ситуациях, респонденты, удовлетворенные своей работой и не планирующие ее менять, предпочитают «не опаздывать» и «долго не раздумывать» с выбором, а рисковать, следуя поговорке «Кто не рискует, тот не выигрывает». При этом они уверены «в себе и своих силах», «своих способностях» и своем умении принимать правильные решения быстро и своевременно.

Анализируя содержание результатов сравнительного анализа и полученных статистически достоверных различий между группами, важно отметить следующее. Респонденты, планирующие сменить работу, при сравнении с респондентами, не имеющими установок на перемену рабочего места, гораздо чаще отмечают, что имеющаяся у них работа не способствует желаемому уровню материального благополучия семьи, поэтому они хотели бы найти рабочее место с более высокой заработной платой, позволяющей повысить качество жизни и семейное благосостояние. Респонденты данной группы также значительно чаще отмечают неудовлетворенность профессиональной реализацией, считая, что на текущем рабочем месте их профессиональные знания не имеют применения, а профессиональный опыт остается не востребованным. Кроме того, респонденты, «планирующие сменить работу», хотели бы иметь большую степень самостоятельности и независимости в своей профессиональной деятельности. Сопоставление групп позволило также выделить такие психологические особенности участников исследования, ориентированных на поиск новой работы, как самостоятельность и принятие ответственности в трудных ситуациях, а также значимость мнения окружающих относительно своей профессиональной деятельности и качества выполнения работы.

Как отмечалось выше, сравнение групп респондентов, желающих сменить место работы и не имеющих таких планов, не выявило достоверных различий по основным социально-демографическим показателям, таким как возраст, пол, стаж работы, количество детей и иждивенцев, сфера трудовой занятости. То есть сравниваемые группы однородны по своему составу. Статистический частотный анализ показал, что среди всех участников исследования установки на поиск новой работы обнаружены у 40,2 % респондентов. При этом 76,2 % хотели бы сменить профессию и работать с людьми, и только 11,1 % – работать с техникой или знаком. Возможно, данный факт в определенной степени связан с некоторым преобладанием в выборке исследования женщин, что характерно как для группы планирующих, так и для группы не планирующих сменить работу (68,5 % и 31,5 % соответственно). Установлено также, что в наибольшей степени на смену места работы ориентированы респонденты, имеющие детей или других иждивенцев. Можно предположить, что необходимость воспитывать детей и

помогать близким ограничивает возможности выбора интересной работы («работы по душе»), выдвигая на первый план поиск сферы занятости с гибким рабочим графиком, позволяющим больше уделять внимание семье и близким.

В целом, обобщая полученные в исследовании эмпирические факты, можно сделать вывод о том, что профессиональное самоопределение участников эмпирического исследования, являющихся на момент обследования работающими, тесно связано с ценностно-смысловыми установками и определяется особенностями внутренней позиции субъекта труда. Среди основных факторов, детерминирующих направленность респондентов на перемену рабочего места, наиболее значимыми выступают такие как: 1) желание повысить уровень благосостояния семьи и близких; 2) неудовлетворенность текущим профессиональным статусом и уровнем профессиональной востребованности; 3) стремление организовать свою трудовую деятельность самостоятельно и не зависеть от работодателя.

Заключение

Трудовая сфера жизни человека представляет собой сложную многоуровневую систему «человек – профессия – общество», где важным звеном, обеспечивающим эффективность функционирования всей системы, выступает субъект труда, осуществляющий интегративное взаимодействие разных подструктур и структурных компонентов системы с учетом их многообразия, специфики, конкретных целей, условий и требований.

Современный этап развития экономики характеризуется необходимостью для субъекта труда адаптироваться к динамичности производственных и социальных процессов, периодам возможной безработицы, необходимости смены не только места работы, но и профессии. Как считают эксперты и футурологи, процесс технической и цифровой трансформации экономики и рынка труда в перспективе приведет к появлению новых профессиональных групп и сообществ, стабильность жизни, материальное благополучие и качество жизни которых могут оказаться под угрозой. Рынок труда будет диктовать свои условия субъекту, требуя более высокий уровень квалификации, профессионализма и компетенций. Помимо этого, субъект труда в условиях высокой конкурентности на рынке занятости и динамичности трудовой сферы должен обладать определенными профессионально важными личностными свойствами и характеристиками, в частности активностью, самостоятельностью и инициативностью, как показывают наши исследования.

Установлено, что такие психологические факторы, как уверенность в себе и своих возможностях решать сложные задачи, способность быстро и адекватно оценивать происходящее, принимать решения в ситуациях неопределенности и дефицита времени, вера в свои силы и успех, являются важными внутренними ресурсами, позволяющими субъекту труда чувствовать себя уверенно и, в зависимости от объективных обстоятельств или субъективных намерений, планировать свое профессиональное будущее.

В современных социально-экономических условиях актуальной становится разработка многоцелевых программ, направленных на поддержку и обучение взрослых групп населения, оказавшихся в связи с инновационными процессами в экономике и социальной жизни в сложной жизненной ситуации, связанной с потерей работы или необходимостью профессиональной переквалификации. В связи с этим следует отметить важность программ профессиональной ориентации и переориентации взрослых, составленных на основе математических и имитационных моделей рынка труда. Психологическая составляющая модели должна быть направлена на формирование профессионально-социальной идентичности не для одной, а одновременно нескольких кластеров профессий, базирующихся на общности профессионального менталитета, ценностей, особенностей коммуникативного взаимодействия, норм, правил, традиций профессионального сообщества и т. д. Обучающие программы должны ориентироваться как на краткосрочную, так и на долгосрочную перспективу рынка труда, запросах в определенных категориях специалистов, а также на стратегические планы развития экономики региона и страны в целом.

Концептуальная модель программы предполагает вариативность с учетом эволюции профессий, их трансформации и видоизменений. Полученные в исследовании результаты, позволившие выявить некоторые психологические ресурсы субъекта труда (быстрота принятия решений, активность, установка и готовность к необходимой смене позиции на рынке труда и др.), способствующие самореализации, могут служить психологическим обоснованием этих моделей. Результаты исследования обосновали индикаторы профессионального самоопределения в изменяющихся социально-экономических условиях и могут быть учтены при разработке новых технологий в области образования, программ профессионального обучения и переобучения, построенных с учетом психологических механизмов вхождения в профессию и становления профессионала. Полученные данные могут быть использованы для повышения эффективности уже существующих программ, направленных на решение проблем в области трудовой занятости населения, профессиональной ориентации и переквалификации специалистов в современных условиях внедрения цифровых технологий и трансформаций рынка труда.

ГЛАВА 8. ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ПАНДЕМИЧЕСКИХ ВЫЗОВОВ

Введение

Внедрение информационно-коммуникативных технологий и, прежде всего, Интернета в трудовую деятельность в последнее десятилетие создало благоприятные возможности для удаленной работы (УР), т. е. работы, которую сотрудники могут выполнять вне офиса, цеха, лаборатории, учебной аудитории и т. д. Эта возможность актуальна для многих групп работников, но особенно привлекательной она оказывается для семей с детьми, в которых родители должны полный рабочий день проводить вне дома на рабочем месте. На первый взгляд, УР обладает множеством преимуществ как для работодателей, так и для сотрудников организаций. Для первых – сокращаются затраты на управление, аренду офисных помещений, оборудование, обслуживание, уборку и т. д. Для вторых – появляются возможности для сокращения значительных, а иногда чрезвычайно больших временных затрат на дорогу до рабочего места, перехода на гибкий график работы, формирования рационального баланса между организационной и личной жизнью и т. д.

Однако пока УР была не серьезной альтернативой традиционным режимам трудовой деятельности, а скорее экзотикой, она не привлекала внимания ни экспертов в области управления, ни специалистов в области психологии труда и организационной психологии. Разумеется, никто не задумывался над множеством фундаментальных вопросов, которые неизбежно поставит перед наукой и практикой совершенно новая модель трудовой деятельности – УР. Перечислим хотя бы малую часть этих вопросов. Что такое УР с научной точки зрения? В чем ее специфика? Как ее исследовать? Какие профессии могут быть переведены на удаленный режим? Нужно ли трансформировать профессии, перевод которых на УР в принципе невозможен? Какие организационно-психологические условия необходимо обеспечить для эффективного перехода на УР без нарушения организационных процессов и взаимодействия? Есть ли индивидуально-психологические, возрастные и гендерные особенности для перехода на УР без потери эффективности и роста эмоционального выгорания? Как УР будет влиять на качество трудовой жизни? Не приведет ли переход на УР к нарушению баланса организационной и личной жизни? Каких изменений потребуют принципы функционирования и управления современной организацией при переходе на УР?

И, наконец, ключевой вопрос: *работает ли удаленная работа*, т. е. как она влияет на производительность труда? Производительность труда – ключевое понятие не только для психологии труда, но и для любого бизнеса и национальной экономики в целом. Динамика роста производительности труда выступает важнейшим условием устойчивого роста и экономики, и повышения благосостояния населения. Поэтому задача повышения качества

и эффективности работы сотрудников была актуальной и на заре индустриальной революции, и сегодня – в эпоху цифровой экономики. Эксперты и аналитики уже больше 20 лет прогнозируют приближающийся скачок производительности труда в связи с использованием цифровых технологий, топ-менеджеры не прекращают попытки кардинально увеличить эффективность своих организаций, консультанты предлагают уникальные решения, которые способны полностью трансформировать организационные процессы, сделав их сверхэффективными, государства не жалеют ресурсов, пытаясь стимулировать рост национальных экономик и валового внутреннего продукта. И если УР станет доминирующей формой профессиональной деятельности, то вопрос, какой при этом будет производительность труда, оказывается едва ли не центральным.

Поставленные исследовательские вопросы можно было бы продолжать и дальше, но все они, как и многие другие вопросы, могут возникнуть и побудить к действию только при изменении мировоззренческой парадигмы, при переходе от идеологических мифологем либерального монитаризма к объективно-научному анализу.

Основная часть

С начала 2020 г. пандемия COVID-19 спровоцировала резкий переход к УР. Пандемические ограничения вынудили население многих стран мира изменить свой привычный *modus vivendi*. Пандемия повлияла на все стороны жизни, но особенно остро она ударила по миру профессионального труда: резко выросла безработица, национальные экономики понесли и несут колоссальные потери, многие вчера вполне благополучные сферы профессиональной деятельности неожиданно оказались невостребованными. Сегодня существует множество прогнозов о том, какие последствия COVID-19 будет иметь для субъекта труда, и что ожидает организационный мир в постпандемическую эру.

Мы попытались рассмотреть возможные изменения в мире профессий и профессиональной деятельности в целом, основываясь на научных исследованиях и авторитетных мнениях научного сообщества (Abedin, 2020; Backman, 2020; Barrero, 2021; Dingel, Neiman, 2020; Ferrazzi, 2020; Gajendran, Harrison, 2007; Gibbs, Mengel, Siemroth, 2021; Kochhar, Passel, 2020; Nazar, 2020; Shockley, 2014; Singer, 2020). Эти изменения способны породить множество совершенно новых и неожиданных проблем для субъекта труда, которые психологи труда должны воспринимать не только как вызовы, но и как новые возможности.

Мы выделили 7 сфер, в которых субъекта труда ожидают наиболее радикальные изменения профессионального труда как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Эти сферы, разумеется, не покрывают весь спектр проблем, порожденных пандемией. Тем не менее, на наш взгляд, они являются приоритетными для психологии труда и организационной психологии как с исследовательской, так и с прикладной точки зрения. Это следующие сферы: 1) удаленная работа как потенциально основная форма

профессиональной деятельности; 2) виртуальная организация как доминирующая организационная форма; 3) баланс организационной и личной (семейной) жизни; 4) организационный стресс и качество трудовой жизни в новых условиях; 5) виртуальное лидерство; изменения в мире профессий; 7) профессиональная карьера как «пазл».

Каждая из указанных сфер требует подробного рассмотрения и серьезных исследовательских усилий. Учитывая ограничения по объему, в настоящей главе мы сосредоточим свое внимание только на одной, но, пожалуй, ключевой проблеме постпандемической эры – УР. Выбор именно этой сферы обусловлен ее центральным положением в рассматриваемой системе: удаленная работа непосредственно связана и с виртуальной организацией, и с балансом организационной и личной жизни, и с организационным стрессом и качеством трудовой жизни в новых условиях, и с виртуальным лидерством и новыми карьерными траекториями.

Удаленная работа – осуществляемая в соответствии с предварительно определенными планами трудовая деятельность, которую субъект труда выполняет вне организационных помещений, используя средства связи и информационно-коммуникативные технологии для взаимодействия с другими субъектами труда для достижения определенных результатов. Элементы удаленной работы (например, командировки) давно используются организациями, но в условиях пандемии удаленная работа стала основной формой трудовой деятельности, позволяющей избегать опасных непосредственных контактов. Таким образом, научное исследование удаленной работы сегодня стало не просто актуальным, а критическим (Cho, 2020; Kramer, Kramer, 2020). Так как одной из важнейших задач психологии труда является исследование психологических факторов, определяющих индивидуальную и организационную эффективность, то ключевым становится вопрос об эффективности удаленной работы и факторах, ее определяющих. Существующих исследований этого вопроса (например, Allen, Golden, Shockley, 2015; Gajendran, Harrison, 2007; Shockley, 2014) явно недостаточно, и сегодня еще не сформировано научно обоснованное представление об эффективности удаленной работы и факторах, которые на нее влияют. К этим факторам, прежде всего, можно отнести индивидуально-психологические и личностные особенности субъекта труда, уровень автономности/взаимозависимости профессиональных задач, характеристики общения, уровень сплоченности команды, стиль лидерства, уровень доверия и т. д. Кроме того, должны учитываться внеорганизационные переменные: условия выполнения удаленной работы (т. е., фактически, условия жизни субъекта труда), семейный статус, количество и возраст детей, состояние здоровья членов семьи и т. д. Необходимы усилия по разработке психологических методов анализа удаленной деятельности, а также по исследованию психологических аспектов таких проблем, как управление и организация взаимодействия в условиях удаленной работы, проблемы

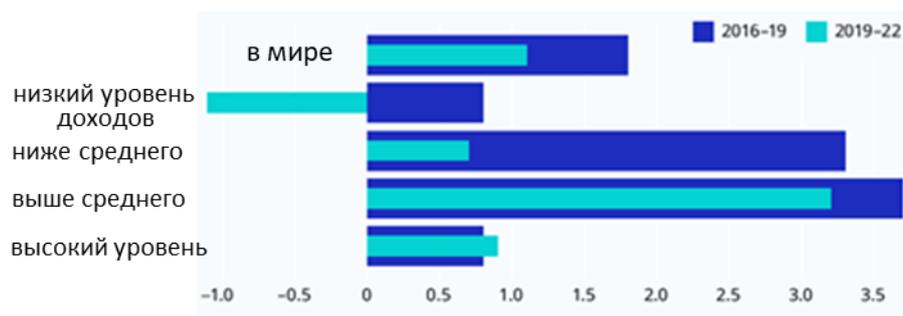
социальной изоляции и самоменеджмента, трудовой мотивации, ценностей и организационной культуры, организационной адаптации и социализации сотрудников и многих других.

Удаленная работа со всей остротой поставила вопрос о границах между работой и семьей, заставляя субъекта труда по-новому взглянуть на свои роли на работе и в семье, поскольку они теперь реализуются в одном и том же месте (Kossek, Lautsch, Eaton, 2006). Новая ситуация порождает ролевые, организационные и семейные конфликты, которые также нуждаются в исследованиях и разработке не только рекомендаций, но и практических копинг-подходов.

По оценкам Всемирной организации труда (ILO), пандемия оказала значительное, но неравномерное влияние на среднюю производительность труда в разных странах и областях экономики. Согласно табл. 8.1, в целом глобальная экономика просела почти вдвое, а больше всего пострадали страны с низким уровнем доходов (US Labor Dept..., 2019).

Таблица 8.1

Среднегодовой рост производительности труда в 2016-2019 и 2019-2022 г. в мире и в группах стран с различным уровнем доходов, %



Источник: World Employment and Social Outlook: Trends 2021. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

При этом наименьший прирост производительности в допандемический период наблюдался в тех же странах с низким уровнем доходов и... в наиболее успешных и технологически развитых?! Кстати, минимальный ожидаемый прирост производительности в этих странах многие эксперты связывают не с реальным повышением эффективности труда, а с усилившейся безработицей и сокращением числа рабочих мест. По данным британских аналитиков, с начала пандемии уровень занятости молодежи в возрасте 16–24 лет снизился на 6 %, а пожилых работников в возрасте 65 лет и старше – на 8 %. Для сравнения, уровень занятости среди лиц в возрасте 25–64 лет также снизился, но всего на 1,1 % (World Employment..., 2021, p. 6).

Как же случилось, что даже без пандемии в ведущих странах мира, которые уже почти построили принципиально новую цифровую экономику, рост производительности труда не превышает 1 %, т. е. находится на уровне, свойственном экономической стагнации.

С трудностями с увеличением производительности труда сталкиваются все страны. По данным Министерства труда США, рост производительности труда с начала XX в. не превышал 1–1,5 %, а в последние 5 лет регулярно демонстрирует отрицательную динамику (US Labor Dept..., 2019). И США не одиноки: по данным McKinsey & Company, темпы роста производительности труда во многих других странах с развитой экономикой приблизились к историческим минимумам. Если цифровая экономика уже заявила о себе в полный голос и породила множество футуристических ожиданий, то почему это никак не сказывается на росте производительности труда? Замедление роста производительности в этих странах является проблемой – и загадкой. Почему же так происходит?

В последнее десятилетие многие ученые, экономисты, бизнесмены и эксперты все чаще задаются этим вопросом. Возник даже новый экономический феномен, получившее название «парадокса Солоу». Роберт Солоу – американский экономист, лауреат Нобелевской премии, автор фундаментальных исследований в области теории экономического роста. Именно ему принадлежит парадоксальная фраза, ставшая крылатой: «Мы видим цифровизацию повсюду, но только не в официальных цифрах роста производительности». В своих работах Солоу указывает, что инвестиции в цифровизацию экономики не только не приводят к увеличению прибыли и повышению производительности труда, но и, как ни странно, требуют еще **больших** инвестиций в компьютеризацию производства. По сути «парадокс Солоу» – это даже не удивление, а недоумение экспертов, почему повсеместное внедрение новых технологий не приносит ожидаемых результатов.

Эксперты предлагали разные ответы на этот вопрос: чрезмерность надежд на быстрое воздействие технологий, которые мы видим вокруг себя; необходимая задержка в их воздействии; неправильное измерение и преуменьшение эффектов новых технологий; амбивалентность влияния: технология дает преимущества, но и отбирает время, отвлекает внимание (социальные сети, переизбыток информации, навязчивая реклама и т. д.); новые технологии делают нас ленивыми и тормозят развитие, т.к. создают мир, где возможна жизнь без трудностей и напряжения.

По-видимому, наибольшее внимание на этот парадокс обращают предприниматели, для которых прибыль и, соответственно, повышение производительности труда являются ключевыми целями деятельности. Массачусетский технологический университет и The Boston Consulting Group в 2019 г. провели исследование по оценке внедрения технологий искусственного интеллекта в коммерческих организациях. В исследовании приняли участие около 2,5 тысяч предпринимателей и топ-менеджеров крупных компаний из 97 стран. Показательно, что около 70 % респондентов считают новые технологии бесполезными.

Складывающаяся ситуация выглядит особенно нелогичной, когда сравнивается влияние важных технологических прорывов на развитие

промышленности и бизнеса. Появление паровых машин привело к промышленной революции, многократно увеличив производительность труда и прибыль. Переход с паровых двигателей на электрические также оказал огромное влияние на развитие и рост производительности многих отраслей промышленности. Наверное, именно эти исторические аналогии усиленно питают наши ожидания на цифровой прорыв.

Любопытно, но многие сотрудники, перешедшие на режим УР, довольно оптимистично оценивают уровень своей производительности в новых условиях. Почти 60 % респондентов (из 30 000 сотрудников) считают, что в домашних условиях их производительность заметно подросла (табл. 8.2).

Таблица 8.2

Субъективная оценка сотрудниками изменений производительности труда при УР



(Источник: Barrero J.M. et al *Whe working from home will stick*. National bureau of economic research. WP 28731, 2021. <http://www.nber.org/papers/w28731>)

Однако надежность субъективных оценок невелика, и в этом плане показателен опыт крупной азиатской IT-компании, которая в марте 2020 г. резко перевела всех сотрудников в режим УР (Gibbs, Mengel, Siemroth, 2021). Компания, используя систему учета и анализа деятельности персонала, собрала обширные данные по производительности труда более чем 10 000 своих сотрудников за полтора года до пандемии и в период УР, работы своих систем учета персонала и анализа рабочей силы. Персонал компании занимался разработкой новых программных и аппаратных приложений или решений, интенсивно взаимодействовал с клиентами, внедрял новые идеи и методы, постоянно совершенствовал свой профессиональных уровень.

Были собраны данные, которые включали оценку времени на различные виды деятельности: деловые встречи, сетевую коммуникацию с коллегами внутри и за пределами компании и выполнение работы без отвлекающих факторов. При этом программное обеспечение и система учета рабочего времени учитывали, действительно ли сотрудник выполняет соответствующую задачу (это считалось рабочим временем) или занят чем-то другим: использует посторонние сайты, устраивает перерывы, ведет личную переписку, просто сидит за своим рабочим столом и т. д. В последнем случае это не считалось рабочим временем. Таким образом, в отличие от исследований производительности на основе опросов или экспертных оценок, компания пыталась объективно оценить ключевой показатель трудовой деятельности: выполненную работу, деленную на отработанные часы. Кроме того, были собраны данные о таких характеристиках сотрудников, как профессиональная квалификация (высшее образование было обязательным), возраст, опыт работы, срок службы в компании, пол, наличие или отсутствие детей, а также оценка времени, затрачиваемого на дорогу к офису.

Полученные данные позволили сравнивать результаты для одного и того же сотрудника до и во время УР. Было обнаружено, что общее количество отработанных часов в условиях УР значительно возросло, однако это не привело к серьезным изменениям в индивидуальной производительности: сотрудники продолжали показывать те же результаты, что и до перехода УР. Учитывая, что прежние результаты достигались за большее время, можно говорить о значительном снижении (примерно на 20 %) индивидуальной производительности труда. Таким образом, полученные данные демонстрируют, что в условиях УР сотрудники становятся менее продуктивными и работают дольше, чтобы компенсировать и достичь тех же целей, что и при офисной работе.

Интересно, что при УР сотрудники проводили больше времени, участвуя в различных видах онлайн-официальных и неофициальных встреч, особенно в видеоконференциях. В результате у них оставалось значительно меньше времени на работу без перерыва с полной концентрацией. У них также сократилось время общения как с коллегами и менеджерами внутри компании, так и с клиентами, что отрицательно сказывалось на деловом взаимодействии.

Были выявлены значительные гендерные различия: производительность труда женщин незначительно снизилась при УР, независимо от наличия или отсутствия детей. Сотрудники, имевшие детей, вне зависимости от пола, затрачивали больше времени на выполнение своих профессиональных задач.

У сотрудников с большим стажем работы в компании отмечалось незначительное повышение производительности труда при УР по сравнению с сотрудниками с меньшим стажем. Это могло свидетельствовать о лучшей интегрированности «старослужащих» в корпоративную культуру компании с

ее четкими ценностями и нормами. Даже при УР эти внутренние ориентиры позволяли поддерживать высокую работоспособность даже в отсутствии коллег и менеджеров.

УР, вероятно, останется особенностью современных рабочих мест, но она будет несомненно лишена некоторых аспектов личного взаимодействия, которые сложно воспроизвести онлайн, включая качество сотрудничества и лидерства, а также некоторые креативные инсайты, которые порой возникают в результате спонтанного общения сотрудников, в том числе у тех, кто не имеет непосредственных рабочих отношений друг с другом.

Dingel & Neiman (Dingel, Neiman, 2020) попытались ответить на чрезвычайно важный вопрос: какие работы в мире профессий могут быть выполнены удаленно? Для этого исследователи воспользовались платформой O*NET Министерства труда США, которая содержит стандартизированные описания около 1000 профессий. При поддержке министерства на платформе были размещены два опросника для оценки возможности субъекта труда выполнять каждую из профессий в удаленном режиме. Согласно полученным результатам, только 37 % рабочих мест профессий в США можно однозначно выполнять дома. При этом в классификации акцентировали внимание на характеристиках работы, которые полностью исключали возможность УР, не учитывая многие факторы, которые затрудняют или мешают такой работе. Таким образом, полученный результат можно рассматривать как верхнюю границу того, что может быть осуществимо реально. К числу работ, которые нельзя перевести на удаленный режим, было отнесено 46 % всех профессий.

Возможности УР были характерны для большинства рабочих мест в сфере финансов, корпоративного управления, образовательных, профессиональных и научных услуг и практически нереальны для рабочих мест в сельском хозяйстве, гостиницах и ресторанах, также в розничной торговле.

Была выявлена четкая взаимосвязь между возможностью УР и средним почасовым заработком, характерным для профессии: чем выше заработок, тем шире возможности УР. Эту же тенденцию подтверждают другие исследователи: невозможность перехода на УР характерна для тех, кто имеет низкие доходы, не имеет высшего образования, живет в съемной квартире, не является белым и не имеет медицинской страховки, предоставляемой работодателем.

Подробная информация о том, как часть труда в различных профессиональных сферах может быть выполнена в удаленном режиме представлена в табл. 8.3.

Таблица 8.3

Процент работ, которые могут быть переведены на УР
в различных профессиональных сферах

Профессиональная сфера	%
Образовательные услуги	0,71
Профессиональные, научные и технические услуги	0,86
Управление компаниями и предприятиями	0,86
Финансы и страхование	0,85
Информация	0,80
Оптовая торговля	0,67
Недвижимость, аренда и лизинг	0,54
Федеральные, государственные и местные органы власти	0,47
Коммунальные услуги	0,41
Прочие услуги (кроме государственного управления)	0,43
Административные и вспомогательные услуги, а также услуги по управлению отходами и рекультивации	0,43
Искусство, развлечения и отдых	0,36
Добыча полезных ископаемых, разработка карьеров и добыча нефти и газа	0,37
Здравоохранение и социальная помощь	0,24
Производство	0,36
Транспортировка и складирование	0,25
Строительство	0,22
Розничная торговля	0,22
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство и охота	0,13
Услуги по размещению и питанию	0,07

(Источник: Dingel J. I. & Neiman B. *Many Jobs Can be Done at Home?* Chicago: Becker Friedman Institute, 2020)

J.M. Barrero и др. (Barrero, 2021) провели опрос более нескольких десятков тысяч респондентов, выясняя в какой мере УР может сохраниться после пандемии. Полученные данные свидетельствуют, что после отмены ограничений 20 % работников уверены в том, что они продолжат работать в удаленном режиме. Если это произойдет именно так, то УР увеличится в 4 раза по сравнению с допандемическим периодом, но тем не менее будет составлять лишь 40 % от его среднего уровня УР во время пандемии.

По данным Barrero, большинство работников приветствуют возможность удаленной работы на один или несколько дней в неделю. Респонденты даже готовы согласиться на сокращение заработной платы в среднем на 7 % за возможность УР два или три дня в неделю после пандемии. Желание работать в удаленном режиме часть недели распространено среди групп, определяемых возрастом, образованием, полом, заработком и семейными обстоятельствами. Готовность к УР резко возрастает с ростом образования и доходов. Данные,

собранные в ходе аналогичного опроса в Соединенном Королевстве, показывают очень схожие закономерности.

Наши исследования показывают, что одной из ключевых причин, обуславливающих низкую производительность труда в условиях УР, являются психологические проблемы, которые пока не учитываются менеджментом в полной мере. Мы выделяем несколько групп таких проблем.

1. Проблемы управления, которые прежде всего связаны с реализацией основных управленческих функций: планирования, организации, руководства, контроля и др. В отсутствие непосредственного взаимодействия каждая из этих функций требует качественно новой реализации, как с содержательной, так и с формальной сторон. Как поставить задачу, чтобы она была правильно понята и стала основным ориентиром деятельности сотрудника даже при отсутствии постоянного взаимодействия с менеджером? Как и какую поддержку оказать сотруднику в плане организации его труда и самоорганизации? Как эффективно координировать усилия членов виртуальной команды, не имея возможности в реальном взаимодействии увидеть особенности их личностей и поведения? Каким образом контролировать работу сотрудников, если они работают дома, на другом континенте или в ином временном поясе?

2. Проблемы общения. Эта группа психологических проблем УР, вероятно, относится к наиболее изученной на сегодняшний день. При виртуальном взаимодействии затруднено установление личных неформальных отношений, характерных для традиционных организаций. Отсутствие личной информации о сотруднике, исполнителе или руководителе затрудняет формирование целостного образа человека и препятствует эффективному обмену информацией.

При виртуальном общении, как правило, отсутствует невербальная информация, что затрудняет правильное восприятие основной информации, ведет к искажениям, недопониманию и конфликтам. При личном общении собеседники считывают невербальную информацию и корректируют свое поведение в соответствии с ней. В виртуальных командах ограниченность каналов передачи информации часто негативно отражается на установлении деловых и личных отношений и снижает эффективность деятельности организации. Работая удаленно, работники нередко ошибочно оценивают намерения своих коллег, когда, например, не получают от них своевременного ответа по электронной почте, достаточно часты случаи неверной оценки содержания и эмоциональной направленности письменных сообщений и т. д.

3. Проблемы разрешения конфликтов. Отдельной и особо острой проблемой выступает управление конфликтом при УР. Латентные фазы конфликтов могут быть длительное время незаметны и/или неосознаваемы сотрудниками даже при непосредственном общении. Однако их негативное влияние в виртуальной среде может иметь более деструктивные последствия. Предупреждение, диагностика и конструктивное преодоление конфликтов,

на наш взгляд, является чрезвычайно актуальным не только для УР, но и всего виртуального пространства в целом.

4. Проблемы трудовой мотивации. Одной из важнейших проблем УР являются вопросы мотивации. Нахождение вне поля зрения руководителя и социального влияния группы, опосредованный характер трудовых отношений, отсутствие социальной фасилитации и харизматического влияния лидеров отрицательно сказываются на мотивации персонала, требуя разработки новых методов и средств для ее поддержания. В этом контексте особое внимание привлекают новые модели мотивации, основанные на автономности, творчестве, мастерстве и цели.

5. Проблема ценностей и организационной культуры. Пожалуй, наиболее острыми являются проблемы доверия, открытости, ответственности и приверженности, связанные с невозможностью встретиться с сотрудником лично и убедиться в том, в какой мере он разделяет указанные ценности. Эта проблема особенно важна для интерактивных виртуальных групп, где результат деятельности рождается в процессе взаимодействия и зависит от добросовестности и исполнительности каждого из сотрудников. Проблема ценностей при УР становится особенно актуальной ввиду того, что отсутствие доверия, открытости, ответственности и приверженности может оказывать негативное влияние и даже блокировку открытого информационного обмена, без которого эффективная УР просто невозможна (Занковский, 2012а; Занковский, 2012б).

Опосредованность взаимоотношений сотрудника и менеджера может усиливать субъективные искажения в интерпретации соответствия трудового вклада сотрудника и организационных вознаграждений, которые он получает. Подобные ситуации могут восприниматься как нарушения организационной справедливости и оказывать негативное влияние на мотивацию персонала в условиях УР. Помимо аксиологического конфликта и потенциального снижения мотивации к труду, могут возникнуть сложности с принятием и трансляцией принципов организационной культуры. Специфика УР накладывает ограничения на формирование и поддержание общей организационной культуры, что требует разработки новых подходов в этой сфере. В целом, удаленные формы работы рекомендуется предварять периодом адаптации и социализации.

6. Проблемы организационной адаптации и социализации сотрудников. Известно, что, сталкиваясь с невозможностью удовлетворить свои социальные потребности в реальном мире, люди пытаются найти такую возможность в мире виртуальном. Невозможность регулярного и полноценного общения с коллегами может приводить к социальной дезадаптации сотрудников, к еще большему чувству изолированности и отражаться на показателях эффективности, удовлетворенности трудом и психическом здоровье. Выходом из сложившейся ситуации может быть специализированный профессиональный отбор и введение испытательного срока, в течение которого можно определить, насколько эффективно

потенциальный сотрудник способен и пригоден работать в режиме УР. Неопределенность и краткосрочность трудовых отношений, высокая конкуренция, при которой вакансии могут быть заполнены кандидатами из любой страны, часто меняющиеся требования и задачи создают условия для стресса и невротизации личности. Кроме того, существует возможность возникновения так называемой технофобии: сотрудники часто не обладают необходимыми техническими навыками удаленной работы, не имеют достаточных профессиональных навыков для пользования теми или иными программными продуктами. Все это также может негативно отражаться на их мотивации и эффективности деятельности.

Отсутствие непосредственного взаимодействия и контроля предъявляет совершенно новые требования к самоорганизации сотрудника. Если у него отсутствуют достаточные навыки для планирования собственной деятельности, ее организации и выполнения, отсутствует развитый самоконтроль, опосредованное управленческое воздействие, как показывают исследования, не способно в полной мере компенсировать указанные индивидуальные недостатки.

Заключение

Таким образом, в настоящее время и организации, и трудовая деятельность переживают существенные изменения, которые затрагивают базовые принципы функционирования и развития организации и меняют систему тех требований, которые традиционно стояли перед субъектом труда в недавнем прошлом. Особый интерес и вызов для психологии представляет становление и развитие новой формы профессиональной деятельности – УР, базирующейся на использовании информационно-коммуникационных технологий. Исследование УР ставит перед психологией множество острых вопросов, проблем и конкретных задач. Эти проблемы тесно связаны между собой, однако они могут быть условно разделены на несколько обобщенных групп. Есть все основания утверждать, что изучение УР и виртуальной организации в целом становится одним из наиболее перспективных направлений развития как современной психологии труда, так и организационной психологии.

Выделенные проблемы, разумеется, не исчерпывают всех вопросов, которые может решать психология труда и организационная психология. В главе намечены важные реперные точки для активизации новых исследований и практических разработок по этим вопросам. Сегодня психологи труда имеют уникальную возможность внести свой вклад в формирование моделей будущих форм профессиональной деятельности и помочь выработке организационной политики и практики, которые значительно повысят жизнестойкость субъекта труда даже в условиях повторных экономических и пандемических кризисов.

ГЛАВА 9. РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТА ТРУДА В XXI ВЕКЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Введение

Цифровизация охватила практически все основные сферы жизни современного человека: обучение, работу, отдых и досуг, покупки и продажи, общение, отдельные оздоровительные и лечебные услуги. Начиная с 2000 г. существенно увеличилось цифровое воздействие на все категории населения разного возраста и статуса. Ежедневная информационная нагрузка увеличилась в десятки, иногда в сотни раз благодаря использованию персональных телефонов, гаджетов, планшетов, широкому внедрению Интернета в трудовую деятельность и семейно-личную жизнь. Во многих профессиях необходимость цифровых технологий опережает скорость и время для их освоения, создавая особый информационный стресс для работающих людей. Информационная перегрузка стала ежедневной реальностью. По оценкам Google, человечество произвело на свет уже около 300 эксабайт информации. Всего лишь 4–5 лет назад количество существующей информации оценивалось в 30 эксабайт, т. е. за последние годы XXI в. произведено информации больше, чем за всю историю человечества. Каждый день человеку приходится обрабатывать в 5 раз больше данных, чем 25–30 лет назад. Помимо этого, современный человек пытается справиться с эксабайтами информации в сети.

Эпоха информационного общества выдвигает новые требования к человеку по разработке, освоению цифровых технологий и адаптации к ним. Пандемия коронавируса, охватившая все страны, добавила стресс неопределенности и требования к ускорению темпов основания цифровых технологий. Актуальность исследования проблемы человека в цифровом обществе определяется многими аспектами. Во-первых, остаются неизученными общие и специфические особенности трудовой деятельности, изменение образа жизни и деятельности при переходе к цифровым технологиям. Во-вторых, отсутствуют фундаментальные знания о пролонгированном влиянии цифровых технологий на параметры физического, психического, психосоциального, профессионального здоровья с учетом возраста, этапа профессионализации, профессии и др. Имеются только единичные результаты об эффектах цифровизации для пользователей, которые будут рассмотрены ниже.

Цифровизация как новая реальность

Появление термина «цифровизация» связано с развитием информационно-коммуникационных технологий и повсеместным использованием сети Интернет с 1990-х гг. Появление понятия «цифра» в начале 90-х гг. связано с масштабной модернизацией интернет-технологий, которые становятся мобильными, высокоскоростными и т. д. До настоящего времени нет однозначного определения понятия «цифровизация» в

отечественной и западной науке. В большинстве научных публикаций «цифровизация» упоминается без дефиниций.

В условиях глобализации с Запада в Россию было заимствовано два подхода к пониманию феномена цифровизации: 1) в узком смысле она означает оцифровку данных (Digitisierung); 2) в широком – стратегию интеграции цифровых технологий в повседневную жизнь общества (перенос на компьютер задач, которые прежде выполнял человек). Несколько иначе следует рассматривать цифровизацию в образовании: 1) как использование цифровых ресурсов в обучении и воспитании с целью оптимизации образовательной деятельности; 2) как модернизацию содержания и целей образования с целью формирования цифровых компетенций у граждан. Очевидно, что цифровые процессы в образовании являются необходимым явлением для соответствия задачам цифровой экономики и подготовки ее кадров. Это позитивные изменения, преобразующие и сущность педагогического процесса (Данилова, Ледовская, Солынин, Ходырев, 2020).

Одним из первых, кто заговорил о постиндустриальном обществе, был философ Д. Белл. Концепция постиндустриализма представлена в его книге «Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования», изданной в США в 1973 г. (Белл, 2004). Разделяя историю человеческого общества на три стадии (аграрную, индустриальную и постиндустриальную), Д. Белл попытался обрисовать происходящие в середине XX в. изменения в социальной структуре как эволюционный процесс от индустриального к постиндустриальному обществу, который должен стать определяющей социальной формой XXI в., прежде всего в США, Японии, Советском Союзе и в Западной Европе.

По мнению Д. Белла, постиндустриальное общество характеризуется пятью признаками:

1) переходом экономики от производства товаров к производству услуг;

2) преобладанием среди занятых работников профессиональных специалистов и техников;

3) ведущей ролью теоретического знания;

4) ориентацией технико-экономической среды на контроль над технологией;

5) обеспечением процесса принятия решений новой «интеллектуальной технологией».

В качестве основных черт постиндустриального общества Д. Белл выделил следующие:

1. Замена механических, электрических и электромеханических средств на электронные. Телефония, телевидение, печатанье и многое другое – все это осуществляется с помощью электронных устройств.

2. Минимизация технических средств. Компьютеры сильно уменьшились по своим размерам, одновременно сильно выиграв в качестве.

3. Преобразование языка в цифровую форму (язык двоичной системы исчисления).

4. Создание программного обеспечения, которое приспособливает компьютер к нуждам потребителя.

Для постиндустриальной стадии характерен переход от производства вещей к производству услуг. Согласно предсказанию Д. Белла, в постиндустриальном обществе широкое распространение получают новые виды услуг. Эта черта постиндустриального общества повлияет на изменение в распределении занятий и профессий, структуре занятости. Если в индустриальном обществе существовала организация машин и людей для производства вещей, то центральное место в постиндустриальном обществе будет занимать знание, и притом знание теоретическое. Если в последнюю сотню лет основным институтом являлся завод или подобное ему предприятие, в постиндустриальном обществе на первое место должны выйти университеты с ориентированностью на знания.

В качестве другой важной черты постиндустриального общества Д. Белл назвал ориентированность в будущее, которая предполагает контроль за технологиями, оценками технологий, разработку моделей технологического прогноза. По мнению ученых, существенной характеристикой постиндустриального общества является уже возникшая новая интеллектуальная технология, используемая в принятии управленческих решений. Интеллектуальная технология, в предсказаниях Д. Белла, предполагает использование четких алгоритмов (правил решения) проблем взамен спонтанных или интуитивных. Эти алгоритмы получают спланированную реализацию в автоматических машинах, в компьютерных программах или в наборе инструкций, основанных на некоторых математических формулах. Интеллектуальная технология, таким образом, связана с использованием математической или логической техники при работе с «организованной сложностью», в качестве которой могут быть рассмотрены различные, в том числе социальные, организации и системы.

Поистине гуманистическим является мнение Д. Белла о важности в постиндустриальном обществе бережного отношения к талантам, распространения образовательных и интеллектуальных институтов как главной заботы общества. Предполагалось, что для постиндустриального общества будет характерна новая элита, основанная на квалификации, получаемой индивидами благодаря образованию, а не на обладании собственностью, наследуемой или приобретаемой за счет предпринимательских способностей, и не на политической позиции, достигаемой при поддержке партий и групп.

Для обозначения постиндустриального общества Д. Белл ввел понятие «информационное общество», в основу определения социальной структуры которого он ввел информацию. Согласно Беллу, информация связана, прежде всего, с научным, теоретическим знанием. Информационное общество обладает всеми основными характеристиками постиндустриального

общества (экономика услуг, центральная роль теоретического знания, ориентированность в будущее и обусловленное ею управление технологиями, развитие новой интеллектуальной технологии).

По утверждению Д. Белла, в эпоху информации решающее значение для экономической и социальной жизни, способов производства, а также для характера трудовой деятельности человека приобретет становление нового социального уклада, базирующегося на телекоммуникациях. Это приведет к появлению единого экономического пространства (глобализации).

В концепции информационного общества Белла подчеркивается важность обеспечения доступа к необходимой информации индивидов и групп, чему могут препятствовать угрозы полицейского и политического наблюдения за индивидами и группами с использованием изоциренных информационных технологий. Знание и информация Д. Белл рассматривает как важнейшие стратегические ресурсы «постиндустриального общества», которые будут определять стоимость в постиндустриальном обществе. В этом контексте он сформулировал проблему информационной теории стоимости. Многие предвидения Д. Белла оказались пророческими.

Несколько другую позицию занимает американский социолог и философ Э. Тоффлер. Он является автором целой трилогии, посвященной исследованию постиндустриального общества: «Шок будущего» (1970), «Третья Волна» (1980) и «Метаморфозы власти» (1990) (Тоффлер, 2009; Тоффлер, 2004; Тоффлер, 2002).

В самой первой книге «Шок будущего» Э. Тоффлер показал всю грандиозность изменений, которую несет с собой будущее постиндустриальное общество. Согласно его предсказаниям, развитие компьютерных и телекоммуникационных технологий приведет к тому, что на человека обрушатся огромные потоки информации, которые будут увеличиваться с каждым днем. Человек не будет успевать осваивать их и приобщаться к чему-то одному, как уже появятся десятки и сотни нововведений. Как справедливо отметил Э. Тоффлер, будут разрушаться старые порядки в области техники, культуры, договоренности в сфере общественных взаимоотношений. При экспоненциальном возрастании различных новшеств будут разрушаться старые приоритеты, а новые не будут успевать сформироваться. Человек будет чувствовать себя потерянным в мире, будут появляться синдромы психических физических недугов. По словам Э. Тоффлера, это будет проявлением социальной болезни, которую он назвал «шоком будущего». Абстрагированность от внешнего мира может привести к серьезным последствиям для здоровья человека. Для ослабления негативного воздействия этого шока предлагается введение в школах и университетах предмета «будущего», на котором человек будет мягко приобщаться к новшествам «цифрового» общества.

Во второй книге трилогии «Третья Волна» Э. Тоффлер представил более разработанную постиндустриальную концепцию, в которой рассматриваются все аспекты информационного общества – от экономики и

политики до сфер культуры и образования. «Первая волна» и «вторая волна» сравниваются у него с аграрным и индустриальным обществом соответственно. Термин «третья волна» выбран не случайно. Сначала индустриальная, а потом постиндустриальная волны смывают, подобно волнам цунами, весь предыдущий порядок, затрагивая все аспекты человеческой жизни. Переход к новой цивилизации для Тоффлера не сводится только к развитию информационных технологий и революции в области генетики. Переход к данному обществу – необходимость, единственной альтернативой которой является гибель человечества в глобальных масштабах.

Согласно Тоффлеру, постиндустриальное общество, главным ресурсом которого является знание, а главной энергетической базой – возобновляемые источники энергии, является единственным возможным путем развития человечества. Внедрение информационных технологий в производство делает возможным увеличение производительности в несколько раз при одновременном увеличении качества и количества произведенной продукции. В необходимости перехода к новому обществу заключается основной принцип отличия моделей развития общества Э. Тоффлера от Д. Белла. Если у Белла процесс становления информационного общества – это процесс планомерной эволюции, то у Тоффлера – момент кризиса цивилизации, ее полного изживания, в результате которого цивилизация уже не сможет развиваться на старой основе. Согласно Тоффлеру вся система второй волны будет пребывать в кризисе. Цивилизация достигнет пика своего развития и войдет в стадию упадка. В информационном обществе кризис будет проявляться в системах социального обеспечения, почтовой связи, школьного образования, системе городского хозяйства, здравоохранения, международной финансовой системе, национальном вопросе. Человек подчинит себе природу, а подчинив ее себе, начнет свирепое наступление на окружающий мир, безжалостно подчиняя и изменяя его. Объявив себя хозяином природы, венцом эволюции, человек будет превращать живописные пейзажи в промышленные районы, потребляя миллионы тонн природных ресурсов ежедневно и выбрасывая огромное количество вредных веществ и газов в атмосферу.

В своей третьей книге «Метаморфозы власти» Э. Тоффлер показывает, как новые тенденции в цивилизованном обществе влияют на процессы управления и ведут к манипуляциям и насилию. Насилие, утверждает Э. Тоффлер, в XXI в. будет лишено своих традиционных, сложившихся тысячелетиями качеств. Из сферы физической оно перейдет в сферу интеллектуальную (Бодров, 2000).

Ключевым фактором в этом изменении тоже становится знание в понимании автора. В постиндустриальном обществе главным рычагом, воздействующим и оптимизирующим все другие, становится знание. Знание для Э. Тоффлера, это, прежде всего, информация, представления и образы, подходы, ценности и прочие символические продукты общества независимо

от того, являются они истинными или ложными. На этом основываются современные информационные войны в политике, экономике, производстве. Так, технические устройства, компьютеры, интерфейсы медиа – это не просто инструменты, но формы чувственности, структуры, организующие наше тело, мышление, воображение, желание и пр. Получая через медиа информацию о мире (истинную и ложную), применяя ее для обучения и реализации профессиональных задач, взаимодействуя – цифровые медиа берут на себя роль высокотехнологических форм чувственности и рассудка (Ленкевич, 2020).

Становится очевидным, что многие предсказания Белла и Тоффлера сбылись или сбываются.

Человек в постиндустриальном обществе

Как отмечает К.А. Очеретяный, каждый технологический уклад ставит человечество перед новыми вызовами. Так, первая промышленная революция освободила силы воды и пара и изменила облик земли. Экологическое равновесие было нарушено: новые индустриальные города оказались окаймлены пустынями, а в сердце своем заключали трущобы. Освободив силы природы, человек оказался отчужден от нее. Вторая промышленная революция, сопровождаемая появлением конвейера, все более специализированным разделением труда, новыми требованиями к скорости и эффективности, усилила отчуждение. Человек стал отчужденным не только от природы, но и от самого себя; человек второй промышленной революции есть человек дискретный – это ряд функций: аудиальных, визуальных, тактильных. В ходе третьей промышленной революции электроника и цифровые технологии, роботизировав производство, фактически оказались средствами борьбы за досуг. Идеология этой революции заключалась в возвращении человека к самому себе как целому посредством передачи труда машинам, оставив себе роль наблюдателя, следящего за правильным функционированием производственного процесса; но человек вместо созидания и обретения целостности «погрузился» в потребление – аудиальное, визуальное, тактильное потребляется как товар, а это значит, что они (как и сам человек) существует дискретно. Четвертая техническая революция угрожает изменить производство настолько, что оно превысит возможности понимания – велика вероятность того, что человек не будет успевать за логикой развертывания производственного процесса. Требования к концентрации внимания, удержанию в памяти избыточного количества информации значительно вырастут. Приоритет будет отдан эмоциям и обмену предельными состояниями, вместо понятий и дискурсивной коммуникации и трансляции сообщений. Продуктом четвертой технологической революции становится цифровой разум (Очеретяный, 2020).

Исследования человека, вошедшего в новый технологический уклад, только начинают появляться, но проблемное поле приобретает уже зримые формы. Так, в работах А.А. Грековой (Грекова, 2019) отмечаются различия в мышлении респондентов доцифровой и цифровой эпох. Мышление

представителей доцифровой эпохи выстроено по принципу иерархии родовых/видовых признаков с определенной мерой конкретного/абстрактного; новое мышление отличается гибкостью, объемностью, многозначностью, мера соотношения знаков и значений по степени абстрактности/конкретности очень переменчива, знаки воспринимаются как гиперссылка, над знаками надстраиваются новые знаки, на которые и нанизываются значения.

Многие исследователи высказывают большие опасения относительно психических изменений человека эпохи цифровизации. Патопсихологическая диагностика мышления психически здоровых людей на современном этапе фиксирует изменения в мыслительных операциях категоризации и обобщения, фрагментарности осваиваемых знаний, поверхностности восприятия информации, неустойчивости процессов внимания, возникает «интеллектуальный серфинг» вместо системной интеллектуальной работы, делегирование решения личных задач разнообразным интеллектуальным устройствам (девайсам, гаджетам и т. п.) (Грекова, 2019); наблюдается кризис формата мышления. Если рассматривать три существенные формы деятельности человека (мышление, коммуникация, деятельность), то ключевой в информационном обществе является коммуникация, которая также претерпела содержательные изменения. Так, современная коммуникация становится обменом аффектами, эмоциями, образами – допредкативными состояниями, а не понятиями. Уходит в прошлое информация как передача сообщения, и наступает эра информирования: спонтанной гомологизации формы, связанной с вовлечением в транслируемую радость, волнение, боль. Поскольку коммуникативные процессы автоматизируются и переводятся в облегченный формат, уже не мы коммуницируем, а скорее паразитарные образы, мемы, лайки, репосты коммуницируют через нас. Человек в информационную эпоху из источника информации становится ее переносчиком (Очеретяный, 2020; 220).

М.Р. Арпентьева вводит понятие «цифровые беспризорники», под которыми понимаются современные люди, которые ведут себя так, как вели себя лишенные попечения, дома, семьи, работы и, соответственно, культуры беспризорники (*moralment abandonne*). Для них характерны хрупкие, конфликтные, амбивалентные или разрушенные связи с семьей и трудовым коллективом, отсутствие смысла жизни. Вместо небывалого всплеска успеваемости и воспитанности, культурного развития и развития кругозора наблюдается «откат» к состояниям почти тотального невежества, вплоть до «конституционной глупости» основной массы населения. Медиа технологии становятся не инструментами развития, а инструментами деградации и (само)уничтожения (Арпентьева, 2018). В своих исследованиях С.Б. Переслегин данный феномен называет «коротким поколением», для которого характерна высокая нагрузка при освоении достижений общества, что часто связано с саморазрушительным поведением данного поколения (Переслегин, 2018). В пособии «Медиареальность: концепты и культурные

практики» В.В. Савчук, отмечает, что основной формой социальности «безликого человека» – коммуниканта, который не говорит на языке сущности, поскольку язык коммуникантов использует неререфлективные клише, жесты и фразы рекламных роликов, застывшие смыслы очевидности, а так как их реакция, чувства запрограммированы извне, они есть своего рода имплантаты медиа; интенции их исходят из внеличного, а потому абсолютно чистого сознания, сознания медиасубъекта (Савчук, 2017). Вместо анализа и критической переработки информации, ведущей к ее осмыслению, современный человек просматривает ряд фото, видео, историй и комментарии к ним. Фейки становятся привлекательнее правды, а борьба с фейками может иметь значение для того, кто остается вне этого поля, но внутри него сама критика фейков предстает как часть распространения новых фейков (Шевцов, 2020, с. 62).

В работах Л.Б. Шнейдер отмечается рост цифровых аддикций (хакерство, игровая зависимость, информационное бродяжничество, «лайкопристрастия» и комментирование), что подвергает угрозе культурную идентичность человека (Шнейдер, 2017). Как отмечает известный американский публицист, экономист и трейдер Нассим Николас Талеб, «одно из самых больших разочарований нашей эпохи – глобализация не привела к интеллектуальному разнообразию, не породила плюрализма мнений. Напротив, мы видим, что весь мир начинает вести себя как централизованная система... Вместо провозглашенной свободы мнений создается ситуация, напоминающая жизнь в тоталитарном государстве: есть официальные мнения, которые ты должен разделять, иначе становишься изгоем», таким образом, цифровая форма самоидентификации – быть как все (Савчук, 2020, с. 90–91).

Л.Л. Третьяк в рамках теории поколений рассматривает три типа работников в зависимости от года их рождения: поколение X (1963–1983 гг., «кочевники»), Y (1982–2002 гг., «герои»), Z (начиная с 2002 г., «цифровое поколение», *homo sapiens digital*). Так, «кочевники» привыкли полагаться на самих себя, сосредоточены на индивидуальном развитии, высока ценность личного времени. Поколение «героев» уже являются жителями глобальной сети, с легкостью понимают мир виртуальной коммуникации, пользуются блогами, готовы к трудовой миграции и работе на удаленном доступе. Им важна принадлежность корпорации, они привержены известным брендам, это «революционеры на зарплате», успешно сочетающие идеализм с прагматизмом и гедонизмом. Для них ценны качественный отдых и стимуляция удовольствия. Представители поколения Z с раннего детства приучаются перерабатывать большие объемы информации, их мышление характеризуется приоритетом скорости, становится «клиповым», они критичны к моде и социальным трендам, хотят независимости от общественного сознания. Основой ценностей данного поколения становятся индивидуальное творчество и сочетание свободы с профессиональной реализацией и креативностью. Они ориентированы на объединение в

небольшие коллективы единомышленников для реализации задуманных проектов; высоко ценят автономию, профессионализм, научную ориентацию и инновацию взамен рутине (Третьяк, 2016).

Рынок труда в условиях цифровизации

Существует несколько точек зрения о влиянии технологического прогресса и цифровизации на работу в будущем. Так, с оптимистической точки зрения, экономисты склонны были считать, что этот прогресс приносит пользу рабочим: автоматизирует рутинные задачи, облегчая труд, и оставляет творческие и сложные автоматизированные задачи человеку, что предполагает ценность образования и квалификации. Однако появление искусственного интеллекта, который не повторяет рутинные операции по алгоритму человеческой деятельности, а использует огромные объемы вычислительной мощности и памяти для обработки данных, привело к другим размышлениям о труде. Решение нестандартных трудовых задач стало возможно с помощью технологий. Так, группа исследователей Стэнфордского университета в 2017 г. придумала систему выявления рака кожи по фотографии: система, располагая базой данных 129 450 случаев, ищет сходство между ними и предьявленным изображением этого образования, таким образом идентифицируя и извлекая из архива невыразимые правила, которые дерматологи не могут сформулировать, хотя сами им следуют. Система анализа родинок не повторяет процесс «суждения» и не пытается воспроизвести алгоритм работы врача, используя вычислительную мощь. Таким образом, на смену оптимистичному ходу мысли о том, что если машины не могут рассуждать как работник, то они и не смогут выполнить сложную неалгоритмичную деятельность, пришел пессимистичный – о том, что человек может остаться без работы. Примером является автоматизация физических способностей человека (робомобили компаний Waymo, Aptiv, Baidu, General Motors Cruise, Яндекс и др.; роботизация доставки компании Amazon; кирпичный робот Sam100, который за восьмичасовую смену человека может уложить свыше трех тысяч кирпичей; 3D - печать и создание целых домов), когнитивных способностей (DeerMind создала программу, которая может диагностировать более пятидесяти глазных заболеваний с коэффициентом погрешности всего в 5,5 %; компания JP Morgan разработала систему рассмотрения коммерческих кредитных соглашений за несколько секунд вместо 460 тыс. часов юристов и пр.), аффективные способности (различные программы оценки вовлеченности студентов на занятиях, благонадежности кандидатов по невербальным и вербальным признакам; социальные, терапевтические роботы, которые распознают эмоции человека, его состояние и реагируют). Получается, что в условиях цифровизации функции техники как замещающей вредные факторы профессии и полезной дополняющей расширились. Экономист Д. Сасскинд, анализируя рынок труда будущего, отмечает возникновение технологической безработицы по нескольким причинам (Будущее без работы..., 2021):

1. Несоответствие навыков – в развитых и развивающихся странах наблюдается поляризация рынка труда: стало больше как высокооплачиваемой, высококвалифицированной работы, так и низкооплачиваемой и низкоквалифицированной, при этом сократилось количество хорошо оплачиваемых рабочих мест посередине, это приводит к тому, что достижения в карьерном развитии становятся все более затруднительными. Кроме того, во всем мире доля людей, получающих хорошее образование, перестала расти. Как отмечает R. Avent, очень трудно добиться того, чтобы более 90 % людей заканчивали среднюю школу и более 50 % получали университетский диплом (Avent, 2016). В настоящее время аналитики отмечают рост дефицита IT-кадров в России, что актуализирует проблему психологической помощи и охраны труда специалистов IT-сферы. Россия значительно уступает по доле таких сотрудников в экономике странам США и Евросоюза. С позиций стимулирования цифровизации реального сектора экономики как одной из приоритетных задач стратегического развития национальной безопасности и независимости России, конкуренции отечественных компаний (М. Мишустин) является преодоление кадрового дефицита IT-специалистов.

2. Личное несоответствие заключается в том, что не все смирились с отказом в сторону хуже оплачиваемых или менее квалифицированных ролей, предпочтя стать безработными. Анализ рынка труда указывает на то, что «свободными» от новых технологий остаются плохо оплачиваемые рабочие места. Отмечается, что больший процент занятости приходится на женщин (сфера образования, сфера красоты, социальная работа, ресторанное обслуживание и пр.), при этом мужчинам сложнее менять сферу деятельности по гендерной идентичности, становясь «розовым воротничком», и они чаще делают выбор в сторону безработицы.

3. Несоответствие места жительства. Одним из заявляемых достоинств цифровизации является возможность дистанционной работы из любого места в мире. При этом, очевидно, что есть инновационные центры, вокруг которых создаются рабочие места для образованных людей, для менее образованных преимущества пребывания в большом городе исчезают.

Таким образом, последствиями технологической безработицы являются: понижение заработной платы; повышение статуса работы между обеспеченными людьми и теми, кто им служит; ухудшение качества рабочих мест (появляется новое понятие – прекариат – социальная категория людей, не имеющих стабильного места работы; все больше работников не просто получают низкую зарплату, но и живут в условиях стресса и нестабильности).

Субъект труда в условиях цифровизации

Цифровизация привнесла специфические требования к субъектам труда, компетентностям и механизмам психической регуляции (ресурсам) трудовой активности, что важно определить для формирования системы психологического обеспечения успешной профессиональной деятельности,

включающей психодиагностику, профессиональную адаптацию и подготовку, мониторинг состояния и стратегирование профессионального развития.

Научная значимость проблемы человека в цифровом обществе связана с областью знаний о механизмах и факторах позитивного и негативного влияния на профессионально-личностное развитие новых форм труда, «человеко-компьютерных коммуникаций», изменения образа жизни в связи с цифровизацией общества.

Как мы уже увидели, с современным обществом значительно меняется мир профессий и роль субъектов труда. Согласно представлению о психологической основе деятельности как целостного единства психических свойств субъекта деятельности и их всесторонних связей, которые побуждают, программируют, регулируют и реализуют деятельность и организованы для выполнения конкретной деятельности (Шадриков, 2013), цифровые технологии существенно изменяют информационную основу трудовой деятельности. Цифровые технологии будут влиять на включенность в трудовой процесс (мотивация), образ жизни и межличностные коммуникации в организациях. Это повлечет за собой специфические и малоизученные формы, субфакторы и предикторы профессионального выгорания и последствия для субъектов труда. Вслед за предсказаниями Э. Тоффлера об увеличении в постиндустриальном обществе негативного цифрового воздействия на человека можно предположить, что работа с информационно-компьютерными средствами может сказываться на существенных изменениях сознания и поведения, когнитивной, мотивационной, эмоциональной, коммуникативных сферах, приводить к появлению профессионально-личностных деформаций и акцентуации, например к «цифровому аутизму», обуславливать особые формы профессионального выгорания.

В литературе имеются свидетельства того, что у специалистов IT-сферы ярко проявляются признаки выгорания, идет «омоложение» психосоматических, сердечно-сосудистых и опорно-двигательных заболеваний. Согласно исследованию Padma V., среди IT-специалистов (программисты) 56 % имели симптомы нарушения опорно-двигательного аппарата, 22 % – впервые диагностированную гипертензию, 10 % – диабет, 36 % – дислипидемию, 54 % – депрессию, тревогу и бессонницу, 40 % – ожирение. Maudgalya T., Wallace S., Daraiseh N., Salem S.W. отмечают, что детерминантами выгорания у программистов являются неоднозначность профессиональных ролей, конфликт ролей и рабочие задачи (Муравьева, Козлова, 2019; Maudgalya, Wallace, Daraiseh, Salem, 2006; Moore, 2000; Padma, Anand, Gurukul, Javid, Prasad, Arun, 2015; Pei-Chen, Huey-Wen, 2006; Shih, Jiang, Klein, Wang, 2013).

Ученые и практики отмечают чрезвычайный рост информационных потоков во всех сферах труда. Среди факторов информационной перегрузки отмечается чрезмерное повышение многозадачности трудовой деятельности.

Многозадачность при одновременности и дефиците времени для их решения влечет за собой колоссальное повышение психической напряженности, затраты энергоресурсов, связанные с необходимостью многократного переключения внимания (Левитин, 2019). При переключении внимания с одной задачи на другую мозг сжигает глюкозу, которая также нужна для сохранения концентрации. Из-за постоянного переключения «топливо» – питательные ресурсы мозга быстро расходуются, и человек чувствует себя уставшим уже через несколько минут, а при длительном режиме переключения внимания развивается стойкий синдром хронической усталости (СХУ). Это ставит под угрозу качество как умственной, так и физической работы. По данным нейробиолога из Стэнфорда Расса Полдрака, частое переключение между задачами с незавершенным результатом вызывает чувство тревоги, повышается уровень гормона кортизола, отвечающего за стресс. Это способствует агрессивному и импульсивному поведению (Левитин, 2019).

Все более увеличивается несоответствие между производимой информацией и способностью человека к ее обработке. Стресс дефицита времени для приема и переработки информации представляет собой высокий риск для сохранности психического и профессионального здоровья (Бодров, 2000; Водопьянова, 2009). Ученые отмечают, что в постиндустриальном обществе информационные стрессы займут лидирующее место в психосоматических болезнях человека. Опасности информационных перегрузок могут привести к стойким эффектам профессионально-личностных деформаций, новым стресс-синдромам, в том числе и к формам синдрома выгорания.

Заключение

Анализ литературы по проблеме развития субъекта труда в условиях цифровизации общества показывает наличие новых аспектов научных и прикладных исследований.

Неизученными остаются механизмы и факторы риска уже известных стрессовых синдромов (синдром хронической усталости, выгорание, сниженная работоспособность), так и новых, ранее неизвестных, как, например, синдромы «цифровой аутизм», «цифровое одиночество», потеря чувства времени и реальности. Особенно важны исследования динамики психических состояний, профессионально-личностного развития, профессионального благополучия и работоспособности, рисков для профессионального здоровья и долголетия среди специалистов разных профессий, возрастных групп, нового поколения специалистов, работающих с цифровыми технологиями.

Цифровизация существенно изменила характер труда во всех сферах профессиональной деятельности. Количество специалистов, которые уже в ближайшие годы будут использовать цифровые технологии и экранное общение, будет увеличиваться, вместе с этим будет повышаться цифровое давление и его негативные последствия.

Одним из актуальных вопросов является оптимизация взаимодействия человека с компьютером посредством интерфейса, изучение его влияния на психические состояния. Выявление «дружественных» и «недружественных» интерфейсов программ, приложений с позиций текущих психических состояний в процессе трудового дня, а также с учетом развития стойких стрессовых синдромов. По утверждению аналитиков, современные специалисты имеют 80 % экранного общения и менее 20 % «живого» общения, что, безусловно, сказывается на коммуникативных процессах, формах общения и, возможно, на когнитивных процессах.

В профессиях типа «человек – техника» появляются новые факторы риска профессионально-личностных деформаций, синдрома выгорания, разрушения профессионального здоровья, благополучия и продуктивности субъектов труда. Отсутствует психологический анализ положительных и негативных факторов профессий ИТ-сферы, их классификация по признаку «здоровье разрушение», по возможностям преодоления негативных сторон «цифрового давления», нет фундаментальных исследований синдрома выгорания и сопутствующих ему негативных последствий для личной жизни и профессиональной деятельности специалистов ИТ-сферы.

В связи с этим в масштабе рынка труда психологическое содействие подготовки и адаптации специалистов, готовых работать в ИТ-сфере, представляется весьма актуальным. Исследования в этом направлении будут способствовать сохранению и приумножению квалифицированных кадров ИТ-сферы, обладающих высокой мотивацией, продуктивностью и стрессоустойчивостью, не подверженных «душевной эрозии» выгорания. В связи с этим возникают новые задачи развития эффективных коммуникаций, вербальных и невербальных способов общения, разработки системы психологического обеспечения успешной деятельности специалистов разных профессий, внимание к вопросам профессионального здоровья.

Рассматривая вариативные сценарии будущего мира профессий, стоит учитывать не только контекст соответствия субъекта труда все нарастающей технологической сложности, но и контекст возможной технологической безработицы, что требует работы с жизненными смыслами человека. В таком случае образование должно сменить фокус внимания с формирования профессионально важных качеств и компетенций на культурные социальные практики, а важнейшей организационной и персональной задачей работника должно стать сохранение того, что отличает человека от машин – культурного начала в человеке: умения сотрудничать, мечтать о новом и стойкость перед лицом неопределенности (Водопьянова, Гофман, Жидких, Минеев, 2021).

На наш взгляд, приоритетными являются следующие направления психологии труда:

1. Фундаментальные исследования влияния цифровых технологий на биопсихосоциальную природу человека на разных этапах его жизненного пути.

2. Психодиагностический инструментарий для оценки психических состояний, ментального здоровья, работоспособности и т. п. в условиях цифровизации.

3. Развитие субъекта труда на разных этапах профессионализации с использованием цифровых технологий.

4. Психология профессионального здоровья, одной из задач которой на современной этапе является развитие компетентности взаимодействия человека и «цифры».

5. Цифровая психогигиена. Разработка теории и практики противодействия «цифровым синдромам».

6. Программы личностного и психического развития специалистов разных профессий и возрастных групп с учетом тенденций рынка труда.

ГЛАВА 10. ПРОФЕССИОГРАММА ИТ-СПЕЦИАЛИСТА С УЧЕТОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Введение

Цифровизация общества, глобальное влияние информационных технологий на все сферы жизни людей актуализируют научную проблему исследования личности специалиста ИТ-индустрии. Этапы стремительного развития большинства отраслей, таких как энергетика, медицина, образование, торговля, так же связаны с активным применением информационных технологий в повседневной жизни. Отрасль информационных технологий является одной из наиболее динамично развивающихся отраслей как в мире, так и в России. В 2013 г. Правительство Российской Федерации утвердило «Стратегию развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации», основная цель которой – развитие ИТ-индустрии (Распоряжение Правительства Российской Федерации..., 2013). С 2014 г. Министерство науки и высшего образования РФ увеличило количество бюджетных мест в вузах по ИТ-специальностям на 70 %, сотрудничая с Министерством труда и социальной защиты, включило ИТ-специальности в финансируемые государством региональные программы переподготовки специалистов из других отраслей (Распоряжение Правительства Российской Федерации..., 2013). В нашей стране на данный момент насчитывается около 300 тысяч программистов, еще около 700 тысяч человек обладают навыками программирования, но эта трудовая деятельность не является для них основной. На рынке труда наблюдается острый кадровый дефицит. В частности, в Санкт-Петербурге, где на одну вакансию в области информационных технологий приходится всего 0,6 резюме (Распоряжение Правительства Российской Федерации..., 2013).

Очевидно, что сфера ИТ-технологий будет активно развиваться еще как минимум два десятилетия. Компьютерные системы коммуникации, мобильные приложения играют большую роль в развитии этого сегмента.

С точки зрения определения профиля профессиональной деятельности, программист – это специалист, занимающийся программированием, то есть созданием компьютерных программ (Приказ Минтруда России..., 2013). В более узком контексте, профессиональный труд программиста связан с разработкой алгоритмов и компьютерных программ на основе специальных математических моделей.

Приведенные выше факты свидетельствуют в пользу того, что программист – это одна из самых перспективных профессий в мире. Вместе с тем анализ показывает наличие ряда практических проблем, а именно: сложности профессионального самоопределения; требования профессиональной пригодности, готовности к данному виду профессионального труда; трудности в сфере профориентации, профессиональной диагностики в системе непрерывного образования, дополнительной квалификации и переподготовки кадров.

Решение данных проблем приводит к необходимости достижения комплементарности человека и профессии, так как именно это делает человека успешным, счастливым и удовлетворенным своей деятельностью и взаимоотношениями с окружающими, что положительно влияет и на эффективность труда.

Теоретико-методологические основания, методы, методики, процедуры разработки профессиограммы программиста

Изучение и исследование профессии программиста в контексте психологии труда, непосредственно профессиографирования дает возможность определить, какими качествами, способностями, навыками и компетенциями должен обладать сотрудник организации, а также цели, задачи и обязанности программиста в процессе выполнения профессиональной деятельности.

В настоящее время существует большое количество разработанных профессиограмм различных профессий. Но профессии, которые вышли на рынок труда относительно недавно, профессиограммами не обеспечены и в доступных источниках отсутствуют. К ним относится профессия программиста. В связи с этим очевидна научно-исследовательская актуальность представленной темы. Действительно, при растущей актуальности специалистов в области IT-индустрии отсутствуют достаточные научно-обоснованные данные, позволяющие разрабатывать объективно необходимые инструменты, обеспечивающие управление процессом подготовки субъекта данного вида труда.

Таким образом, необходима разработка стандартизированной профессиограммы, благодаря которой программисты будут иметь четкое представление о требуемых навыках, целях, задачах и психологических аспектах своей деятельности, а профессиональные психологи получают инструмент, позволяющий ориентироваться в «поле» необходимых направлений диагностики, обучения, консультирования.

Цель исследования: разработать аналитическую профессиограмму программиста с учетом психологических особенностей профессиональной деятельности.

Объект исследования: профессиональная деятельность программиста.

Предмет исследования: основные профессионально важные качества (ПВК) программиста.

Общая гипотеза исследования: определенные профессионально важные качества программиста обеспечивают успешное выполнение субъектом труда его профессиональной деятельности.

Методы исследования: изучение документации, связанной с профессией программиста; наблюдение за работой специалистов; опрос специалистов (экспертный метод), экспертная оценка; интерпретационный метод (функционально-структурный анализ).

Методики исследования: «Психографический опросник», «Фотография рабочего дня».

В результате проведенного теоретического анализа подходов к дефинициям профессиональной деятельности, профессии, профессионализма и профессионально важных качеств личности были определены теоретико-методологические основы исследования, базирующиеся на следующих положениях:

– профессиональная деятельность – это один из важных видов трудовой деятельности, выполняя которую индивиду необходимо иметь специальные знания, умения, навыки, индивидуальные и профессионально обусловленные качества личности, формирующие компетентности субъекта труда;

– профессия – это вид трудовой деятельности, благодаря которому субъект труда участвует в значимых для жизни общества процессах, получает материальные средства к существованию и имеет возможность реализовывать свой творческий потенциал;

– профессионализм – это сложное, многомерное психологическое образование, включающее в качестве важной компоненты внутреннее отношение субъекта труда к собственной деятельности, определенный уровень психологического и компетентностного развития личности, обеспечивающих достижение высоких профессиональных результатов, высокой производительности труда;

– профессионально важные качества субъекта труда – это система определенных качеств личности работника, помогающая ему успешно выполнять необходимые профессиональные действия, достигать производственных целей и решать задачи, выдвигаемые организацией в процессе профессиональной деятельности.

В психологии труда полное описание требований к профессиональной деятельности и личности работника даны в профессиограммах.

Анализ имеющихся видов и типов профессиограмм, представленных в работах таких авторов, как Е.М. Иванова (Иванова, 2003, с. 93), Э.Ф. Зеер (Зеер, 2003, с. 73), А.К. Маркова (Маркова, 1996, с. 17), Н.Н. Демиденко (Демиденко, 2020, с. 260), позволил определить профессиограмму программиста как описательно-технологическую характеристику данной профессии, включающую профессионально важные качества специалиста, позволяющие эффективно выполнять профессиональную деятельность.

Общая характеристика разработанной в рамках исследования профессиограммы:

– по цели: информационная, применяется в профконсультационной работе для информирования о профессии программиста;

– направленность: профориентационная, направлена на решение практической задачи профориентации клиентов;

– вид профессиограммы: аналитическая профессиограмма.

Разработка профессиограммы программиста базируется на методологии научного психологического исследования и научных принципах

профессиографирования. В процессе работы опирались на проверенные процедуры разработки профессиограммы.

Структура профессиограммы программиста включает следующие компоненты: 1) классификационная карточка профессии; 2) доминирующие виды деятельности; 3) качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности; 4) области применения профессиональных знаний; 5) родственные профессии; 6) учебные заведения, обучающие данной профессии.

Исследование проводилось на базе организаций ООО «АССЕНТОР» и ООО «Авара», находящихся в Твери, Санкт-Петербурге и Москве. В исследовании приняло участие 28 человек, женщины и мужчины в возрасте от 23 до 45 лет.

Представим процедуру и основные результаты исследования.

Методика «Психографический опросник» состоит из трех разделов, которые заполняли 28 экспертов, разделенные на две группы: первая группа состояла из руководителей IT-отдела г. Твери (5 человек); вторая группа состояла из подчиненных сотрудников из IT-отдела в количестве 23 человек из г. Твери (10 человек), г. Санкт-Петербурга (6 человек), г. Москвы (7 человек).

Группа № 1 (руководители): 1) МСН – генеральный директор ООО «АССЕНТОР», г. Тверь; 2) ИЕС – генеральный директор ООО «Авара», г. Тверь; 3) НСП – ведущий программист, руководитель IT-отдела ООО «АССЕНТОР», г. Тверь; 4) ЗДА – руководитель проектов ООО «АССЕНТОР», г. Тверь; 5) АДВ – руководитель проектов ООО «Авара», г. Тверь.

Группа № 2 (подчиненные): 1) ОМА – программист, г. Тверь; 2) ЕЕЛ – программист, г. Тверь; 3) СВС – инженер-программист, г. Тверь; 4) КАС – программист, г. Тверь; 5) СКД – программист-консультант, г. Тверь; 6) НСА – ведущий программист, г. Тверь; 7) КЕА – программист-тестировщик, г. Тверь; 8) ГММ – программист, г. Тверь; 9) БРГ – программист, г. Тверь; 10) ЕСВ – программист-разработчик, г. Тверь; 11) ЗАВ – программист, г. Санкт-Петербург; 12) КРБ – ведущий программист, г. Санкт-Петербург; 13) ПВВ – младший инженер-программист, г. Санкт-Петербург; 14) НЛИ – инженер-программист, г. Санкт-Петербург; 15) ТБВ – инженер-программист, г. Санкт-Петербург; 16) ВАС – инженер-программист, г. Санкт-Петербург; 17) АСК – ведущий программист, г. Москва; 18) СИА – программист-разработчик, г. Москва; 19) РЕФ – инженер-программист, г. Москва; 20) ГКВ – инженер-программист, г. Москва; 21) ССА – программист, г. Москва; 22) АМЮ – программист-консультант, г. Москва; 23) ГИИ – программист, г. Москва.

Респондентам была представлена методика «Психографический опросник», предназначенная для выявления полного перечня ПВК для штатной должности и составления ранжированной совокупности основных

профессионально значимых качеств сотрудника. Данная методика включает в себя три раздела, с помощью которых мы получили:

1. общую профессиографическую характеристику штатной должности (специальности) – по результатам заполнения I раздела;
2. полный перечень профессионально важных для нее индивидуально-психологических качеств – по результатам заполнения II раздела;
3. ранжированную совокупность основных профессионально важных качеств для штатной должности (специальности), ее психограммы – после работы с III разделом.

Таким образом, благодаря методике и экспертной оценке нами было выявлено пятнадцать основных ПВК программиста, которые будут представлены далее в структуре разработанной профессиограммы.

С помощью программы SPSS рассчитали ранжированную совокупность основных профессионально важных качеств на коэффициент конкордации экспертной группы.

Произвели оценку средней степени согласованности мнений всех экспертов. Коэффициент конкордации:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)},$$

где $S = 4036$, $n = 15$, $m = 5$.

$$W = \frac{12 \cdot 4036}{5^2(15^3 - 15)} = 0.577,$$

$W = 0.577$ говорит о наличии средней степени согласованности мнений экспертов.

Оценка значимости коэффициента конкордации осуществлялась с использованием критерия согласования Пирсона:

$$\chi^2 = \frac{12S}{mn(n+1)} = n(m-1)W$$

$$\chi^2 = 5(15-1)0.577 = 40.36.$$

Вычисленный χ^2 сравнили с табличным значением для числа степеней свободы $K = n - 1 = 15 - 1 = 14$ и при заданном уровне значимости $\alpha = 0.05$. Так как χ^2 расчетный $40.36 \geq$ табличного (23.68479), то $W = 0.577$ – величина не случайная, а потому полученные результаты имеют смысл и могут использоваться в дальнейших исследованиях.

На основе получения суммы рангов мы вычислили показатели весомости рассмотренных параметров. Матрицу опроса преобразовали в матрицу преобразованных рангов по формуле $s_{ij} = x_{\max} - x_{ij}$, где $x_{\max} = 15$.

Таким образом, у первой группы, состоящей из руководителей, выявлена средняя степень согласованности относительно основных ПВК программистов, при этом весомость и значимость данных являются достоверными.

Важной частью работы было составление фотографии рабочего дня программиста, что является необходимым условием для понимания специфики профессиональной деятельности и одной из задач в рамках разработки профессиограммы программиста (табл. 10.1).

Таблица 10.1

Фотография рабочего дня программиста

№	Наименование работы	Начало, ч. мин.	Конец, ч. мин.	Продолжительность, мин.	Примечание
1	2	3	4	5	6
1	Подготовка рабочего места	9.00	9.10	10	Включение ПК, запуск программ
2	Работа с поступившими заявками	9.11	9.30	20	Проверка электронной почты
3	Работа по исправлению ошибки от заказчика (РКС)	9.31	11.40	130	Распределение НДС по бухгалтерскому счету 19.33.1
4	Работа по исправлению ошибки от заказчика (Мультивак)	11.41	12.10	30	Исправление обмена между конфигурациями «бухгалтерия» и «управление торговлей»
5	Работа по исправлению ошибки от заказчика (РКС)	12.11	13.35	85	Запуск конфигуратора, просмотр в отладчике, проведение документа. Закрытие конфигуратора, продолжение работы в пользовательском интерфейсе
6	Написание письма заказчику	13.36	13.40	5	Написание на электронную почту заказчика запроса на копию базы
7	Работа по исправлению ошибки от заказчика (БиТуИкс)	13.41	14.30	50	Исправление выгрузки SG
8	Обед	14.31	15.30	60	Обед
9	Работа с поступившими заявками	15.31	15.50	20	Проверка электронной почты
10	Работа по исправлению ошибки от заказчика (РКС)	15.51	16.20	30	Отбор в списке, просмотр в конфигураторе зашитого программного отбора по дате

Окончание табл. 10.1

1	2	3	4	5	6
11	Написание письма заказчику (РКС)	16.21	16.25	5	Написание на электронную почту заказчика письма о разъяснении ситуации с ошибкой
12	Звонок заказчику (РКС)	16.26	16.35	10	Уточнение по заявке
13	Продолжение работы по исправлению ошибки от заказчика (РКС)	16.36	17.40	65	Продолжение работы по распределению НДС по бухгалтерскому счету 19.33.1
14	Звонок заказчику (РКС)	17.41	17.50	10	Уточнение по заявке
15	Наведение порядка на рабочем месте, завершение работы	17.51	18.00	10	Наведение порядка на рабочем месте, завершение работы программ, ПК

Благодаря полученным данным с помощью методики «фотография рабочего дня», изучили процесс использования рабочего времени сотрудником организации (табл. 10.2).

Таблица 10.2

Баланс рабочего времени программиста

Индекс рабочего времени	Описание	Общая продолжительность, мин.	Процент от общего времени наблюдения, %	Общее время наблюдения, мин.
Т п-з	Подготовка рабочего места и заключительные работы	20	3.7	540
Т оп	Оперативное время (время выполнения рабочих задач)	430	79.63	
Т пер	Затраты времени на отдых, личные надобности	30	5.56	
	Обеденный перерыв	60	11.11	
Итого		540	100	

На основании анализа основных ПВК программистов эксперты-руководители показали среднюю степень согласованности мнений по коэффициенту конкордации. Следовательно, можно утверждать, что полученные данные достоверны и могут быть использованы при разработке профессиограммы программиста.

На основании анализа фотографии рабочего дня были раскрыты основные характеристики профессиональной деятельности программиста, сформировано представление о целях и задачах, реализуемых в течение рабочего процесса, а также выявлена общая профессиографическая характеристика штатной должности (специальности), благодаря которой разработана классификационная карточка профессии.

Представляем информационную аналитическую профессиограмму программиста.

Классификационная карточка (табл. 10.3).

Таблица 10.3

Классификационная карточка

Наименование профессии	Программист
Доминирующий способ мышления	Адаптация-анализ
Область базовых знаний № 1	Информатика, статистика
Область базовых знаний № 2	Математика, бухгалтерский учет
Профессиональная область (вид деятельности)	Программирование
Доминирующий интерес	Исследовательский (интеллектуальный тип)
Дополнительный интерес	Конвенциональный (стандартный) тип
Условия работы	В помещении, сидячий

Доминирующие виды деятельности:

- написание программного кода;
- написание внешних отчетов на языке запросов;
- настройка учета в различных конфигурациях программы «1С Предприятие»;
- исправление ошибок в бухгалтерском и налоговом учетах в различных конфигурациях программы «1С Предприятие»;
- определение возможности использования готовых конфигураций;
- подготовка программы к отладке и проведение отладки и корректировки (нахождение и устранение различных ошибок, которые, возможно, содержатся в программе);
- разработка инструкций для заказчиков по работе с программами;
- сопровождение внедренных конфигураций и программных средств (средств, обеспечивающих нормальную работу конфигураций).

Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности:

1. умение выделить в информации существенное, главное;
2. длительное сохранение интенсивного (концентрированного внимания);
3. выносливость к напряженной и длительной умственной деятельности;

4. способность создавать правильное представление о реальных процессах на основе закодированной информации;
5. умение сохранить работоспособность в условиях аварийных ситуаций, дефицита времени;
6. умение сохранить активность и работоспособность в условиях развивающегося утомления;
7. дисциплинированность;
8. умение действовать нешаблонно, быстро принимать решения в изменяющейся обстановке;
9. умение брать на себя ответственность за принятые решения и действия;
10. одновременное выполнение нескольких видов деятельности или нескольких действий в процессе одной деятельности (распределение внимания);
11. умение сохранить активность при малой загруженности информацией (побороть скуку, сонливость);
12. быстрое восприятие и понимание письменной речи;
13. быстрый переход от одной деятельности к другой (быстрая смена направленности внимания);
14. быстрое запоминание зрительной информации;
15. переносимость длительно воздействующего светового раздражителя.

Области применения профессиональных знаний:

- предприятия и организации различного профиля;
- магазины (продовольственные и непродовольственные);
- научно-исследовательские центры;
- различные образовательные учреждения (школы, техникумы, колледжи, университеты и т. д.).

Родственные профессии:

- системный администратор;
- web-дизайнер;
- математик;
- физик;
- инженер.

Учебные заведения, обучающие данной профессии:

Средние специальные учебные заведения:

1. Тверской промышленно-экономический колледж; г. Тверь, ул. Спартака, 39. Тел. +7 (4822) 42-26-01.
2. Тверской колледж имени А.Н. Коняева; г. Тверь, наб. Реки Лазури, 1. Тел. +7 (4822) 32-04-44.
3. Колледж Московского университета имени С.Ю. Витте; г. Москва, 2-й Кожуховский пр., 12. Тел. +7 (800) 550-03-63.
4. Колледж электроники и приборостроения; г. Санкт-Петербург, просп. Народного Ополчения, 223. Тел. +7 (812) 241-37-30.

Высшие учебные заведения:

1. Тверской государственный университет (ТвГУ); г. Тверь, ул. Желябова, 33. Тел. +7 (4822) 34-24-52.

2. Тверской государственный технический университет (ТвГТУ); г. Тверь, наб. Афанасия Никитина, 22. Тел. +7 (4822) 78-43-10.

3. Московский физико-технический институт (МФТИ); Московская область, г. Долгопрудный, Институтский пер., 9. Тел. +7 (495) 408-45-54.

4. Московский институт электроники и математики им. А.Н. Тихонова (НИУ ВШЭ); г. Москва, Таллинская ул., 34. Тел. +7 (495) 916-88-29.

Заключение

Дальнейшая работа с профессиограммой востребована в связи с развитием общества в контексте роста значения интернет пространства и специалистов в области программирования. Морально-нравственный и профессионально-этический компоненты этого вида труда еще предстоит исследовать, но разработанная профессиограмма позволит практическим психологам осуществлять эффективный отбор абитуриентов на данную специальность. Профориентационное консультирование с опорой на научные сведения о данной профессии и характеристики субъекта труда IT-индустрии дают основу для более выверенного анализа соответствия человека как будущего субъекта труда требованиям этой актуальной и перспективной профессии.

ГЛАВА 11. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ СУБЪЕКТА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ К ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Введение

В современную эпоху научно-технического прогресса стремительное развитие цифровизации образования обуславливается основательной трансформацией образовательных технологий, повышением удобства доступа к информационным ресурсам, внедрением мультимедийного оборудования в разные сферы жизнедеятельности, в том числе и в сферу образования. Цифровизация образования включает в себя реформы системы образования и новые социальные политики, выявление у обучающихся «клипового мышления», появление «нового цифрового языка» в обучении и т. д. (Резер, Ольшевская, 2019; Rezer, Kuznetsova, 2018).

Для обеспечения эффективных условий становления нового образования, удовлетворяющего потребности развития личности в новой социокультурной среде, необходима, в том числе, модернизация образования РФ посредством тотального внедрения в образовательный процесс цифровых технологий. Также важно понимать, что в данный момент времени происходит не просто информатизация образования, а глобальная цифровая трансформация (Трудности и перспективы..., 2019; Цифровая трансформация образования..., 2020).

В Указе Президента РФ В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» сформулированы цели и задачи национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». В данном Указе Президента РФ говорится, что Правительству Российской Федерации следует обеспечить ускоренное внедрение цифровых технологий в экономику и социальную сферу; создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней; формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики (О национальных целях..., 2018).

В настоящее время процессы цифровой трансформации в сфере образования регламентируются двумя стратегическими документами: проектом «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», который был конкретизирован федеральным проектом «Цифровая образовательная среда» в рамках реализации национального проекта «Образование» (Федеральный проект..., 2019) и «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг.» (О стратегии развития..., 2017). Согласно федеральному проекту «Цифровая образовательная среда», система образования должна подготовить грамотных

пользователей цифровых технологий, обладающих необходимыми в XXI в. компетенциями (Федеральный проект..., 2019).

В свою очередь 2020 г. навсегда изменил в этом отношении систему образования. Глобализация, резкий скачок в мире технологий, переход в digital, пандемия коронавируса – это все оказало существенное влияние на многие сферы нашей жизни, в том числе и на образование. В условиях пандемии и тотального перехода на онлайн-образование именно педагоги оказались в той ситуации, в которой к переходу не были готовы ни система, ни среда, ни сами педагоги (Андрюхина, Венков, Днепров, Устьянцева, 2017).

Совсем недавно работу в Интернете и освоение современных программ каждый педагог осуществлял по мере своих сил и возможностей, но ситуация с коронавирусом показала: digital-компетенции (цифровые компетенции) из желательных становятся обязательными и необходимыми (Современный учитель..., 2020).

Совершенно очевидно, что преподаватель как источник получения знаний сегодня не выдерживает конкуренции с постоянно обновляющейся информационной средой Интернета. Соответственно, качественная информация станет приобретаться из открытых интернет-источников. А значит, там, где компьютер сможет заменить педагога – он заменит. В связи с этим значительно меняется роль преподавателей, которые должны овладевать всеми возможными приемами, методами, средствами электронного обучения, чтобы быть востребованными в информационном образовательном пространстве (Зеер, 2020).

Таким образом, сегодня во всем мире огромное внимание педагогического сообщества направлено на срочное формирование новых цифровых компетенций. В нынешних условиях педагогам необходимо максимально быстро учиться, осваивать современные технологии, овладевать новыми инструментами обучения и взаимодействия, а также внедрять в ежедневную работу эффективные цифровые форматы обучения (Современный учитель..., 2020).

В связи с этим возникает ряд вопросов. Соответствует ли педагог, как главный творец и организатор учебного процесса, уровню обучаемых – их темпо-ритму мышления, цифровым навыкам, запросам учиться в новой образовательной среде? Какие образовательные тренды будут доминировать в сфере образования в будущем в связи с существующей ситуацией, на что стоит обратить внимание и чего ожидать в ближайшее время в системе образования от школы до вуза? Какие компетенции в соответствии с современными трендами образования будут особо востребованы? И как следствие, готов ли психологически современный педагог к масштабной цифровизации образования? Отсюда появляется потребность в изучении психологической готовности преподавателей к работе в условиях цифровизации.

Проблематика исследования

Происхождение понятия готовности к профессиональной деятельности связано с развитием и обогащением понятия «психологическая готовность к труду», которое определяется как психическое состояние, обусловленное наличием потребности в труде. Следует различать общую и особенную психологическую готовность к труду (соответственно, готовность к любому труду и определенному виду труда) (Гудименко, 2014).

Ряд ученых определяют «готовность» как существенный признак установки, обнаруживающейся в случаях поведенческой активности субъекта, готовность – это «настрой» на выполнение профессиональной деятельности и особое качество личности (Гудименко, 2014).

В области педагогики многие авторы придерживаются мнения, что готовность выступает как устойчивое многомерное, многокомпонентное свойство педагога, включающее в себя мотивационный, эмоциональный, познавательный и деятельностный компоненты, которые отвечают требованиям содержания и условиям формирования готовности педагога к инновационной деятельности (О.А. Абдуллина, Р.Ж. Божбанова, Л.К. Веретенникова, К.М. Дурай-Новакова, Н.В. Кузьмина, А.И. Мищенко, В.А. Слостенин, Л.Ф. Спирин и др.) (Гудименко, 2014).

В свою очередь, Я.Л. Коломинский связывает готовность с определенным уровнем развития личности, со сформированной целостной системой ее коммуникативных качеств, включающих в себя ряд поведенческих и эмоциональных компонентов (Гудименко, 2014).

Многие авторы характеризуют психологическую готовность как осознанную активность, настраивающую личность на будущую деятельность и обеспечивающую успешность этой деятельности (Гудименко, 2014).

Существует два основных подхода в понимании сущности психологической готовности: функциональный и личностный. В рамках функционального подхода готовность к деятельности рассматривается в качестве особого состояния психики, через формирование которого обеспечивается высокий уровень достижений в деятельности (Гудименко, 2014). Личностный подход понимает психологическую готовность как качество, устойчивую характеристику личности, формирующуюся в результате подготовки к определенному виду деятельности (Гудименко, 2014).

Несмотря на различие подходов к определению психологической сути готовности к деятельности, многие авторы исходят из общей мысли о том, что психологическая готовность является «интегральным образованием» (Л.А. Моисеенко), «сложным синтетическим образованием» (Ф.И. Иващенко), состоящим из комплекса разнообразных, связанных между собой элементов (Гудименко, 2014).

Исследователи, представляя структуру психологической готовности к деятельности, выделяют из них три основных компонента: мотивационный, волевой и операциональный.

П.А. Рудик подчеркивает важность личностного подхода к изучению состояния готовности и рассматривает готовность как сложное психологическое образование. Особую роль в структуре данного феномена играют познавательные психические процессы, эмоции, усиливающие либо ослабляющие активность субъекта, мотивы, волевые качества, повышающие эффективность действий по достижению цели. На личностном уровне психологическая готовность характеризуется следующими параметрами: определенность, обучаемость, своевременность, реальная активность (действия, поступки, деятельность), психологическая защищенность, стремление к новому, чувствительность, наличие субъективной значимости изменений, когнитивная сложность, склонность к эксперименту, высокая креативность и гибкость мышления, интернальность и др. (Гудименко, 2014).

Н.С. Глуханюк в своих работах указывает, что «психологическая готовность рассматривается как существенная предпосылка целенаправленной педагогической деятельности, обеспечивающая ее саморегуляцию, устойчивость и эффективность. Она помогает начинающему педагогу успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать знания, опыт, личные качества, сохранять самоконтроль и перестраивать свою деятельность при возникновении непредвиденных ситуаций» (Глуханюк, 2005). Готовность к деятельности – «свойство субъекта, характеризующее его способность к самостоятельной деятельности и формируемое не только в процессе профессиональной подготовки, но и на этапе вхождения специалиста в профессию и дальнейшей самореализации в ней» (Андрюхина, Венков, Днепров, Устьянцева, 2017).

Несформированная психологическая готовность (ее отсутствие) делает волевое поисковое поведение неэффективным, вызывает внутренние сопротивления изменениям, выдает неверные ошибочные стратегии, поведенческие паттерны (Гудименко, 2014).

О.М. Краснорядцева (Гудименко, 2014) отмечает, что психологическая готовность к инновационной деятельности отражает динамические характеристики многомерного жизненного мира человека (инициативность как готовность человека действовать в условиях непредсказуемости результатов деятельности, полагаться на свои силы (доверие к себе) и отвечать за результаты, открытость к изменениям, готовность к переменам, легкость перестройки).

Согласно В.Е. Ключко и Э.В. Галажинскому, психологическая готовность к инновационной деятельности понимается как проявление такого уровня самореализации, который обусловлен не столько актуальными потребностями человека, сколько наличными возможностями и особым типом системных образований ценностно-смыслового порядка, определяющими характер и форму открытия самоорганизующейся психологической системы (каковой является человек) в инновационную среду (Гудименко, 2014).

В исследовании Н.В. Ломовцевой рассматривается готовность преподавателя к использованию дистанционных образовательных технологий (Ломовцева, 2009). В своей работе автор выделяет такие «аспекты готовности, как:

- условие успешного выполнения деятельности, которое определено как избирательная активность, настраивающая личность на будущую деятельность;
- активное состояние личности, обеспечивающее ее самореализацию в подготовке и решении определенных задач на основе собственного опыта» (Ломовцева, 2009).

Закономерно возникает вопрос, какие компетенции в соответствии с современными трендами образования будут особо востребованы? На основе различных исследований можно выделить несколько глобальных тенденций, которые влияют на развитие системы образования в целом и требования к современному педагогу в частности. Согласно результатам мониторинга глобальных трендов цифровизации, ключевыми сквозными трендами для сферы образования являются:

Тренд № 1: Lifelong Learning, или Обучение на протяжении всей жизни.

В XXI в. непрерывное обучение стало невероятно популярным, люди осознали важность саморазвития (одна из причин – постоянная конкуренция на работе, в личной жизни и т. д.). Информационный поток окружает нас 24/7/365, новости, события, новые открытия, все это обновляется с невероятной скоростью.

Тренд № 2: Тотальная цифровизация.

Гибридизация дистанционных и очных цифровых технологий. Один из вызовов для образовательной среды на ближайшее будущее – обеспечение высокотехнологичного процесса с единой безопасной ИТ-платформой. Это даст возможность получать качественное и непрерывное образование в любых условиях, активнее привлекать авторитетный преподавательский состав, проводить трансграничные образовательные мероприятия, обеспечивать обучающимся мобильность.

Тренд № 3: Онлайн-курсы всего и вся.

Обилие интеграций различных онлайн-школ, курсов и т. д. Это глобальное изменение в системе образования плавно вытекает из двух предыдущих. Массовые открытые онлайн-курсы эффективно справляются с двумя задачами:

1. обеспечивают доступ к актуальным образовательным данным для максимального количества людей.
2. делают образовательный процесс более открытым, интерактивным и интересным.

Тренд № 4: Геймификация образования.

Через игровой процесс даже обучаться становится легче. Игры и развлечения стали настолько неотъемлемой частью образовательного

процесса, что появился даже специальный термин в английском языке, образованный от слияния слов «обучение» и «развлечение» – Edutainment.

Геймификация – внедрение в образовательный процесс элементов игр и развлечений – помогает школьникам и студентам в процессе обучения развивать креативное и адаптивное мышление, совершенствуя свои soft skills, без которых невозможно выживать в современном мире.

Тренд № 5: Дополненная и виртуальная реальность.

Казалось бы, только недавно в наш мир ворвались технологии Virtual Reality и Augmented Reality, а сейчас они уже всюду используются везде, даже в образовании. При правильном подходе это позволяет педагогу и обучающемуся погрузиться в процесс гораздо глубже, сделать его более объемным, уникальным и увлекательным. Виртуальная и дополненная реальность повышают границы восприятия, позволяют нагляднее и обширнее оценить различные моменты. А в некоторых моментах теория и практика и вовсе становятся одним целым.

Тренд № 6: Активная работа над проектами.

Все чаще обучающимся дают групповые задания или проекты, ведь это гораздо ближе к реальным кейсам, которые ждут их в жизни, а не работы на лекциях и семинарах. Также это ведет к росту личной ответственности и осознанию своей роли в самостоятельной работе.

Преимущества у такого подхода масса:

- обучающиеся получают реальный опыт, который может помочь им в будущей работе;
- обучающиеся учатся мыслить критически и развивают навыки работы в коллективе;
- отрабатывают навыки и знания на практике;
- такой подход позволяет лучше усваивать информацию;
- позволяет сохранить мотивацию к учебе даже по прошествии времени;
- освобождает преподавателя от лишней и бесполезной работы.

Тренд № 7: Использование принципов адаптивного обучения.

Наконец-то в сферу образования пришли принципы адаптивности. Преподаватели поняли, что не обучающиеся должны подстраиваться под них, а наоборот – педагоги под учащихся. Об этом долго ходили разговоры, но лишь с развитием искусственного интеллекта, AI (Artificial Intelligence) это стало реальным. Используя принципы адаптивности и искусственный интеллект, становится реальным подстроить образовательный процесс под каждого учащегося в отдельности, используя в полной мере его сильные стороны и подтягивая слабые.

Тренд № 8: Интегральный подход.

Интегральный подход в образовании и в жизни предполагает междисциплинарное обучение. Если вы хотите быть действительно востребованным специалистом, стоит подумать о развитии междисциплинарных навыков, которые позволят изучить предмет с разных сторон.

Тренд № 9: Нейротехнологии и Big Data.

Последние годы эти технологии настолько активно врываются в современный мир, что в ближайшие годы охватят и образовательную сферу тоже. Нейротехнологии используются для грамотной интеграции информации в образовательный процесс, чтобы удерживать внимание обучающихся как можно дольше, делать на основе собранной и обработанной информации выводы с целью улучшения образовательного процесса.

Тренд № 10: Изменение роли педагога в образовательном процессе.

В современных трендах преподаватель становится скрам-мастером, который лишь помогает, корректирует, но не полноценно руководит процессом. Он выступает скорее помощником и советчиком, а не руководителем.

Преподаватель уже сейчас занимается немного другими задачами, чем раньше: делает все, чтобы вовлечь каждого обучающегося в образовательный процесс; поддерживает мотивацию; создает, режиссирует и направляет уникальные и интерактивные проекты; учит не чему-то конкретному, а мышлению.

Анализируя представленные выше тренды, можно с полной уверенностью говорить о том, что глобальная цифровизация образования сегодня неизбежна, а цифровые компетенции связаны с тем, что педагог вынужден работать в принципиально новом цифровом поле и взаимодействовать с другими участниками образовательного процесса, многое необходимо делать в цифровой среде, главное отличие которой – это абсолютно другие принципы, на которых строится взаимодействие участников образовательного процесса. Так, большинство педагогов пыталось просто перенести свои практики в цифровую среду, но в ней абсолютно другие подходы к коммуникации. Поэтому для работы в новой образовательной среде необходимы новые digital-компетенции (Современный учитель..., 2020).

Технологизация образования, разворачивавшаяся постепенно в последние десятилетия и вылившаяся в настоящее время в «цифровую революцию», стала ведущим трендом развития образования. Сначала информационные, а теперь цифровые технологии кардинальным образом изменили образовательный ландшафт и конфигурацию, способствовали появлению новых сущностей в образовании. Из межличностного коммуникативного процесса оно, по сути, превратилось в технологический процесс, зависимый от использования развивающихся стремительными темпами информационных технологий. За последние несколько лет возникли принципиально новые образовательные онлайн-проекты, которые эксперты сравнивают с «лавиной инноваций» (Barber, Donnelly, Rizvi, 2014): феномен МООС (массовых открытых онлайн-курсов), совместный проект Гарварда, MIT и Беркли – EdX, Udacity или Coursera и многие другие. Только за семь лет своего существования, к 2018 г., массовые открытые онлайн-курсы

охватили 900 университетов и собрали 101 миллион пользователей со всего мира (МООС в цифрах..., 2018).

Также появился ряд многообещающих проектов и платформенных решений в таких областях, как управление учебным процессом, оценка и сертификация результатов обучения, социальные сети для преподавателей и студентов, исследователей и работодателей и т. д. Оказалось, что специализированные цифровые образовательные стартапы способны более эффективно выполнять многие традиционные функции школ и университетов – преподавание, оценку результатов, формирование сообществ и прочее. До последнего времени считалось, что это должно было привести к обострению конкуренции и неизбежному изменению существующих моделей вузов и школ. Однако сегодня, в условиях пандемии, когда в один миг цифровизация стала основным механизмом не только развития образования, но и обеспечения возможности его функционирования, отношение участников образовательного процесса к перспективам его дальнейшей цифровизации оказалось не столь однозначным (Научно-образовательная политика,).

По результатам опроса более чем 4000 студентов, проведенного институтом Gallup в конце сентября – начале октября 2020 г. по выборке, специально выверенной для отражения общенациональной статистики, 44 % заявили, что обучение в связи с переходом в онлайн-формат стало немного хуже и еще 16 % «намного хуже» (Научно-образовательная политика).

Аналогичные оценки демонстрируют результаты опросов российских студентов, среди которых доля тех, кому электронный формат обучения нравится больше, чем очный, с апреля по июль 2020 г. снизилась с 36 % до 32 % (Аналитический доклад..., 2020). Подобные критические суждения высказывают и преподаватели. Следствием этого может стать определенное отторжение дальнейшей экспансии цифровых технологий в образование со стороны значительной части образовательного сообщества и ощутимый эффект «цифровой контрреволюции», задающий тренды инновационного развития в перспективах смешанных моделей обучения.

Цифровизация коренным образом изменяет жизнь общества, предоставляет ресурсы для овладения ранее недоступными знаниями, поэтому технологии цифровизации – это не только механизм, но и новая реальность, которая дает ранее немислимые возможности. Цифровые технологии – это не только инструмент, но и среда существования, которая раскрывает новые возможности: обучение в любое удобное время, непрерывное образование, возможность формировать индивидуальные образовательные маршруты, из пользователей электронных ресурсов стать создателями. Однако цифровая среда требует от педагогов иной ментальности, восприятия картины мира, абсолютно других подходов и форм работы с обучающимися (Березина, 2020).

Цифровая образовательная среда – это новая реальность, в которой все элементы системы образования взаимодействуют с помощью новых

педагогических цифровых инструментов и технологий, позволяя выстраивать персональные образовательные траектории, а также формировать цифровой след у обучающихся. Сейчас о цифровой педагогике, цифровой дидактике говорят уже как о науках будущего. Но все инновации в образовании и профессиональной подготовке во многом зависят от расширения прав и возможностей педагогов. Цифровая готовность педагогов в образовании должна стать предметом системного научного анализа (Андрюхина, Ломовцева, Садовникова, Коновалов, Чебыкина, 2021).

Цифровые компетенции – это навыки XXI в. Ученые определяют наиболее востребованные компетенции в период перехода к цифровой экономике. Так, группа американских ученых определяет цифровые компетенции и условия, необходимые для последовательного их развития, включая их в трансдисциплинарные лидерские навыки высококвалифицированного студенческого и профессорско-преподавательского состава. Их внимание сосредоточено на трансдисциплинарной образовательной среде процессов обучения в рамках единой образовательной программы. Как отмечают G. Rasko, E. Oborn, M. Barrett и H. Barr, J. Ford, R. Grey, N. Helm и другие, с интенсивным развитием информационных технологий расширяется спектр компетенций будущего, среди которых владение цифровыми технологиями позволяет быстро адаптироваться к изменяющимся условиям цифрового мира (Зеер, 2020).

Тем не менее в настоящее время ни в научном мире, ни в конкретной области деятельности не существует единого перечня умений и навыков, необходимых для безопасного и эффективного использования цифровых технологий и ресурсов Интернета (Зеер, 2020).

Наиболее полно перечень цифровых компетенций представлен в модели S. Carretero, R. Vuorikari, Y. Punie. Авторы представляют цифровую систему компетенций для граждан с восемью уровнями квалификации и примерами использования. Среди сформулированных ими сугубо технических навыков работы с цифровыми устройствами можно выделить те, которые представляют составную часть педагогической компетентности преподавателей. Так, в первую группу компетенций, необходимых преподавателю для успешного осуществления учебной деятельности, можно включить компетенции, связанные с информационной грамотностью (digital fluency): способность находить, анализировать, интерпретировать и критически оценивать информацию и контент в цифровой среде. Вторая группа включает умения и навыки коммуникации и сотрудничества в цифровой среде – это способность взаимодействовать посредством цифровых технологий, знание правил и норм поведения в процессе их использования и коммуникации в цифровых средах, умение адаптировать коммуникационные стратегии к конкретной аудитории, учитывать культурное и поколенческое разнообразие в цифровой среде. Третья группа компетенций определяется способностью создавать и редактировать цифровой контент в разных

форматах, модифицировать и повышать качество информации и контента. В четвертой группе цифровых компетенций можно выделить умения и навыки защиты персональных данных, устройств и цифрового контента, обеспечения безопасности физического и психологического здоровья пользователей. И, наконец, в пятую группу войдут компетенции, связанные со способностью определять технические проблемы, возникающие при работе с цифровыми устройствами, и решать их (Зеер, 2020).

Европейская модель компетенций педагога Digital Competence of Educators (DIGCOMPEDU) – это принципиально иной подход к построению образовательного процесса и несколько отличающиеся от российских требования к педагогу. Модель состоит из трех основных блоков (Современный учитель..., 2020).

Первый блок: цифровые профессиональные компетенции. Это те навыки, которые должны быть у любого современного специалиста. Сюда относятся такие цифровые аспекты, как организация коммуникации, профессиональное сотрудничество, развитие цифровых навыков и рефлексивные практики. Рефлексивные практики – это способность размышлять, анализировать и извлекать уроки из своих действий. Это непрерывный процесс обучения на собственном профессиональном опыте, что позволяет постоянно развиваться и совершенствоваться.

Второй блок: цифровые педагогические компетенции. К нему европейские специалисты относят:

- цифровые ресурсы: их подбор, создание и модификацию, а также управление, защиту и совместное использование;
- обучение и преподавание: преподавание, наставничество, рефлексивные практики – анализ и обучение на собственном опыте, а также самостоятельное управление обучением;
- оценивание: стратегии оценивания, анализ доказательств, обратную связь и планирование;
- расширение возможностей учащихся: доступность и инклюзивность, персонализацию, вовлечение.

В третьем блоке объединены современные цифровые компетенции учителя, которые направлены на формирование цифровых компетенций учащихся. Авторы этой модели утверждают, что одна из важнейших задач педагога – способствовать развитию современных навыков у школьников. Это информационная и медиаграмотность, цифровое общение и сотрудничество, создание цифрового контента, ответственное использование цифровых ресурсов и решение технологических задач.

В отечественной научной литературе существует ряд исследований, в которых ученые представляют инновационные модели цифровых компетенций. М.В. Полевая в своей модели компетенций специалиста цифровой экономики выделяет три группы навыков: социально-поведенческие, когнитивные и цифровые. К цифровым навыкам профессор относит создание систем (программирование, разработка приложений,

проектирование производственных систем) и управление информацией (обработка и анализ данных). В работе представлен обзор зарубежных национальных моделей компетенций. Обратим внимание лишь на формулировки актуальных цифровых компетенций в разных странах: Великобритания/Ирландия – управление информацией; Норвегия – умение использовать цифровые инструменты; Австралия – информационная и компьютерная грамотность; Сингапур – информационные навыки (Зеер, 2020).

В зарубежных публикациях, посвященных образованию, зачастую акцент делается на образовательной среде, а цифровые компетенции рассматриваются в группе ключевых межпрофессиональных навыков (Зеер, 2020).

Проведенный анализ современных тенденций и требований к компетенциям педагогов на международном уровне (в соответствии со стандартами ISTE; Международная организация ЮНЕСКО «ICT Competency Framework for Teachers» и др.) позволил вычленить основные требования к специалистам, работающим в системе образования (Пучковская, 2020). К ним относятся:

- непрерывное профессиональное развитие с использованием цифровых технологий и сетевого взаимодействия;

- идентификация, оценка и отбор цифровых ресурсов для обучения, применение ИКТ для решения конкретных задач в рамках учебной программы;

- разработка авторских учебно-методических материалов, учитывающих разнообразные потребности обучающихся, их особенности, конструирование образовательной среды, расширяющей права и возможности обучающихся;

- использование цифровых инструментов для организации обучения в сотрудничестве, использование информационных ресурсов для улучшения индивидуального и коллективного взаимодействия, поддержки процесса самообразования учащихся;

- совершенствование оценочной деятельности с использованием информационных технологий;

- развитие цифровой компетенции обучающихся, воспитание гражданина цифрового мира (Пучковская, 2020).

Успешность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня овладения не только специальными знаниями, но и цифровыми современными технологиями (Урбанович, Ломовцева, 2018). В настоящее время мы видим, как существенно меняются, трансформируются и расширяются роли преподавателя, меняются его функции в образовательном процессе, выдвигается целый ряд требований к навыкам и компетенциям педагога, к его цифровой грамотности, цифровой компетентности, цифровым навыкам. Преподаватель должен обладать готовностью к использованию постоянно обновляющихся цифровых

ресурсов и технологий, к работе в условиях ЦОС (Андрюхина, Ломовцева, Садовникова, Коновалов, Чебыкина, 2021).

Цифровая трансформация процессов в системе образования включает и такие тенденции, как возникновение спроса на образовательные онлайн-платформы с контентом, создаваемым самими пользователями, мобильные и онлайн-курсы со смешанным учебным планом и проектно-ориентированным обучением и др. (Пучковская, 2020).

Глобальное внедрение цифровых технологий позволяет привнести в образовательный процесс ряд существенных преимуществ: индивидуализацию (возможность обучаться в индивидуальном темпе, выбор индивидуального образовательного контента, инклюзия – возможность учета индивидуальных особенностей и т. д.); интерактивность (возможность влияния учащегося на образовательный процесс, эффективная обратная связь между преподавателем и учащимися); образовательную кооперацию (возможность объединения учащихся в различные группы по разным признакам, не ограничиваясь территориальным расположением) (Пучковская, 2020).

Переход к цифровому образовательному процессу существенно трансформирует профессиональную деятельность преподавателей. В условиях цифровизации, помимо традиционных функций, педагог должен выполнять (Блинов, Дулинов, Есенина, Сергеев, 2019; Gudimenko, Shukshina, Senkevich, Shmeleva, Voronova, Akulina, 2020):

- проектирование сценариев учебных занятий на основе многообразных, динамических форм организации учебной деятельности и оптимальной последовательности использования цифровых и нецифровых технологий;

- организацию индивидуальной и групповой (в т.ч. самостоятельной, проектной, распределенно-сетевой) деятельности обучающихся в цифровой образовательной среде;

- формирование и развитие критического мышления в процессе поиска и отбора информации в цифровой среде;

- интеграцию различных жизненных пространств цифрового поколения: виртуального и реального, сопровождение развития, обучающегося в реальном социальном и профессиональном мире (Блинов, Дулинов, Есенина, Сергеев, 2019; Gudimenko, Shukshina, Senkevich, Shmeleva, Voronova, Akulina, 2020).

В вузовском образовании педагоги представляют три поколения. Первое поколение – это преподаватели в возрасте от 50 лет и старше, они ровесники технологий, которые предшествовали Интернету. Они составляют более чем третью часть педагогов вуза (41,8 %). Вторая группа – это поколение «X», самая большая часть преподавателей, им сегодня от 35 до 50 лет. Социологи называют основной характеристикой этого поколения высокий уровень образования и уникальную способность к адаптации. Следующее поколение – «Y», в его число вошли

преподаватели от 21 до 35 лет (7,3 %). Это молодые специалисты – представители эпохи Интернета (Зеер, 2020).

Статистика говорит о том, что не все преподаватели в одинаковой степени готовы активно использовать информационные технологии в своей работе. Очевидно, что преподавателям старшего поколения осваивать новые технологии сложнее, в первую очередь это свидетельства низкого уровня психологической готовности, хотя и среди них есть очень активные пользователи Интернета, мобильные и творчески активные, готовые реагировать на изменения времени. Они имеют широкий доступ к разнообразной информации, проходят повышение квалификации по освоению информационных технологий и проектированию дидактического инструментария в цифровых средах. Среди молодых специалистов также есть разные категории преподавателей, что подтверждают исследования: среди сегодняшних выпускников 20 % готовы оставить освоение цифровых технологий на время после окончания вуза (Зеер, 2020).

Действительно, реалии сегодня таковы: есть преподаватели, которые не знают, как включить компьютер, а значит, не имеют срочного доступа к научной литературе, незамедлительной обратной связи во взаимодействии со студентами и, конечно же, не способны применить электронные образовательные и информационные ресурсы, необходимые для коммуникации в глобальной сети. В этом случае можно говорить об установке, которая, как писал А.Г. Асмолов, служит механизмом защиты, отгораживания от того, что на самом деле происходит в мире, в современном обществе, а «приговаривания» о цифровизации являются не более чем вынужденной риторикой, используемой без какого-либо понимания (Зеер, 2020).

Совершенно очевидно, что преподаватель как источник получения знаний сегодня не выдерживает конкуренции с постоянно обновляющейся информационной средой Интернета. А значит, должна измениться роль преподавателей, они уже не могут быть только трансляторами знаний. Необходимо использовать все возможные приемы, методы, средства электронного обучения с использованием дистанционных образовательных технологий, тогда они будут востребованы в информационном образовательном пространстве (Зеер, 2020).

А.В. Муртазиной и Т.М. Резер было проведено исследование в отношении готовности преподавателей высшей школы к работе в условиях цифровизации образования. В итоге, представленные результаты показали, что не все преподаватели высшей школы соблюдают новые требования в работе с информационными образовательными технологиями, несмотря на то что практическое знание условий цифровизации становится педагогической обязанностью и требует обучения их в работе новой образовательной среды. Более половины опрошенных студентов (53,4 %) указали на то, что преподаватели высшей школы не соблюдают в полном объеме все требования в работе с информационными образовательными технологиями, а

46 % респондентов отметили, что умения преподавателей в сфере информационных образовательных технологий находятся на низком уровне (Муртазина, Резер, 2020).

Министерство образования и науки России совместно с Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС провели опрос преподавателей вузов и выяснили, как они относятся к дистанционным формам обучения (Результаты опроса..., 2020). Было выявлено, что в текущей ситуации 96,2 % преподавателей перешли к онлайн-обучению, из них 53,2 % проходили переподготовку по ведению онлайн-обучения. При этом преподаватели рассматривают дистанционные формы обучения скорее как вынужденную меру и считают онлайн-обучение дополнением к очному. В рамках проведенного исследования подтверждается, что переход к новым цифровым форматам образования в большей степени определяется человеческим фактором, имеет целый ряд социально-психологических аспектов. Поэтому вопрос формирования психологической готовности педагогов к работе в условиях ЦОС является как никогда актуальным (Муртазина, Резер, 2020).

Результаты исследования психологической готовности педагогов к глобальной цифровизации

С целью изучения состояния обозначенной проблемы в течение 2020–2021 учебного года нами было осуществлено исследование психологической готовности педагогов к глобальной цифровизации, а также их отношения к переходу к работе исключительно в дистанционном формате.

Исследование проводилось с помощью Google Forms и предусматривало анонимность ответов. Всего к участию в исследовании было привлечено 213 преподавателей.

Преподавателям задавались следующие вопросы:

1. Ваше отношение к формату онлайн в целом?
2. Основные трудности и проблемы, с которыми вы столкнулись при переходе к онлайн-обучению?
3. Готовы ли вы далее использовать онлайн-технологии в своей преподавательской деятельности?
4. Если да, то какие?

Анализ результатов ответов на вопрос «Ваше отношение к формату онлайн в целом» показал, что треть опрошенных относятся нейтрально к переходу на онлайн-обучение (36,6 %), расценивая его как временную меру, от которой вскоре откажутся. У 27,23 % преподавателей отмечается скепсис относительно перехода обучения в онлайн-формат, поскольку это значительно снижает качество образования, не дает возможности выстраивать полноценного общения и взаимодействия со студентами. Часть преподавателей (21,13 %) считают, что такой формат следует практиковать и в обычное, не «ковидное» время (рис. 11.1).

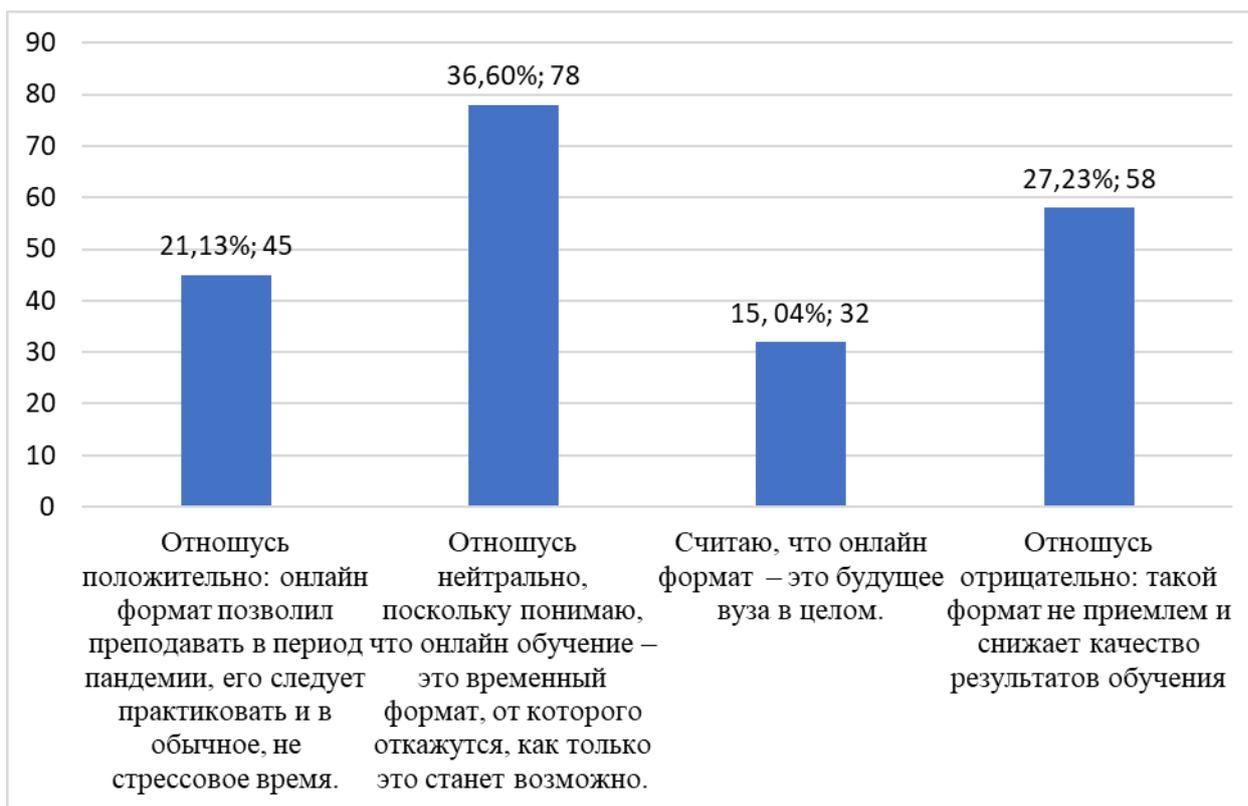


Рис. 11.1. Распределение результатов ответов на вопрос «Ваше отношение к формату онлайн в целом?»

При реализации обучения в онлайн-формате преподаватели сталкивались с различного рода ограничениями и трудностями (рис. 11.2). Наибольшую проблему составила высокая психологическая нагрузка преподавателей, связанная с отсутствием / существенным снижением свободного времени, необходимостью выстраивать образовательный процесс в онлайн-пространстве; 191 преподаватель выделил это в качестве основной проблемы. Отсутствие «живой» коммуникации, психологический стресс, связанный с переходом в онлайн-формат, по мнению преподавателей, значительно снижают эффективность обучения.

Также существенную трудность вызывает сам факт необходимости онлайн-взаимодействия (112 ответов). У значительной части преподавателей отсутствует мотивация к переходу на цифровизацию (98 ответов) и переводу учебного процесса в онлайн-формат (89 ответов). Это все может быть связано с отсутствием психологической готовности преподавателей к глобальной цифровизации и недостаточным уровнем владения преподавателями средствами информационных и коммуникационных технологий.

Также затруднения вызвала возможность организации сдачи промежуточных и выпускных экзаменов онлайн, так как это сопряжено с техническими сложностями внедрения процедур и техник прокторинга, а также отсутствием у преподавателей опыта проведения процедур оценивания в онлайн-формате. Вероятно, это связано с тем, что такие процедуры в

настоящее время не проработаны и требуют обсуждения и принятия эффективных решений. У 23 преподавателей трудностей с переходом на онлайн-обучение не возникло. Однако не стоит однозначно относиться к выбору данного ответа. Приоритетность выбора данного ответа может быть связана лишь с переходом преподавателей и студентов в асинхронное взаимодействие через систему LMS, которая предполагает большую долю самостоятельной работы студентов по изучению того или иного предмета, а не онлайн-взаимодействие.

Вместе с тем, существуют проблемы и с техническими возможностями организации учебного процесса онлайн. Это и отсутствие постоянной устойчивой интернет-связи, и отсутствие рабочего места, откуда можно вести занятия онлайн, и отсутствие компьютеров/ноутбуков с соответствующими техническими характеристиками, необходимыми для проведения занятий онлайн.

В дальнейшем при организации дистанционного образования вопросам, связанным с обеспечением технической возможности организации учебного процесса и чрезмерной психологической нагрузкой, стоит уделять особое внимание.

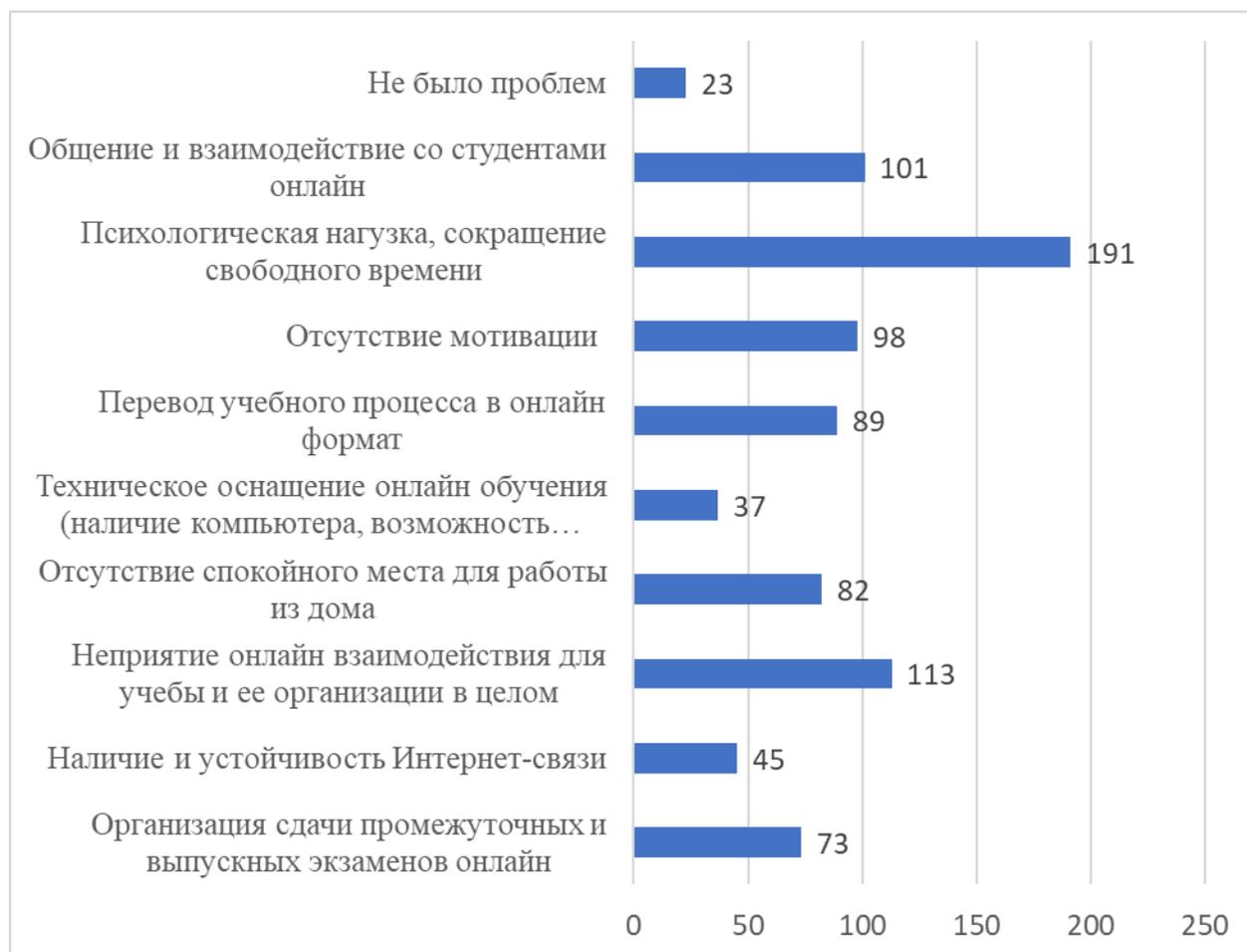


Рис. 11.2. Распределение ответов на вопрос «Основные трудности и проблемы, с которыми Вы столкнулись при переходе к онлайн-обучению?»

Наиболее значимым в нашем исследовании было выявление степени готовности преподавателей к цифровой глобализации. Преподавателям необходимо было ответить на вопрос о готовности к использованию в своей преподавательской деятельности дистанционных информационных технологий (рис. 11.3).

В целом, в ответах на данный вопрос мы наблюдаем следующую картину: большая часть преподавателей либо не готовы в дальнейшем к использованию онлайн-технологий (40 человек, 18,8 %), либо рассматривают их применение лишь как дополнительный к основному виду способ освоения учебного материала (68 человек, 32 %), а 20,2 % не смогли определиться с выбором. Готовы в будущем использовать онлайн-технологии лишь 29 % преподавателей (62 человека). При этом педагоги отмечают дефицит информации о конкретных педагогических дистанционных технологиях, дидактике цифрового обучения.

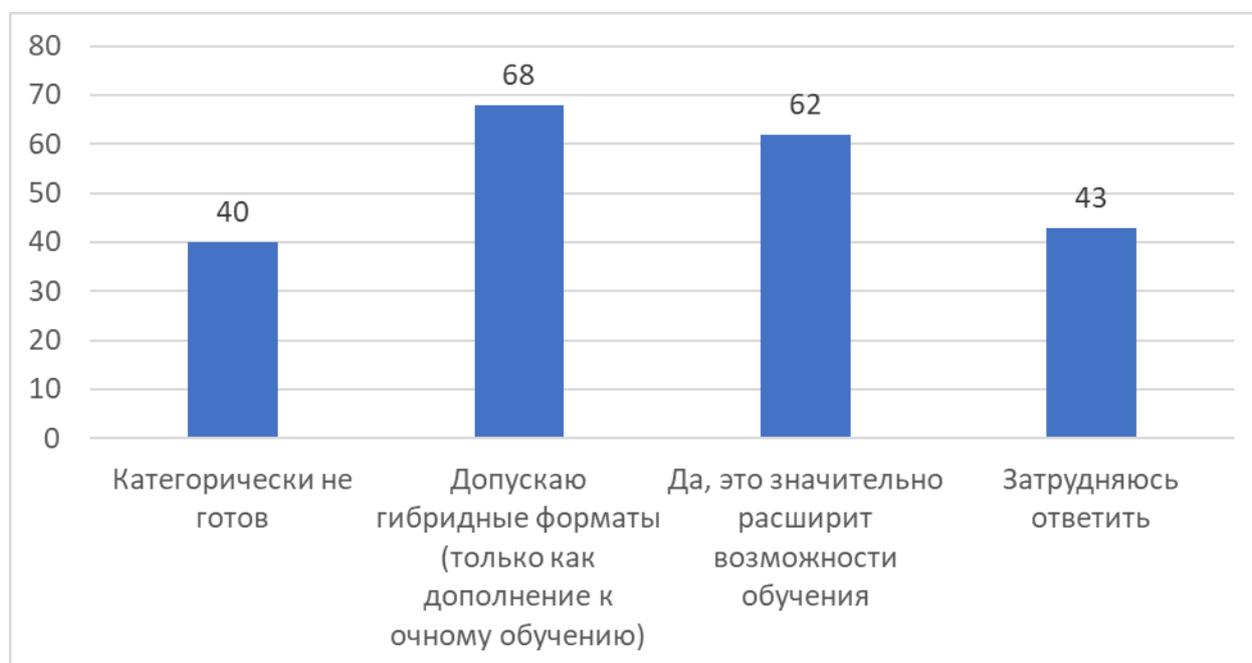


Рис. 11.3. Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы далее использовать онлайн-технологии в своей преподавательской деятельности?»

Отвечая на вопрос о наиболее предпочтительных технологиях онлайн-обучения, преподаватели отмечали приоритетным проведение онлайн-лекций и проведение экзамена или зачета в формате тестирования посредством специальных ресурсов, рассматривая данные формы работы как потенциальную возможность охвата большого количества студентов (рис. 11.4). В меньшей степени, но также актуальным представляется проведение онлайн-защит проектов и их систематическое обсуждение.

Онлайн-практикумы и семинары готовы проводить в формате онлайн 23 преподавателя. Вероятно, это связано с тем, что такие системы на данный момент только начинают апробироваться и еще не получили массового

распространения в университетской среде, в связи с чем их оценку респондентами можно назвать осторожно позитивной.



Рис. 11.4. Какие онлайн-технологии Вы готовы использовать в будущем?»

Анализ ответов на вопросы по данному критерию показывает, что та часть преподавателей, которые готовы к включению в образовательный процесс онлайн-технологий, в целом позитивно оценивают их применение, особенно в таких процедурах, как проведение онлайн-лекций, обсуждение проектов и проведение экзаменов и зачетов в формате тестирования посредством специальных ресурсов. По оценкам опрошенных, указанные направления работы могут быть переведены в онлайн-формат без потери качества и стабильности освоения учебного материала.

Таким образом, обобщая результаты исследования, можно говорить о низкой удовлетворенности преподавателей переходом в онлайн, многие отметили усиление нагрузки, сокращение свободного времени, недоверие к качеству результатов обучения, дискомфорт и технические проблемы, связанные с проведением лекций в домашних условиях. Также выявились дефицит информации о конкретных педагогических дистанционных технологиях, дидактике цифрового обучения, недостаток информационной компетенции преподавателей. Некоторые элементы онлайн-образования не до конца проработаны. Это требует дополнительного времени и ресурсов для их эффективного освоения и реализации. Тем не менее преподаватели отмечают, что некоторые форматы работы, выработанные в период дистанта, могут быть полезны и применимы по мере возвращения к привычной жизни.

Обнаруженные результаты проведенного опроса свидетельствуют о преждевременности полного перехода вузов на цифровое образование. В современных реалиях оно должно рассматриваться пока лишь в качестве компонента образовательных программ.

Заключение

Преподаватели вуза активно включаются в процесс взаимодействия «среда – преподаватель», они вносят разнообразие и интерес в деятельность обучающихся, открывают себя с новых сторон. Но как показывают результаты исследований, далеко не все преподаватели проявляют интерес к использованию различных компонентов электронной информационно-образовательной среды для организации образовательного процесса. Электронная информационно-образовательная среда вуза будет гармонично существовать, а ее главное предназначение реализовываться лишь в случае психологической готовности и, как следствие, активности каждого преподавателя, постоянного его взаимодействия как субъекта образовательной деятельности с другими субъектами внутри данной среды, готовности и способности помогать, направлять и координировать их деятельность. Только при постоянном взаимодействии «среда – преподаватель» можно говорить о реализации ключевых возможностей информационно-образовательной среды вуза для эффективного развития образовательного процесса и познавательного потенциала обучающего и обучающегося (Зеер, 2020).

Эффективная образовательная среда информационно-цифровой эры должна существенно отличаться от прежних эпох по дидактическому оснащению образовательных процессов, дидактическому технологическому наполнению современных образовательных сред. И эти дидактические отличия должны быть не только внешне-поверхностными, но и глубинно-содержательными. Одним из важных целевых педагогических ориентиров современности является аспект обеспечения интерактивности образовательных процессов для повышения уровней познавательной и иной учебно-практической активности обучающихся. С помощью современных цифровых инструментов можно создавать ситуации образовательной интерактивности, способствующей максимальной включенности обучающихся в образовательные процессы, а значит и обеспечивающей повышение эффективности педагогических действий. Но для этого требуются особые дидактические решения и продукты (Пучковская, 2020).

Сегодня в условиях новой информационной реальности требуются обновленное прочтение и переосмысление вопросов становления профессионала на пути к всеобщей цифровизации образовательных процессов. Кроме того, произошедшие концептуальные сдвиги в образовательной парадигме, во-первых, переход от знаниевой парадигмы к парадигме возможностей, от передачи знаний к пониманию возможностей обучающихся; во-вторых, переход к пониманию необходимости

непрерывного саморазвития человека на протяжении всей жизни, – вызвали необходимость обновления существующих подходов к системе обучения личности (Пучковская, 2020).

Опираясь на новые подходы к оценке изменения сущности и роли человека в нынешней изменяющейся реальности, можно сделать вывод о том, что сегодня на первый план выходят проблемы психологического плана, связанные с личностными смыслами, личностными стратегиями человека, позициями и мотивациями. Данное обновление видения человека, субъекта в цифровой образовательной среде связано и с необходимостью использования нового методологического инструментария. Индивидуализация планов и запросов развивающегося человека – вот ключевая задача, которую призвана решить цифровая образовательная среда. Значит, она должна представлять собой пространство для развития и преобразования высших психических функций конкретного человека (мышление, память, внимание и пр.), а следовательно, должна «работать» на определение направленности личности, ее жизненных планов, стратегий, установок, уровня мотиваций и устремлений в учебной деятельности. Поэтому отвечая на новые индивидуальные запросы развивающейся личности сегодня, запросы ее саморазвития, необходимо использовать информационную среду, современный переход на «цифру» как новый инструмент не только интеллектуального, но и нравственно-психологического развития личности. Важно, с одной стороны, чтобы цифровая среда стала фактором развития высших психических функций конкретного человека, с другой стороны – средством содержательного наполнения процесса нравственного становления личности, создающим основу и формирующим направленность жизненных планов, стратегий, установок, уровня мотиваций и поведения субъекта. И при этом особенно важно формирование у учащегося мотивированной установки на непрерывное обучение, готовности к расширению сферы известного, что и становится главной целью работы педагога в новой информационной реальности (Пучковская, 2020).

Успешное решение задач по цифровой трансформации процессов в системе образования невозможно без системного профессионального развития педагога, «педагога будущего», трансформации непрерывного педагогического образования в соответствии с современными вызовами. Качественная перестройка системы дополнительного профессионального образования должна быть направлена на создание условий, в которых слушатель курсов повышения квалификации становится активным участником образовательного процесса, включается в решение реальных профессиональных задач, должна обеспечивать развитие цифровых навыков современного педагога, управленца в условиях цифровизации образовательной среды, становление системы непрерывного развития профессионального мастерства педагогов (Пучковская, 2020).

Система образования должна обеспечивать обществу уверенный переход в цифровую эпоху, ориентированную на рост производительности,

новые типы труда, потребности человека, что возможно посредством включения в образовательный процесс всех слоев населения, выстраивания индивидуальных маршрутов обучения, управления собственными результатами обучения, виртуальную и дополненную реальность. Роль педагога трансформируется из транслятора знаний в функцию наставника, направляющего обучающегося по максимально индивидуализированной траектории обучения (Березина, 2020).

Таким образом, активное использование педагогами цифровых технологий, работа в цифровой образовательной среде являются не только необходимостью, вызванной реалиями сегодняшнего дня, но и главными условиями развития образования, его соответствия вызовам будущего. В связи с этим, выход на инновационный уровень педагогической деятельности прежде всего требует психологической готовности, перестройки мотивационной сферы личности педагога, его ценностных ориентаций, целей, установок, иерархии внешних и внутренних стимулов, направленности, притязаний, интересов. Именно поэтому психологическая готовность к цифровизации образовательного процесса и в целом к инновационной деятельности рассматриваются как необходимые универсальные условия качества современного педагога, его эффективной профессиональной деятельности в высокотехнологичном инновационном обществе (Березина, 2020).

ГЛАВА 12. ВОЗРАСТНАЯ ДИНАМИКА СМЫСЛООБРАЗУЮЩЕЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА В РАМКАХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Введение

Диджитализация, захлестнувшая современное общество и усилившаяся в силу объективных причин во время пандемии COVID-2019, как и любое обновление социально-экономических условий, приводит к изменениям мотивации и ценностных ориентаций (Жалагина, Короткина, 2017; Журавлев, Нестик, 2019), что неизбежно проявляется в трудовой деятельности, в которую вовлечены работники разных возрастных групп. Мотивы труда на протяжении долгого карьерного пути человека, подвергаясь как внешним, так и внутренним воздействиям, не остаются неизменными, что требует их анализа с учетом темпоральных характеристик (Толочек, Винокуров, Иоголевич, Маркова, 2015; Толочек, 2016), самой важной из которых является возраст. Объединяя «метрическое и топологическое свойство» (Ананьев, 1980, с. 5), возраст позволяет проводить как количественный, так и качественный анализ, интегрировать объективное и субъективное, внешнее и внутреннее. Однако применение этой психологической категории при построении исследования сталкивается с проблемой выбора надежного, понятного и актуального в условиях цифровизации общества методологического основания, имеющего под собой объяснительную силу (Прохорова, 2019). Предложенная в 2010-х годах Б.Н. Рыжовым системная периодизация, критерием построения которой послужила мотивация личности, охватывает весь жизненный путь человека от рождения до смерти (Рыжов, 2012). На протяжении первой части жизни преобладает мотивация развития, во время второй части доминирует мотивация сохранения. Весь жизненный путь человека разделен на четыре эры, каждая из которых состоит из двух эпох. Продолжительность эпохи составляет двенадцать лет. Трудовая деятельность большинства россиян соотносится с тремя эрами и четырьмя эпохами (Труд и занятость..., 2019): 18–24 года (эра становления, эпоха юности), 25–36 лет (эра расцвета, эпоха молодости), 37–48 лет (эра расцвета, эпоха взрослости), 49–60 лет (эра сохранения, эпоха среднего возраста) (Рыжов, 2012). Для каждой эпохи выделен преобладающий тип личностной мотивации (познание, репродукция, самореализация, нравственность) (Рыжов, 2012), смена которых может провоцировать количественные и качественные сдвиги в трудовой мотивации, которая выступила объектом данного исследования. Предмет изучения конкретизирован в смыслообразующей мотивации, впервые выделенной А.Н. Леонтьевым (Леонтьев, 2004), идеи которого получили развитие в стимульно-смысловой концепции И.Г. Кокуриной (Кокурина, 2007; Кокурина, 1984). *Цель исследования –*

определить влияние возраста на смыслообразующую мотивацию и ориентацию труда в условиях цифрового общества.

Дизайн исследования смыслообразующей мотивации и ориентации труда

В исследовании приняли участие 640 работающих респондентов, которые образовали четыре равночисленные возрастные группы: юность (18–24 года), молодость (25–36 лет), взрослость (37–48 лет), средний возраст (49–60 лет). Разделение на возрастные группы проходило в соответствии с выделенными в системной периодизации Б.Н. Рыжовым эпохами. В каждую группу вошло равное количество мужчин и женщин.

Для сбора данных применялся тест «Словарь», разработанный И.Г. Кокуриной (Кокурина, 2007; Кокурина, 1984), позволяющий диагностировать шесть смыслообразующих мотивов (преобразовательный, коммуникативный, утилитарно-прагматический, кооперативный, конкурентный, достижения) и два вида смыслообразующей ориентации (результатирующая и процессуальная). В основу методики положена стимульно-смысловая модель трудовой мотивации (Кокурина, 2007; Кокурина, 1984), базирующаяся, в свою очередь, на идеях А.Н. Леонтьева о том, что разные виды деятельности отличаются в специфике своей мотивации, которую необходимо анализировать через призму его отношений с другими людьми (Леонтьев, 2004).

При обработке данных использовался широкий комплекс количественных методов: описательная статистика, корреляционный анализ (критерий Спирмена), однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA), непараметрический критерий Манна – Уитни.

Результаты исследования возрастной динамики смыслообразующей мотивации и ориентации труда

Возрастная динамика смыслообразующих мотивов труда представлена на графике (рис. 12.1), который позволяет наглядно проследить временную траекторию каждого мотива. Если преобразовательный, утилитарно-прагматический, кооперативный и конкурентный мотивы изменяются неравномерно, то мотив достижения с возрастом последовательно ослабевает. Близка к линейной зависимости возрастная динамика коммуникативного мотива, который несколько снижается в молодости, а затем усиливается во взрослости и приобретает максимальное значение в среднем возрасте.

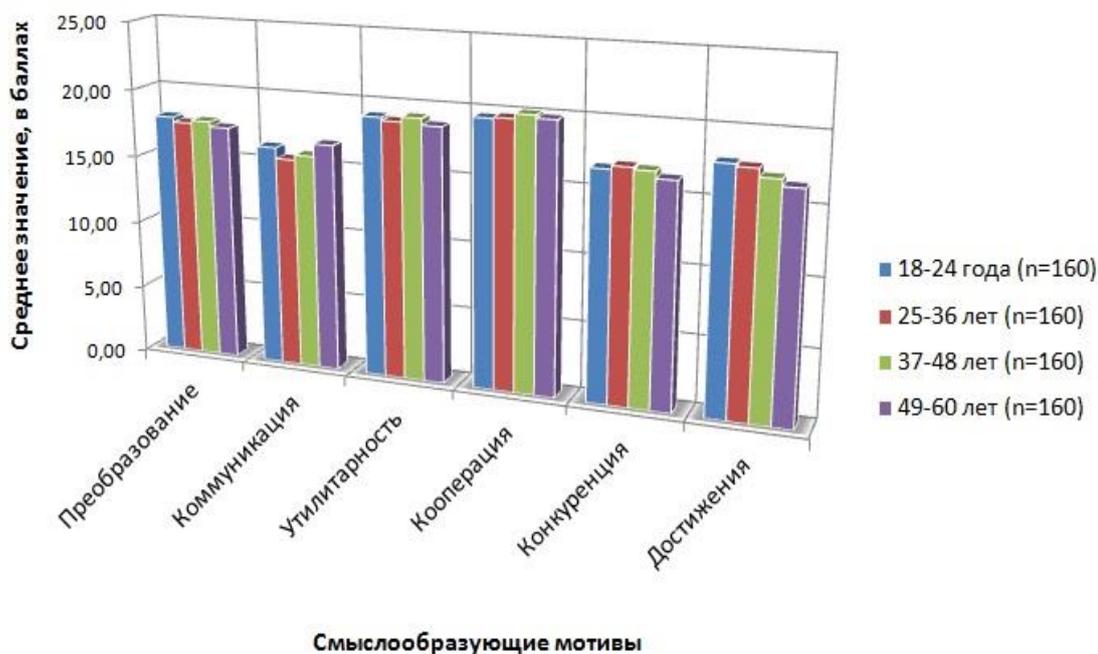


Рис. 12.1. Возрастная динамика смыслообразующей мотивации труда.
Описательная статистика

В проведенном И.Г. Кокуриной в 1980-е гг. исследовании также на четырех группах, близких по возрастным значениям (18–25 лет, 26–40 лет, 41–50 лет, 51–65 лет) к временным границам данной работы, установлены несколько иные тренды (Кокурина, 1984). Возрастная динамика прослеживалась через призму трех мотивов: коммуникативного, утилитарно-прагматического и конкурентного. Коммуникативный мотив с возрастом усиливался, но своего максимального значения достигал в третьей группе. Утилитарно-прагматический мотив наивысшего значения достигал во второй возрастной группе, а далее снижался. Конкурентная мотивация с возрастом постепенно снижалась. За сорок лет, разделяющих время проведения описываемых исследований, произошли серьезные изменения в жизни нашего общества, которое пережило распад СССР, вернулось из эпохи социализма в капитализм, перешло с индустриального этапа своего развития в постиндустриальный, что неизбежно отразилось на трудовой деятельности и ее мотивации. Все это так или иначе отразилось и на возрастных трендах мотивации труда.

Возрастные изменения результирующей и процессуальной ориентаций носят обратный характер (рис. 12.2). Результирующая ориентация, отражающая высокий уровень активности и стремление выходить за установленные в деятельности рамки, с возрастом снижается, проходя через плато в период молодости и взрослости, достигает своего минимального значения в самой старшей из рассматриваемых групп. Процессуальная ориентация, которая связана с ограничением активности установленными рамками, с возрастом увеличивается, проходя через плато в эру молодости и взрослости, достигает своего максимума в 49–60 лет.

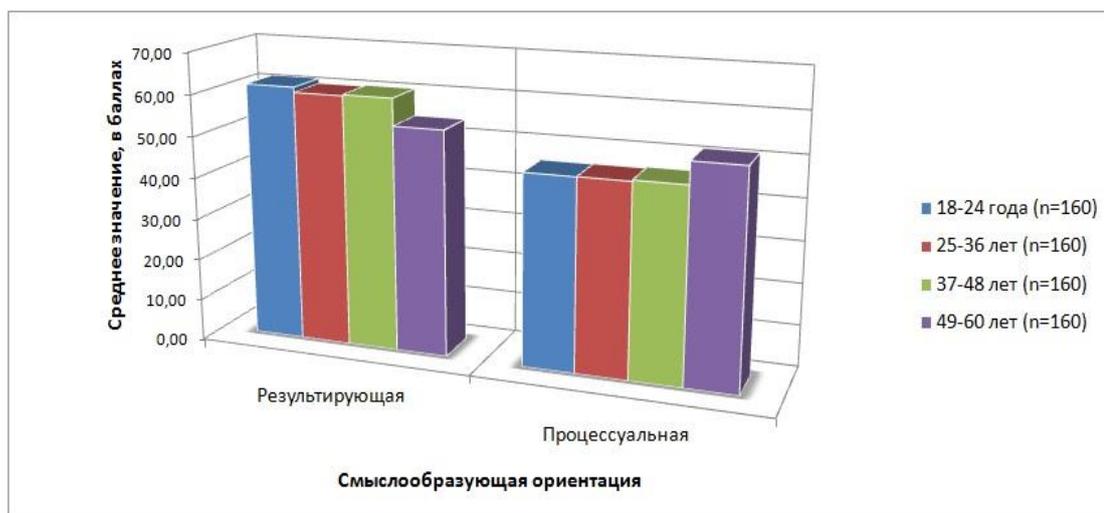


Рис. 12.2. Возрастная динамика смыслообразующей ориентации труда.
Описательная статистика

Анализ возрастной динамики смыслообразующей ориентации труда не представлен в работе И.Г. Кокуриной (Кокурина, 1984). В исследованиях автора, которые были проведены ранее на четырех возрастных группах (18–30 лет, 31–40 лет, 41–50 лет, 51 год и старше), численностью по сорок человек каждая, установлены аналогичные возрастные изменения в динамике смыслообразующей ориентации: снижение результирующей и увеличение процессуальной (Прохорова, Прохоров, 2015).

В ходе корреляционного анализа определены те мотивационные показатели, которые наиболее чувствительны к возрасту. Установлены значимые связи ($p < 0,05$, здесь и далее в описании корреляционного анализа) между возрастом и мотивацией достижения, а также между возрастом и результирующей и процессуальной ориентацией. В первом и третьем случаях получены отрицательные коэффициенты корреляции ($r_d = -0,113$; $r_p = -0,134$), а во втором обнаружена положительная связь ($r_{пр} = 0,115$). Таким образом, наиболее сильно возрастные изменения влияют на мотивацию достижения, которая снижается на протяжении жизненного пути человека, что, как следствие, отражается на производных траекториях результирующей и процессуальной ориентации. Результирующая ориентация с возрастом ослабевает, а процессуальная усиливается.

Возрастные изменения смыслообразующей мотивации и ориентации труда имеют кумулятивный характер, о чем свидетельствует сравнительный анализ парных различий, проведенный с помощью непараметрического критерия Манн – Уитни (табл. 12.1). Выявленные различия затрагивают два смыслообразующих мотива (коммуникация, достижения) и два вида смыслообразующей ориентации (как результирующую, так и процессуальную). Для коммуникативного мотива установлено только одно различие, которое происходит между эпохами, когда он достигает наименьшего (молодость) и наивысшего (средний возраст) значения. В эпоху

юности работники, начинающие свою карьеру, более заинтересованы в профессиональном общении, которое необходимо как для адаптации в трудовом коллективе, так и для освоения своих новых функций, чему как раз и способствуют самые опытные сотрудники (средний возраст). В эпоху молодости работник уже освоился в своей трудовой роли, самостоятельно справляется с профессиональными задачами. Кроме того, доля общения в ходе трудовой деятельности может сокращаться в противовес общению в собственной семье, которая, как правило, уже имеется в эти годы. В следующие две эпохи вовлеченность в семейный круг общения по мере взросления детей уменьшается, а потребность в профессиональных контактах, наоборот, усиливается, достигая своего пика в 49–60 лет, что проявляется в готовности как оказать помощь коллегам, так и сохранить или упрочить межличностные отношения. Молодые работники строят весьма амбициозные планы, ради которых они готовы преодолевать трудности, развиваться, самосовершенствоваться. В эпохи юности и молодости уровень мотивации достижения еще не различается. Перешагнув на новый возрастной рубеж (в эпоху зрелости или среднего возраста), работники, которые уже имеют определенные достижения, не готовы активно преодолевать преграды, находятся в постоянном напряжении для решения новых задач.

Таблица 12.1

Достоверно значимые различия смыслообразующей мотивации и ориентации труда, обусловленные возрастными изменениями

Мотивация/ ориентация	Сравниваемые группы (эпохи)	Сравниваемые группы (возраст, лет)	Критерий Манн – Уитни, U	Уровень значимости различий, p
Коммуникативная	Молодость: средний возраст	25–36 : 49–60	10815,50	0,0165*
Достижения	Юность: взрослость	18–24 : 37–48	22369,00	0,024*
	Юность: средний возраст	18–24 : 49–60	27928,50	0,006**
	Молодость: средний возраст	25–36 : 49–60	27858,50	0,009**
Результатирующая	Юность: средний возраст	18–24 : 49–60	9572,50	0,000**
	Молодость: средний возраст	25–36 : 49–60	9774,50	0,000**
	Взрослость: средний возраст	37–48 : 49–60	9998,00	0,001**
Процессуальная	Юность: средний возраст	18–24 : 49–60	10095,50	0,001**
	Молодость: средний возраст	25–36 : 49–60	10080,50	0,001**
	Взрослость: средний возраст	37–48 : 49–60	10320,50	0,002**

Примечание: **p < 0,01, *p < 0,05

Результирующая ориентация имеет наибольшее значение в эпоху юности, когда делаются только первые шаги на работе, когда еще не освоены не только трудовые функции, но и стандарты и нормы поведения в организации, когда молодой человек открывает для себя что-то новое, для чего ему неизбежно приходится проявлять активность. С накоплением опыта и достижением профессиональных успехов происходит постепенное снижение результирующей ориентации. Эпохи молодости и взрослости, составляющие вместе эру расцвета в системной периодизации Б.Н. Рыжова (Рыжов, 2012), образуют плато на этой кривой. Дальнейшее снижение результирующей ориентации происходит в годы системного кризиса 47–48 лет: *«Здесь, в высшей точке восхождения, природа делает перевал, за которым начинается продолжительный спуск»* (Рыжов, 2012, с. 18). Минимального значения результирующая ориентация достигает в эпоху среднего возраста, когда опытный работник уже готовится к завершению карьеры. Профессиональные стандарты и рабочие нормы, накладывающие ограничения на проявление активности любого сотрудника организации, снижение физических сил и здоровья, когнитивной и моторной функций способствуют росту процессуальной ориентации, достигающей своего максимума в эпоху среднего возраста.

Следует отметить, что между смежными возрастными группами (юностью и молодостью, молодостью и взрослостью) различия в смыслообразующей мотивации и ориентации труда не выявлены вообще. Различия в мотивации труда выявлены только в интервалах продолжительностью в 24–36 лет (например, в мотивации труда между юностью и взрослостью, между молодостью и средним возрастом). В смыслообразующей ориентации, которая является производной от мотивации труда, уже установлены различия с интервалом в одну эпоху. Речь идет о динамике смыслообразующей ориентации у работников, относящихся к эпохам взрослости и среднего возраста. Этот факт отражает особую роль эпохи взрослости, когда происходит переход от прогрессивной линии карьеры к регрессивной (Орёл, 2007), в изменении смыслообразующей ориентации труда.

В результате однофакторного дисперсионного анализа было установлено влияние возраста на мотивы коммуникации и достижений, а также результирующую и процессуальную смыслообразующие ориентации (табл. 12.2), что подтверждает результаты, полученные с применением других статистических методов. Коэффициент детерминации показывает роль возрастных изменений в динамике смыслообразующей мотивации и ориентации труда. Среди шести смыслообразующих мотивов труда выявлены два, которые подвержены влиянию возраста: достижения и коммуникация. Возрастные изменения оказывают влияние на оба вида смыслообразующей ориентации, в большей мере – на результирующую.

Таблица 12.2

Достоверно значимые эффекты влияния возраста на смыслообразующую мотивацию и ориентацию. ANOVA однофакторный

Мотив/ориентация	Коэффициент детерминации, R	Критерий Фишера, F	Уровень значимости различий, p
Коммуникативный	0,111	2,635	0,048*
Достижения	0,119	3,028	0,028*
Результатирующая	0,200	8,792	0,000**
Процессуальная	0,170	6,229	0,000**

Наглядно результаты дисперсионного анализа отражены на графиках (рис. 12.3, рис. 12.4). Если линии преобразовательного, утилитарно-прагматического, кооперативного, конкурентного мотивов близки к плавным, отражая тем самым незначительную возрастную динамику, то траектории и уровень выраженности мотивов коммуникации и достижений подвержены значительным изменениям (рис. 12.3). При переходе из одной экзистенциальной эпохи в другую, мотив достижения постепенно снижается. Сходные результаты были получены при сопоставлении мотивации молодых и пожилых работников (Freund, 2006). Первая группа стремилась к улучшению, оптимизации своей работы. Работники второй группы в качестве своей основной цели ставили сохранение ранее достигнутых результатов, старались избежать снижения производительности труда. Объяснение этому кроется в том, что у молодых работников больше возможностей, в том числе имеется запас времени, чтобы улучшить ранее достигнутые результаты (Freund, 2006). Пожилые работники могут переживать снижение когнитивных функций и способности к обучению, испытывать ограничения по состоянию здоровья, что оказывает негативное воздействие на постановку амбициозных целей (Kanfer, Ackerman, 2004). К такому же толкованию можно прийти на основе данных о смене доминирующей в первую половину жизни мотивации развития личности на мотивацию сохранения (Рыжов, 2012). Кроме того, высокие показатели мотивации достижения в юности и молодости могут быть обусловлены и желанием продемонстрировать свое мастерство (Kooij, De Lange, Jansen, Kanfer, Dijkers, 2011). Влияние возраста на мотив достижений носит линейный характер, как ранее и отмечалось при анализе столбчатой гистограммы (см. рис. 12.1).

Возрастная динамика коммуникативного мотива носит иной характер: при переходе из юности к молодости он снижается, а затем начинает линейно возрастать и даже незначительно опережает по силе своей выраженности мотив достижения.

Следует отметить, что возраст не оказывает влияния на иерархию ключевых (наиболее важных) мотивов в общей структуре (кооперативный, утилитарно-прагматический, преобразовательный), которые сохраняют свою доминирующую роль на протяжении всех экзистенциальных эпох. Изменения происходят среди тех мотивов второго эшелона, сила которых в среднем возрасте выравнивается.

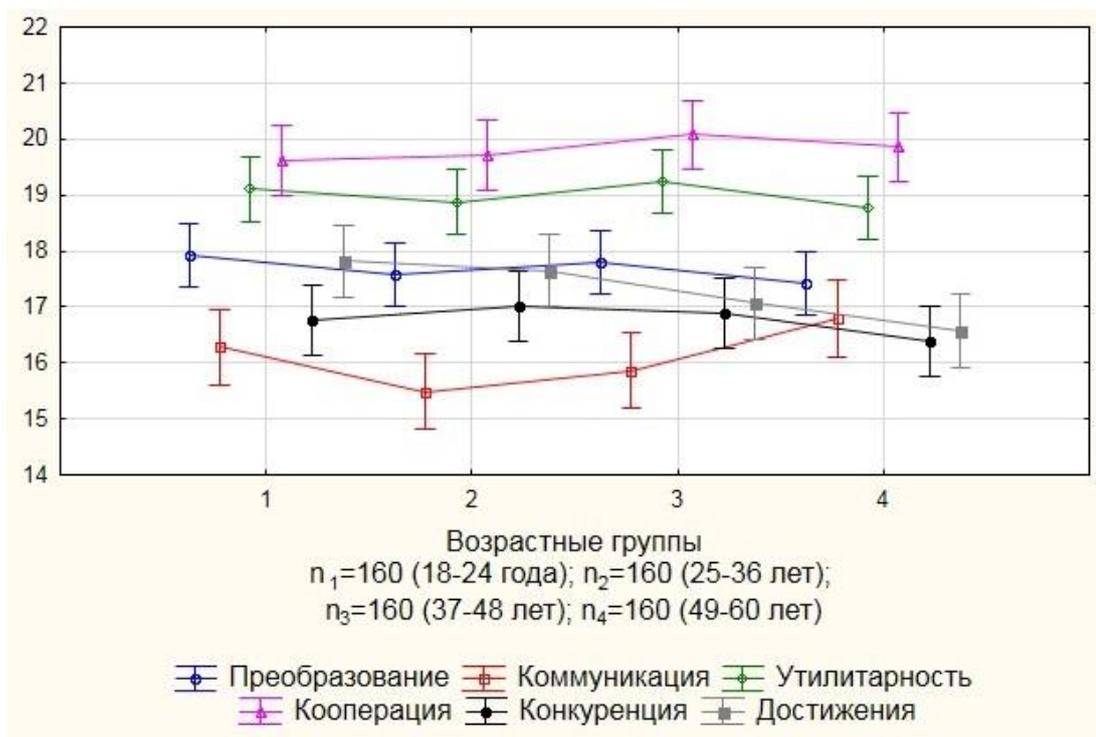


Рис. 12.3. Возрастная динамика смыслообразующей мотивации труда.
ANOVA

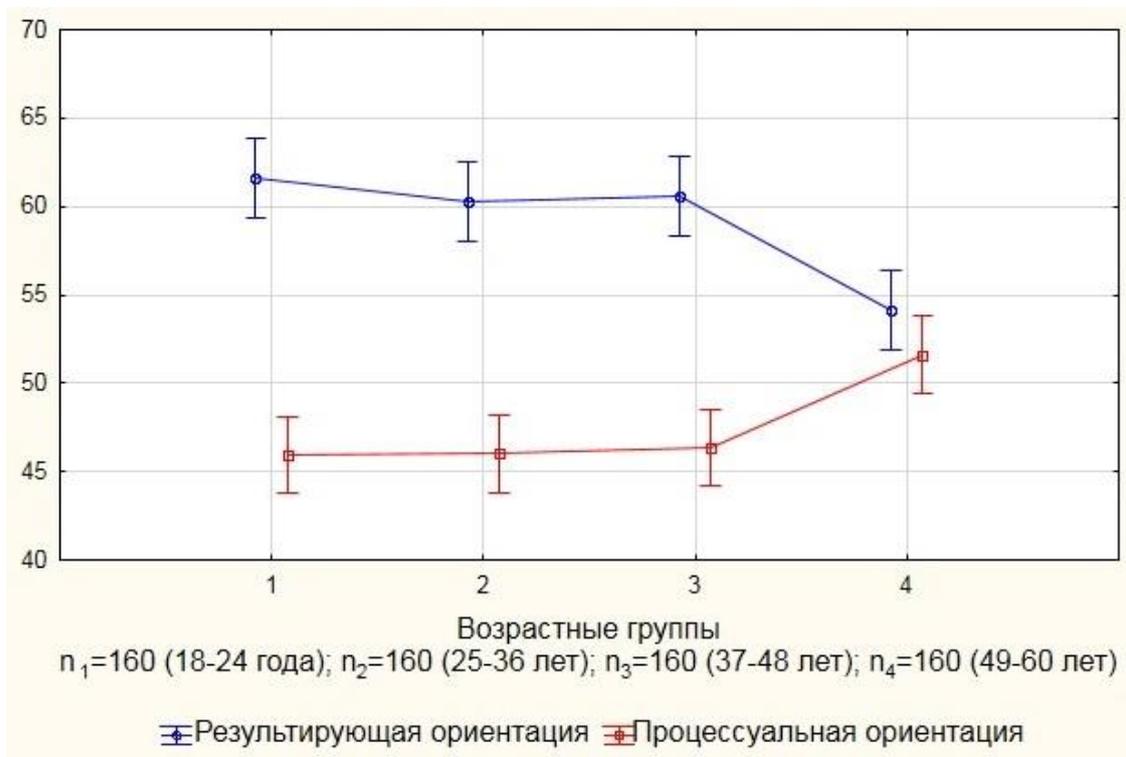


Рис. 12.4. Возрастная динамика смыслообразующей ориентации.
ANOVA

На рис. 12.4 наглядно отражена смена векторов результирующей и процессуальной ориентации, значения которых выравниваются в эпоху среднего возраста. Коренной перелом происходит между взрослостью, вместе с которой завершается эра расцвета, символизирующая наивысшие достижения, и средним возрастом, когда начинается эра сохранения, привносящая в жизнь человека консервативные тенденции (Рыжов, 2012). Снижение результирующей ориентации и усиление процессуальной происходит во время кризиса середины жизни, когда происходит смена одной интенции на другую: развития на сохранение (Рыжов, 2012). Можно предположить, что при появлении пятой возрастной группы, в которую вошли бы представители эпохи зрелости, продолжающей эру сохранения, траектории результирующей и процессуальной ориентации разошлись бы. Результирующая ориентация продолжила бы свое снижение, а процессуальная, напротив, усилилась.

Практические рекомендации по управлению персоналом с учетом возрастных особенностей смыслообрующей мотивации и ориентации труда

На полученные результаты полезно опираться, решая задачи подбора персонала и разработки системы мотивации труда, а также формируя проектные команды и трудовые коллективы с учетом актуальных целей организации или подразделения. Для решения инновационных задач, сопряженных с преодолением различных препятствий и барьеров, когда успех не прогнозируем, но очень важен для организации, целесообразно сделать выбор в пользу кандидата, обладающего наиболее высоким уровнем мотивации достижения. Скорее всего такой кандидат будет представителем эпохи юности. И, напротив, если ситуация в организации достаточно стабильная, предстоит решать стандартные задачи, передавать профессиональный опыт, поддерживать устоявшиеся связи, улучшать взаимодействие внутри коллектива, то предпочтение следует отдать кандидату, у которого высокий уровень мотива коммуникации. В данном случае речь идет о представителе эпохи среднего возраста. В промежуточных ситуациях, когда организация уже обладает определенным запасом прочности, а решаемые задачи имеют разный уровень новизны и сложности, можно идти двумя путями: делать выбор в пользу кандидатов, переживающих эпохи молодости и взрослости, а также формировать гетерогенные по своему составу команды.

Для работников с преобладанием результирующей ориентации, к которым относятся представители экзистенциальных эпох юности, молодости, взрослости, можно задавать относительно высокий уровень ключевых показателей оценки эффективности трудовой деятельности (KPI) по параметру «количество». Зато работники эпохи среднего возраста, когда усиливается результирующая ориентация, лучше справятся с теми задачами, для решения которых требуется высокое качество выполнения. При увеличении переменной части в оплате труда над постоянной более

эффективно будут трудиться представители эпох юности, молодости, взрослости. Работники среднего возраста более комфортно будут себя чувствовать в том случае, если постоянная часть в оплате труда больше переменной, даже если суммарные выплаты не высоки.

Представления о возрастной динамике смыслообразующей мотивации и ориентации труда также будут полезны в работе консультантов и коучей, которые помогают кандидату спланировать его карьеру, подобрать оптимальную вакансию, адаптироваться к организации. С кандидатом каждой возрастной группы, но прежде всего юности и среднего возраста, полезно обсудить, каковы особенности мотивации труда в ту экзистенциальную эпоху, которую он переживает, а также выстроить прогнозы на перспективу. Подобная рефлексия поможет кандидатам лучше понять свое место на рынке труда, а при необходимости скорректировать свои профессиональные планы.

Комплексный анализ возрастной динамики мотивации труда как перспективное направление научного исследования

Методология, на основе которой построено данное исследование, с одной стороны, накладывает на него некоторые ограничения, а с другой – обозначает возможности. Стимульно-смысловая модель, разработанная И.Г. Кокуриной (Кокурина, 2007; Кокурина, 1984), позволила провести анализ возрастной динамики конкретных видов трудовой мотивации, которая наиболее часто подлежит разделению на внутреннюю и внешнюю (Прохорова, Прохоров, 2016), положительную и отрицательную (Прохорова, Кравченко, Баранкина, Шамина, 2021). Перспективным представляется проведение комплексного анализа возрастной динамики мотивации труда, построенной на основе системной периодизации Б.Н. Рыжова (Рыжов, 2012).

Принимая во внимание, что доля работников в возрасте старше 60 лет по итогам 2019 г. составляет 6,23 % (Труд и занятость..., 2019), а в связи с изменениями пенсионного законодательства в России, вступившими в силу в 2019 г. (Федеральный закон..., 2018), в будущем может увеличиться, актуально было бы охватить еще одну возрастную группу – эпоху зрелости.

Заключение

В эпоху цифровизации возрастные изменения оказывают различное влияние на смыслообразующую мотивацию и ориентацию труда.

Все смыслообразующие мотивы можно условно разделить на две группы по степени их чувствительности к возрастной динамике. В группу *сензитивных* входят мотивы коммуникации и достижения. Оба мотива не играют доминирующей роли в иерархической структуре смыслообразующей мотивации. Характер изменений мотивов коммуникации и достижения под влиянием возраста различается. Мотив достижения, имеющий максимальное значение в эпоху юности, с возрастом постепенно ослабевает, доходя до наименьшего показателя в эпоху среднего возраста. Изменения мотивации достижения под влиянием возраста носят линейный характер. Возрастная динамика мотива коммуникации носит более сложный характер. При

переходе от юности к молодости он ослабевает, а затем линейно усиливается, приобретая в эпоху среднего возраста максимальное значение.

Вторую группу образуют нечувствительные к возрастным изменениям мотивы: кооперативный, утилитарно-прагматический, преобразовательный, конкурентный. Первые три мотива этой группы играют доминирующую роль в иерархической структуре смыслообразующей мотивации труда во все экзистенциальные эпохи, что отражает ограниченность возрастной детерминации.

Смыслообразующая ориентация подвержена изменениям, происходящим под влиянием возраста. Если результирующая ориентация с возрастом снижается, то процессуальная усиливается. Траектории изменений смыслообразующей ориентации близки к линейным. Однако следует отметить плато, образуемое на графике и результирующей, и процессуальной ориентации в эру расцвета (эпохи молодости и зрелости). Наибольший сдвиг как в результирующей, так и в процессуальной ориентации происходит между эпохами взрослости и среднего возраста, который соответствует кризису середины жизни, происходящему, в соответствии с периодизацией Б.Н. Рыжова, в 48–49 лет. Эпоха юности представляет собой то время, когда два вида ориентации наиболее различаются. В эпоху среднего возраста происходит конвергенция двух видов смыслообразующей ориентации.

Полученные в ходе исследования результаты не только позволяют уточнить отдельные аспекты психологии труда и возрастной психологии, но и имеют прикладное значение. Сделанные выводы можно учитывать при подборе кандидатов на вакансии, формировании рабочих команд, определении КРІ, создании и внедрении систем мотивации персонала, а также в карьерном консультировании.

РАЗДЕЛ III. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

ГЛАВА 13. ОЦЕНКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕТРА I В СОВРЕМЕННОЙ НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Введение

Правление Петра I в свое время значительно трансформировало жизненный уклад государства, во многом повлияло на последующее развитие России на протяжении многих лет. Некоторые тенденции в определении политических интересов России, намеченные императором, и сегодня оказывают свое влияние на развитие различных сфер жизнедеятельности современного общества во внутренней политике и внешнеполитической деятельности, в науке, образовании и культуре. В частности, Санкт-Петербург, основанный императором, до сих пор имеет стратегическое значение для развития страны, сохранились международные приоритеты России в Европе, а также в области внутренней политики на Северном Кавказе и в современном Дальневосточном округе (подробнее см.: Журавлев, Китова, 2020б; Китова, Журавлев, 2020а, б). Реализованные императором масштабные исторические свершения способствуют сохранению представлений о нем в *коллективной исторической памяти* современного общества, если ее (память) рассматривать как актуальное наличие образа Петра I в сознании большого количества людей. При таком подходе содержание представленной проблемы становится самостоятельным предметом *психологического анализа* (Вельцер, 2005; Дмитриева, 2015; Емельянова, 2019; Хальбвакс, 2005; и др.).

С описанной выше позиции, ранее проведенные исследования (массовый анализ поисковых запросов в Интернете) показали, что коллективная память о Петре I обуславливается следующими факторами: его включенностью в исторические события, происходившие на конкретных территориях, наличием памятников социальной инфраструктуры, напоминающих о нем, и отражением его жизни и деятельности в духовной сфере общества – науке, культуре и искусстве (подробнее см. Психологические исследования ..., 2020; Соснин и др., 2020). В качестве конкретных примеров представленности имени императора в коллективной исторической памяти можно обратиться к отечественной научной литературе и отметить, что Российская научная электронная библиотека, интегрированная с Российским индексом научного цитирования, включает 1117 научных работ, которые непосредственно содержат в своем названии проблемы, отражающие характер жизни и деятельности Петра I (Журавлев, Китова, 2020а). На целый ряд таких работ можно указать и в зарубежных научных источниках. В частности, одним из первых книг о Петре I и его эпохе стала книга Вольтера «История Российской Империи в царствование Петра Великого», а из последних изданий можно отметить

историографические работы Дж. Крэккрафта «Революция Петра Великого» (2003) и «Петровская революция в русской культуре» (2004) изданные в США в начале текущего века на английском языке.

Пилотажный этап исследования. Общей целью проведенного в рамках научного проекта работ стал содержательно-структурный анализ образа Петра I в обыденном и научном сознании россиян. Ведущий методический подход исследования – это изучение содержания и структуры обсуждаемых проблем, связанных с именем Петра I в устном народном творчестве (сообщения в социальных сетях, например), научных изданиях и официальных сайтах в Интернете. На первом этапе исследования произведен анализ работ в Электронной научной библиотеке, в частности из РИНЦ, содержащей научную продукцию, которая проходит профессиональное рецензирование. Процесс сбора исходной информации в РИНЦ включал в себя несколько последовательных этапов: поиск публикаций с ключевыми словами в названии работ; сбор ссылок на статьи (адреса статей), связанные с именем Петра I (поиск осуществлялся по трем позициям – «Петр I», «Петр первый» и «Петр Великий», что соответствует характеру употребления имени императора в научной периодике); получение доступа к отобранным публикациям (адресам) в НЭБ с последующим скачиванием статей; проверка экспертами результатов автоматизированного сбора публикаций по названию статьи (отобрано 1117 статей); анализ и сохранение результатов поиска; создание необходимого каталога публикаций и его анализ посредством использования автоматизированных систем и экспертных оценок.

Первым этапом произведен *частотный анализ слов* во всех представленных работах по теме «Петр I». Как оказалось, жизнь и деятельность Петра I авторы связывают с судьбой России (показатель частоты использования слов в публикациях – 7731) и русского народа (6016), с их историческим прошлым (4607). Эта первая тройка наиболее часто встречающихся с именем императора слов, которые более всего востребованы авторами публикаций (табл. 13.1).

Таблица 13.1

Частота использования слов в публикациях о Петре I

№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах	№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах
1.	7731 росс* ¹	2.	1917 мест*
3.	6019 русск*	4.	1900 отношен*
5.	4607 истор*	6.	1789 цель*
7.	4011 дел*	8.	1744 систем*
9.	4003 государствен*	10.	1697 человек*

Как видно из рис. 13.1, ведущими в публикациях выступают три ключевых слова: «Россия – русские – история»; на втором уровне к ним присоединяются слова «дела – государственный – указ»; на третьем – «государство – реформа – военные». Важно отметить, что в этом списке отсутствуют слова с указанием на личность и личностные характеристики Петра I, что можно характеризовать как *общий настрой* исследователей. Анализ этнических и государственных проблем, связанных с персоной императора, соответствует всем категориям слов, представленных в облаке тегов. Полученный частотный анализ слов (рис. 13.1) можно определить как *основной психологический фон* отношения к императору как государственному деятелю, оказавшему огромное историческое влияние на судьбу народа (русских) и российского государства.

Эмпирический анализ феномена «насилие» в текстах о Петре I: подходы, методы, методики

Представленность феномена «насилие» в работах о Петре I. В данной конкретной работе нас интересовали все тексты, связанные с оценкой *методов и способов реализации управленческой политики* императора, которые, по результатам изучения, вызывают наибольшую критику его деятельности со стороны как населения, так и научной общественности. Целью такого поиска стало слово «насилие», набравшее наибольшее количество критических оценок при оценке его жизнедеятельности (по результатам частотного анализа текстов, представленных в РИНЦ). Исследовательский интерес также был направлен на поиск и анализ соответствующих данному слову синонимов. В основу отбора синонимов положен метод построения векторного пространства семантических слов, который позволяет выделить из текста публикаций слова, выступающие синонимами к заданному конкретному слову (подробнее о модели см.: Психологические исследования ..., 2020). Модель векторного пространства (VSM) широко используется в различных алгоритмах интеллектуального анализа текста и позволяет эффективно изучать большую коллекцию документов (публикаций). Теоретически в VSM каждое слово представлено переменной, имеющей числовое значение, указывающее вес (важность) слова в документе. Одной из наиболее широко используемых мер подобия (подбора синонимов) является косинусное расстояние, которое вычисляется по формуле: $S(d_1, d_2) = \cos(\theta) = (d_1, d_2)$. В данной работе использовалась модель FastText – это библиотека, содержащая предобученные готовые векторные представления слов в модели векторного пространства (Разработчик программных инструментов для использования модели – М.А. Китов). Анализируемые синонимы слов предоставлялись экспертам цельными предложениями с автоматической ссылкой на соответствующую публикацию, что позволяло экспертам при необходимости знакомиться с непосредственным контекстом всего предложения, абзаца или работы в целом. Классификация содержательных позиций производилась экспертной группой в ручном режиме.

Методы автоматизированного анализа текстов

Методы интеллектуального анализа данных применяются в самых разных областях, где существуют большие объемы данных для идентификации неявно представленной информации (Апреликова, Китова, 2020; Китов, Китова, 2020). Также востребованы методы *интеллектуального анализа данных*, предложенные специально для работы с библиотеками. Такого рода методы были созданы для облегчения поиска соответствующей информации в библиотеках. Однако, чтобы предоставить полный отчет о проблеме, необходимо использовать библиографию в сочетании с другими методами измерения и оценки информации. По мере обнаружения искомой информации могут возникать дополнительные вопросы. В частности, при сборе публикаций по жизни и деятельности Петра I в область внимания попали темы, которые содержат искомый термин, но не имеют отношения к исследуемой проблеме, например, «Залив Петра Великого».

В зависимости от типа обнаружения знаний, алгоритмы интеллектуального анализа данных можно разделить на неконтролируемые и контролируемые. Первые – это отношения в структуре данных, а вторые нуждаются в предварительной классификации данных для объяснения этих отношений. Для каждого исследовательского подхода анализу данных доступны многочисленные методы, выбор которых зависит от характера и цели исследования. Примеры некоторых широко используемых алгоритмов интеллектуального анализа данных включают в себя: алгоритмы k-средних (для кластеризации информации), правила ассоциации (для изучения ассоциаций), линейную и логистическую регрессию (для изучения регрессии) и «деревья» решений (для классификации полученных результатов). К примеру, выделенная для анализа смысловая категория «насилие», которая вызывает резкую критику при рассмотрении образа *Петра I*, выделена и изучена в рамках *структуры данных*, представленных в содержательно-смысловой категории «Реформы Петра I».

Эмпирический анализ проблемы

Обсуждение изучаемой проблематики целесообразно начать с определения самого феномена «насилие», т.к. термин трактуется в научной литературе в довольно расширительной интерпретации. Если обратиться к «Словарю русского языка» С.И. Ожегова, то насилие определяется как «применение физической силы к кому-нибудь; принудительное воздействие на кого-нибудь» (Ожегов, 2012). В современных условиях Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет насилие как «преднамеренное применение физической силы или власти, реально осуществленное или в виде угрозы, результатом которого являются телесные повреждения, смерть, психологическая травма, или ущерб различного рода» (GBD, 2014). Таким образом, насилие можно определить как принудительное воздействие, вызывающее к действию против воли самого исполнителя.

Проблема насилия не теряет своей актуальности и в наши дни. В качестве основных форм насилия можно выделить такие ее проявления, как

межличностное насилие, насилие над детьми, сексуальное насилие, насилие над пожилыми людьми (в частности, дискриминация по возрасту), массовое насилие (к примеру, в условиях военных действий). Распространение болезненных эпизодов стрельбы в начальных, средних и старших школах, а также в колледжах и университетах Соединенных Штатов Америки привели даже к появлению специального термина «целенаправленное насилие». Международный статистический обзор насилия за более чем 20 лет (1990–2013 гг.) показал, что его применение привело к смерти 1,28 миллиона человек в 2013 г., что на 100 000 человек больше, чем в 1990 г. (GBD ..., 2013). Также отмечается, что статистически на каждую смерть в результате насилия приходится «десятки случаев госпитализации, сотни посещений отделения неотложной помощи и тысячи посещений врачей» (там же). В качестве разновидностей психологического насилия можно указать унижение, угрозы, оскорбление, запугивание, контроль поведения, изоляция, перекладывание вины, эмоциональное притеснение и т. д. Таким образом, феномен насилия является распространенным и до сих пор довольно широко представлен в жизнедеятельности общества в самых различных регионах мира.

Схема анализа феномена «насилие» в работах о жизни и деятельности Петра I, представленных в НЭБ, относится к варианту изучения смысловых категорий с *малой частотой встречаемости* искомым слов, что требует обращения к поиску синонимов в текстах.

В качестве примера автоматизированного анализа по заданным категориям (слова, словосочетания, корпус текста и т. д.) представлены тексты, связанные с обсуждением *места насилия* при реализации реформ Петра I. На *первом* этапе автоматизированный анализ позволил выделить из всех текстов, представленных в картотеке, *предложения*, связанные со словом «насилие и реформы». Ниже приведены примеры из текстов с выделенными предложениями, которые одновременно содержат в себе слова «насилие и реформы» (табл. 13.2). Количественный анализ публикаций (текстов) со словом насилие показывает не очень значительный объем прямых высказываний о насилии в период проведения реформ.

На *втором* этапе проведен *анализ слов*, которые встречаются со словом «насилие» в непосредственной близости. Количественный анализ предложений со словом насилие показывает не очень большой объем такого рода высказываний (табл. 13.3). Автоматизированный алгоритмический анализ позволил выявить слова, которые использованы в текстах со словом «насилие». Как оказалось, в текстах об этом говорят мало: 6 раз слово употребляется со словом «воры»; 6 раз со словом «характер»; 6 – со словом «элемент»; 6 – с «методами»; 6 – с глагольной связкой «было»; 4 – с «государственный», указывающим на государственный уровень детерминации насилия; 3 – с «политическое», отмечающим на форму насилия.

Таблица 13.2

Предложения, одновременно содержащие слова «насилие»
и «реформы» из публикаций в НЭБ

«Славянофилы же, признавая историческую необходимость петровских преобразований, отмечали *насильственный* характер проводимых *реформ*, которые подорвали возможность особого пути исторического развития России».

«Цена *реформ* оказалась слишком высокой, а нравственное содержание преобразований было тесно связано с реализацией идеи прогресса через *насилие*».

«Если бы, считает Милюков, Петр I действительно оказался таким *насильником*, каким его изображают противники, то *реформа* не уцелела бы».

«Вывод Водарского однозначен: *насильно* навязанные стране Петровские *реформы* по существу своему были реакционны».

«Мнение Достоевского о сущности *реформ* связано с тем, что новая идеология была идеологией чистого империализма, *насильственного* насаждения иноземной цивилизации внутри страны в соединении с завоевательским задором против иностранных держав вовне страны».

«Эксперт наличие элемента *насилия* не отрицал, но признавал, что личность Петра ускорила *реформу*».

«Отдав вначале некоторую дань трактовке петровских *реформ* как «революции» (в значении *насильственного* переворота), Соловьев отошел от этой идеи и рассматривал деятельность Петра I как образец последовательных и прогрессивных реформ, что звучало особенно актуально в период вызывавших критику реформ Александра II».

«Найденная историком формула «прогресс через *насилие*» побуждала вновь задуматься о цене и нравственном содержании *реформ*»

Таблица 13.3

Частотный анализ встречаемости слов, относящихся к «насилию»

№ п/п	Сочетания слов	Частота
1.	Воров	6
2.	Характер	6
3.	Элемент	6
4.	Было	6
5.	Методов/методами	4
6.	Государственного	
7.	Политическое	3

Выделенные «композиции словосочетаний» создают некое представление о том, что насилие в период реализации петровских реформ было связано с воровством (коррупцией), характером самого Петра I и что

оно было неотъемлемым элементом реформ на самом высшем уровне – государственном, что указывает на его неизбежное распространение через чиновников в административных и гражданских правоотношениях на всей территории России того периода, т. е. насилие являлось выраженным методом реформирования.

Третий этап направлен на анализ слов, которые употребляются с категорией «насилие» на соседней позиции или через одно слово (+1 или +2 слова). При таком подходе можно увидеть, что речь идет о государственном насилии в первую очередь: исследователи связывают насилие с методами реализации государственной политики, хищениями, разворовыванием казны (первая наиболее популярная тройка слов). Во вторую очередь, термин «насилие» связывают с персоной самого Петра I: исследователи говорят о неприятии преобразований как чиновниками, так и населением в целом (1 ранг по частоте употребления), которое Петру I приходилось преодолевать насильственными же методами (2 ранг), и о характере такого насильственного воздействия, которое осуществлялось на самом высшем государственном уровне (3 ранг). Таким образом, очевидно, что частотный анализ слов может расширить «зону исследовательского поиска» посредством обращения к категориям слов, расположенных рядом с ведущим словом, что дает возможность для более расширительного анализа проблемы (табл. 13.4).

Таблица 13.4

Частотный анализ слов, встречающихся рядом (+ 2 слова)
со словом «насилие»

№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах	№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах
1.	15 государствен*	2.	4 мысл*
3.	14 метод*	4.	4 прогресс*
5.	9 хищен*	6.	4 совершен*
7.	9 петр*	8.	4 эпох*
9.	8 преобразован*	10.	4 брал*
11.	8 характер*	12.	4 земл*
13.	8 элемент*	14.	3 действ*
15.	7 грабеж*	16.	3 ставш*
17.	6 принужден*	18.	3 основн*
19.	6 государств*	20.	3 блуд*
21.	6 применен*	22.	3 ненасильствен*
23.	6 разбойник*	24.	3 отношен*

25.	6 обманщик*	26.	3 слов*
27.	6 политическ*	28.	3 значен*
29.	5 насил*	30.	3 открыт*
31.	5 подобн*	32.	3 запрет*
33.	5 способ*	34.	3 национальн*
35.	5 естествен*	36.	3 посл*
37.	4 грабител*	38.	3 осуществля*
39.	4 народ*	40.	3 антинародн*
41.	4 грех*	42.	3 сексуальн*
43.	4 содомск*	44.	3 изнасилован*
45.	4 краж*	46.	3 полов*
47.	4 преступлен*	48.	3 использован*
49.	4 ломк*	50.	3 войн*

На основе полученного материала можно сделать вывод, что категория «насилие», которая часто бывает связана с обсуждением эпохи правления Петра I, не выступает ведущей категорией, обсуждаемой отечественными специалистами в контексте исследований о Петре I. Но если провести анализ *близких по значению* слов (синонимов), то представление о проблеме может существенно расшириться.

В основе отбора синонимов использован метод построения *векторного пространства семантических слов* (см. выше), который позволяет выделить из текста публикаций слова, выступающие синонимами к слову «насилие». Технически машинный анализ позволяет находить вектора, которые близки к вектору слова «насилие». Они представлены в диапазоне от 1 до 0,5 – это близкие по значению слова: чем ближе к единице, тем сильнее смысловое единство слов, чем дальше – тем оно меньше. Если смысловое единство менее 0,5, то такое слово не актуально для анализа. Полученные в ходе автоматизированного анализа текстов результаты представлены в табл. 13.5 (диапазон слов находится в пределах от 1 до 0,5). посредством ассоциативного анализа слов из научных статей, вектора которых близки к вектору слова «насилие», была получена более развернутая картина явления. Насилие отождествляется с такими категориями, как жестокость, унижение, принуждение, кровопролитие, беззаконие, терроризм, бесправие и т. д.

Таблица 13.5

Слова, близкие по значению к слову «насилие»

0.5072044	оружие	0.5018074	членовредительство
0.51843625	пытки	0.58082867	издевательства
0.5076809	рабство	0.53756535	шантаж
0.52009374	грабежи	0.5500269	истязание
0.5560324	тиранство	0.510182	самоуправство
0.58539873	преступление	0.5394107	безумие
0.5137559	побои	0.55237854	терроризм
0.5129292	правосудие	0.62356186	рукоприкладство
0.52719617	лицемерие	0.5694717	террор
0.551003	детоубийство	0.60767305	беззаконие
0.50711495	пьянство	0.56933755	мучительство
0.5206321	наказание	0.51062727	геноцид
0.5162121	воровство	0.5033845	угнетение
0.59439486	зло	0.5441983	мародерство
0.6176882	жестокое	0.54864	растление
0.60601836	унижение	0.5341705	манипулирование
0.51114285	агрессия	0.52408797	богохульство
0.58194846	убийство	0.5477144	хулиганство
0.5276265	предательство	0.5096747	кровосмешение
0.5139254	агрессию	0.6159312	запугивание
0.6261442	кровопролитие	0.502153	самосуды
0.6482042	принуждение	0.6144208	зверство
0.6397052	жестокость	0.5373592	злодеяние
0.5095172	порабощение	0.5047253	неповиновение
0.60092396	избиение	0.5544492	варварство
0.5096606	устрашение	0.5488644	бесправие
0.505887	аморальное	0.51147354	беззаконное
0.51840717	возмездие	0.57220227	глумление
0.59210956	притеснение	0.5147594	жестокость
0.53727216	вымогательство	0.5225752	самоубийство
0.508046	преступность		

Проведенный выше анализ можно проводить циклическим образом по вновь выявленным (синонимичным) категориям слов. К примеру, в табл. 13.6 приведены результаты анализа слов, употребляемых с синонимичными к категории «насилие» словами «злодеяния» и «терроризм». Представленные посредством автоматизированного анализа позиции классифицируются экспертами.

В качестве примера приведем классификацию экспертами специфики проявления феномена «насилие» и его результатов (табл. 13.7). Эксперты произвели классификацию особенностей насилия по 9 основным категориям: результаты, цели, способы, последствия, причины, формы, вред, намерения, критика.

Таблица 13.6

Частотный анализ слов, употребляемых со словами «злодеяния»
и «терроризм»

№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах	№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах
1.	злодеян*	2.	терроризм*
3.	4 главн*	4.	6 экстремизм*
5.	4 мятеж*	6.	2 государствен*
7.	4 злых*	8.	2 профилактик*
9.	4 преступлен*	10.	2 молодежн*

В соответствии с ключевыми позициями, которые характеризуют выделенные категории, в автоматизированном режиме формируются примеры из текстов, которые содержат данные слова с привязкой к ключевым словам «реформа» и «насилие». Например, первая категория анализа «результаты» предполагает, что в автоматизированном режиме будут предоставлены предложения и ссылки на статьи (источники данных предложений), которые содержат все три ключевых слова: «реформы – насилие – границы» и «реформы – насилие – ускорение».

Ключевые слова для автоматического поиска, которые учитываются совместно со словами «реформы» и «насилие» (т. е. третья позиция поиска) выделены в табл. 13.7 курсивом. Таким образом, эксперт получает возможность просматривания всех необходимых текстовых позиций в автоматическом режиме со *ссылкой на источник*, что неизменно облегчает и ускоряет процесс исследования. Вместе с тем за экспертом сохраняется возможность «ручного» отказа от предложений, которые, по его мнению, недостаточно отражают анализируемую ситуацию.

Таблица 13.7

Специфика проявления насилия в деятельности Петра I
с соответствующими выдержками из текстов (схема ручной классификации)

Специфика проявления	Описательные фрагменты из текстов
Результаты	– защита <i>границ</i> государства (примеры из текстов) – <i>ускорение</i> развития государства (примеры из текстов)
Цели	– <i>усиление</i> государства (примеры из текстов) – <i>ускорение</i> реформ (примеры из текстов)
Способы	– <i>образец</i> последовательных и прогрессивных реформ (примеры из текстов) – <i>хаос</i> – Петр не всегда знал, к чему приведут реформы (примеры из текстов)

Специфика проявления	Описательные фрагменты из текстов
Последствия	<ul style="list-style-type: none"> – разобщили <i>сословия</i> (примеры из текстов) – насильственная <i>ломка самобытности</i> (примеры из текстов)
Причины	<ul style="list-style-type: none"> – слабость государственного аппарата (примеры из текстов) – вынужденное подчинение внешним обстоятельствам – необходимость противостоять агрессии соседних стран (примеры из текстов)
Формы	– государственное, правовое, бюрократическое, физическое и т. д. (примеры из текстов)
Вред	– сломленные <i>традиции, устои</i> (примеры из текстов)
Намерения	<ul style="list-style-type: none"> – увеличить <i>финансовые</i> средства государства (примеры из текстов) – повысить политическую значимость на <i>международной</i> арене (примеры из текстов) – усилить <i>управляемость</i> самого государства (примеры из текстов)
Критика	<ul style="list-style-type: none"> – несопоставимость достижений с человеческими потерями – низкий уровень гуманизма в политической жизни России того периода

Представленный выше экспертный анализ может быть осуществлен по *любым другим позициям*. В частности, ниже приведена классификация слов по позиции «негативные последствия реформ», которая требует экспертной (ручной) обработки посредством метода обоснованной теории (если у эксперта есть объяснительная теория данного явления) или «методом извлечения признаков» или «сочетания слов» (табл. 13.8).

В качестве частных примеров, можно указать на поиск географических территорий, обсуждаемых в научных публикациях исследователей (табл. 13.9). В этом отношении наиболее удачным вариантом нейронной сети для работы с текстом является Polyglot-NER, предназначенный для извлечения именованных сущностей (имен собственных). Она основана на большом числе предварительных процедур: обработке орфографии, использовании словарей, расстановке частей речи, Word2Vec, n-gramмах. Нейронная сеть имеет точность свыше 95 %. Ошибка в 5 % на 93,2 % состоит из ложноположительных срабатываний (имена нарицательные, определяющиеся как собственные). Таким образом, путем автоматизированного анализа выделены все имена собственные, которые

присутствуют в тексте. Экспертами отобраны названия географический территорий из общего списка всех выявленных позиций (табл. 13.9).

Таблица 13.8

Автоматизированный анализ негативных последствий насилия
в проведении реформ Петра I (отобраны экспертами)

№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах	№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах
1.	12 метод*	2.	3 народ*
3.	8 хищен*	4.	2 скор*
5.	6 преобразован*	6.	2 прогрессивн*
7.	6 характер*	8.	2 ускорен*
9.	5 пут*	10.	2 сверх*
11.	5 естествен*	12.	2 проведен*
13.	4 ломк*	14.	2 делен*
15.	4 есл*	16.	2 квалифицир*
17.	3 действ*	18.	2 открыт*
19.	3 мер*	20.	2 прост*
21.	3 ненасильствен*	22.	2 отмеча*
23.	3 краж*	24.	2 проводим*
25.	3 грабеж*	26.	2 самобытн*
27.	3 мысл*	28.	2 недвижимж*
29.	3 ход*	30.	2 работ*
31.	3 национальн*	32.	2 элемент*
33.	3 ид*	34.	2 направлен*
35.	3 антинародн*	36.	2 прогресс*
37.	3 изнасилован*	38.	2 осуществля*
39.	3 полов*	40.	2 репрессивн*

Таким же образом можно выделить современников Петра I, которые наиболее часто встречаются в публикациях, проанализировать ситуации, по поводу которых они упоминаются. Например, это могут быть все фамилии, употребляемые в текстах с именем императора, а в соответствии с каждой фамилией можно анализировать контексты ситуаций. Результаты, полученные экспертами, в связи с которыми они упоминаются, представлены ниже.

Таким образом, применение различных способов интеллектуального анализа данных в библиотеках – это новая тенденция в развитии методов социально-гуманитарных отраслей науки, которая привлекает пристальное внимание и практиков, и ученых. Задачами информационных разработок с использованием автоматизированного изучения больших объемов текстов являются повышение эффективности сбора необходимых данных и снижение

затрат времени в процессе работы групп экспертов и специалистов по анализу материалов в библиотеках.

Таблица 13.9

Результаты (частота) автоматизированного анализа географических территорий, обсуждаемых в публикациях о Петре I (метод анализа имен собственных)

№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах	№ п/п	Частотный анализ встречаемости слов в текстах
1.	Москв* 1294	2.	Польш* 159
3.	Европ* 845	4.	Бухар* 160
5.	Петербург* 826	6.	Азов* 157
7.	Екатерин* 818	8.	Париж* 156
9.	Сибир* 709	10.	Османск* 145
11.	Воронежск* 475	12.	Герман* 135
13.	Воронеж* 397	14.	Крым* 133
15.	Казан* 396	16.	Петербургск* 133
17.	Швец* 304	18.	Киевск* 132
19.	Кавказ* 287	20.	Полтавск* 119
21.	Турц* 282	22.	Полтав* 115
23.	Казанск* 281	24.	Петропавловск* 113
25.	Астрахан* 373	26.	Персидск* 112
27.	Архангельск* 267	28.	Липецк* 110
29.	Орловск* 251	30.	Новосибирск* 94
31.	Западн* 247	32.	Владимир* 94
33.	Запад* 230	34.	Грозн* 90
35.	Новгород* 219	36.	Балтик* 88
37.	Восток* 214	38.	Орл* 87
39.	Англ* 199	40.	Малоросс* 87
41.	Голланд* 195	42.	Амстердам* 86
43.	Каспийск* 193	44.	Оренбургск 84
45.	Дагест* 178	46.	Крымск* 84
47.	Балтийск* 172	48.	Венгр* 82
49.	Дербент* 167	50.	Киев* 80
51.	Волг* 166	52.	Рим* 80
53.	Тобольск* 165	54.	Итал* 80
55.	Азовск* 164	56.	Иран* 79

Эмпирический анализ проблемы исследования позволяет утверждать, что представления о Петре I по содержанию соотносятся с образом выдающегося полководца, политического и государственного деятеля, посвятившего свою жизнь служению Отечеству. Грандиозные изменения,

проведенные императором, вызывают устойчивый интерес к его эпохе среди ученых, представляющих социо-гуманитарные отрасли науки. Тем не менее его деятельность и проведенные реформы зачастую характеризуются неоднозначно. В частности, негативные оценки получают отклонения от собственного исторического пути развития России, внедрение в культуру чужеродных принципов развития, а также методы реализации его идей, зачастую насильственные.

Таким образом, несмотря на выдающиеся достижения как на международном, так и внутриполитическом уровнях, деятельность Петра I оценивается противоречиво, амбивалентно. В качестве неприемлемого авторы публикаций указывают на «деспотизм» и «попустительское отношение к "коррупции" среди чиновников высшего уровня (представителей своего ближнего окружения)» и т. д. В качестве примеров можно привести два характерных высказывания: «прагматическая подоплека стрелецких казней заключалась в наглядной демонстрации возмездия, которое в следующий раз поджидает любую группу, дерзнувшую стать на пути самодержавных промыслов» или же «при Петре бессовестно и беспардонно крали и его "дикие" русские подданные, и позванные им на службу в Россию "цивилизованные" европейские эксперты» (Костомаров, 1876). Критике подвергаются и конкретные реформы, например экономические. Так, некоторые эксперты описывают данную ситуацию следующим образом: «Реформы Петра I превратили Россию на длительные времена в сырьевой, а потом, в дальнейшем, и в финансовый придаток экономически развитых западноевропейских стран» (Юдин, Гумилев, 2015, с. 57).

Вместе с тем наибольшей критике подвергаются *социальные последствия* государственного управления императора и ограничение прав и свобод человека. В частности, приведем мнение, в котором с пониманием политических тенденций того исторического периода отмечается следующее: «В петровские времена рабство благоденствовало во многих колониях стран Европы. А где европейцам не получилось внедрить рабство, там они жителей колоний бесцеремонно, легко и незатейливо обдирали. Для того, чтоб русские товары были конкурентоспособными на европейских рынках, Петр I ввел в России для подавляющей части российского народа тяжелейшее крепостное право» (Мартыненко, 2016, с. 115). Не все позиции авторов являются бесспорными, большинство рассуждений получают взаимные перекрестные критические оценки среди экспертов. Задачей данного исследования выступал анализ содержания представленных в НЭБ публикаций, что и послужило основанием для приведенных выше выводов.

В качестве *общего вывода* исследования можно отметить, что Петр I рассматривается в работах, как знаковая персона своего времени, чьи достижения проявляют себя и по сей день. Среди его политических свершений наибольшее внимание привлекают проведенные им реформы, а также их очевидное разнообразие. Тем не менее при анализе реформ,

осуществленных императором, наибольшее внимание как общества, так и специалистов из различных областей знания (юристов, социологов, историков, психологов, педагогов и т. д.), вызывает феномен *насилия*, который проявлялся в эпоху его правления при реализации многих управленческих решений. Эта особенность реформ рассматривается во многих монографиях, статьях и диссертациях в качестве фактора *негативной* оценки как деятельности самого императора, так и его эпохи в целом.

Заключение

Основное итоговое положение связано с характером оценки жизни и деятельности Петра I в Научной электронной библиотеке. В соответствии с ним можно констатировать, что многие авторы по-разному воспринимают царствование императора, но сходятся в оценке того, что Петр I выделяется как неординарный правитель, проявлявший чрезвычайную заботу о развитии Российского государства и его достойном месте в мировом сообществе. Его идеи и дела продолжают служить России и сохраняются в коллективной памяти, в частности, занимают значительное место в ведущих научных публикациях отечественных и зарубежных авторов. Спор о личности императора и значении его реформ все еще продолжается и, по мнению многих авторов, вряд ли когда-либо в обозримом времени будет завершён при наличии многих сторонников самобытного пути развития России и не меньшего числа их оппонентов, склонных ориентироваться на западные образцы государственности. Тем не менее важно признать, что ведущим катализатором критических оценок его деятельности выступает *солидарная* оценка авторов о *неприемлемости методов*, которые были положены в основу осуществленных исторических преобразований.

Обобщая полученные результаты исследования, целесообразно обратить внимание на несколько дополнительных положений. Во-первых, феномен исторической памяти выступает одним из важных оснований национальной самоидентификации личности, а специальное манипулирование политическим сознанием становится мощным средством воздействия на самосознание человека и общества, что усиливает интерес представителей научного сообщества как к изучению самих исторических личностей и событий, так и к анализу их представленности в сознании больших социальных групп (Китова, 2019; Психологические исследования глобальных ..., 2018; Соснин и др., 2020; и др.). Во-вторых, важно обращение к «цифровым» технологиям исследований, что связано как с перспективным развитием собственно научных технологий (Психологические исследования ..., 2020; Гочияева, Китова, 2016), так и с возможностью получения социально значимых знаний, соотносимых с общественным мнением в целом (Соснин, Китова, 2020; Китов, Китова, 2020; Общество травмы ..., 2019; И вновь на перепутье ..., 2019; Нестик и др., 2017).

ГЛАВА 14. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ОРГАНИЗАЦИИ

Введение

В современных условиях интенсивное развитие и эффективность деятельности зависят от мобильности организации, умения быстро реагировать. Конкурентным преимуществом организации является способность быстро получать информацию, в разы быстрее реагировать на изменяющиеся потребности клиентов и через электронные каналы быстро представлять на рынок новую продукцию и услуги.

По мнению Карлоты Перес (Перес, 2011), цифровая экономика представляет собой технологический уклад, перезапускающий рыночное соревнование на конкурентной основе. Современное общество в любой момент времени может получить актуальную информацию в Интернете. Компаниям необходимо приспособиться к новой действительности.

Обратившись к открытым источникам, можно найти массу определений термина «цифровая трансформация»: Forrester – использование цифровых технологий с целью достижения операционной эффективности и гибкости; Gartner – бизнес-модель, позволяющая создавать ценности и от этого получать доход; Deloitte – рост связей; Altimeter Group – в любой точке соприкосновения привлечение клиентов (Кузин, 2019). Со временем появляется все больше толкований этого популярного термина.

Связывая определение цифровой трансформации с конкретным набором технологий, авторы, пытаясь уточнить данное понятие, рассматривают его с различных точек зрения.

Понятие «цифровая трансформация» (digital transformation), равно как и некоторые смежные, например «цифровая зрелость» (digital maturity) и цифровизация (digitalization), относительно недавно вошло в употребление в профессиональной среде (Цифровая трансформация отраслей..., 2021). Цифровая трансформация представляет собой качественные изменения в процессах и способах осуществления деятельности, что приводит к значительным социально-экономическим эффектам.

Процесс цифровизации проходит в разных направлениях деятельности, поэтому имеет различные акценты. Технические специалисты центром внимания цифровой трансформации рассматривают технологии, бизнес-консультанты основное внимание уделяют не технологиям, а переосмыслению стратегий компании. Специалисты по персоналу основную задачу видят в подборе людей с новыми цифровыми знаниями и пониманием цифрового бизнеса. Трансформация приводит к изменению технологий, которые влияют на изменение экономических процессов, приводящих к изменению в бизнесе.

Цифровая трансформация и сохранение социально-психологического климата в организации

Цифровая трансформация – это не только и не столько наличие определенных технологий, но это обязательно обеспечение соответствующей стратегии и способов организации трудовой деятельности. Процесс цифровой трансформации прежде всего связан с изменением мышления человека. Люди, имеющие разрозненные знания, должны не просто приобрести цифровые знания, а уметь разбираться в технических и маркетинговых аспектах бизнеса.

Говоря о выработке цифровой стратегии, необходимо чтобы внимание было направлено на организационную работу, для которой нужны не только специалисты, обучающие цифровой грамотности, но и психологи, способствующие такому изменению мышления людей. Многие крупные компании стали назначать выделенного менеджера, ориентированного на создание новых продуктов и услуг, на цифровизацию компании.

В настоящее время как в нашей стране, так и за рубежом широко обсуждается цифровая трансформация. В России цифровая трансформация закреплена в качестве одной из национальных целей развития страны на период до 2030 г. (Перечень поручений..., 2020). Реализация данной цели определяется четырьмя показателями: достижение «цифровой зрелости»; увеличение доли социально значимых услуг в электронном виде; обеспечение возможностей доступа к Интернету; увеличение информационных технологий.

Внедрение цифровой трансформации

Распространение COVID-19 способствовало цифровизации в разных секторах экономики (McKinsey&Company, 2020). Социальное дистанцирование, удаленная работа и обучение изменили наше представление о комфортной и безопасной среде для жизни, катализировали тенденцию к слиянию цифровой и физической реальности (концепция *phygital*). В результате пандемия дала толчок к быстрому развитию передовых технологий (Цифровая трансформация отраслей..., 2021, с. 17).

Одной из главных задач цифровизации является понимание людьми, работающими в данной компании, необходимости и цели трансформации. В процесс трансформации должны быть активно вовлечены все сотрудники. Внедрение цифровой трансформации – это нестандартный взгляд на профессиональную деятельность, это не разовая акция, а долгосрочный проект, возглавляемый управленцами, обладающими лидерскими компетенциями. Экономическое благосостояние, повышение качества жизни взаимосвязано с созданием и внедрением инновационных технологий в производственные, экономические и социальные направления организации.

Цифровая трансформация в трудовом процессе возможна только при развитии людей, работающих в данной организации. Сотрудники

организации должны быть подготовлены к внедрению цифровизации, а реализация цифровой трансформации – это процесс адаптации к новым условиям.

Изучением внедрения цифровизации занимаются такие ученые, как В. Баранчев, Д. Песков, В. Рыжков, А. Смирнов, А. Трошин, Е. Устюгова и др. Они подчеркивают, что основная проблема цифровых компаний, – это отсутствие компетентных кадров. Авторы обращают внимание, что цифровизация возможна лишь при условии изменения мышления. Организации адаптируются к изменяющимся условиям, а предпочтение цифровой экономики приводит к изменениям форм бизнеса в условиях цифровой реальности.

В организации направлениями цифровой трансформации выступают: 1) изменения в модели (переход от традиционной к «умной» модели) взаимодействия с клиентами; 2) повышение эффективности предприятия за счет применения цифровых инструментов.

Социально-психологическими факторами внедрения цифровизации, по мнению М. Иванова и П. Кочеткова (Иванов, Кочетков, 2018), являются: 1) изменение статуса работника в организации; 2) внедрение нововведения, которое может привести к потере работы; 3) изменение способов деятельности; 4) изменение поведения; 5) неопределенность и стресс, вызванный ею; 6) изменение традиций; 7) опасения наказания. Амбивалентный подход, по мнению А. Булгакова (Булгаков, Иванова, Павлютенкова, 2018), способствует изучению внедрения цифровизации как социально-психологического явления.

В своих исследованиях А. Aibinu, А. Allawati, J. Chin, S. Lin, S. Lee, Z. Yang и другие рассматривают факторы, которые влияют на применение новых информационных технологий в организациях.

М.А. Буянкина, Т.Н. Магера, Ю.В. Оболонский, Э.Н. Рзаева изучают организационно-психологическое сопровождение в организации, управление организационными конфликтами, социально-психологические условия оптимизации управления персоналом, взаимосвязь психического выгорания с типом организационной культуры, выявляют личностные характеристики специалистов с разным уровнем инновационной активности (А.А. Скитович), ценностно-смысловые и ситуационные детерминанты профессиональной ответственности (О.О. Гофман).

Современные организации как в России, так и за рубежом традиционно стремятся к высоким технологиям и прорывным идеям (Магера, 2018). Многие ученые отмечают, что часто цифровую трансформацию воспринимают как «знание какой-то технологии», «сервис по замене конкретного бизнес-процесса в компании» (Мескон, Альберт, Хедоури, 2009).

Основная проблема современных компаний – отсутствие кадров, обладающих цифровыми компетенциями. Цифровая трансформация в организации начинается с формулирования стратегического видения

внедрения цифры, определения дорожной карты, реформирования организационной структуры, с целью поручения им внедрения цифровой трансформации. Стратегической организацией данного процесса занимаются лидеры, обладающие: большой волей к руководству развитием; инновационной культурой; умением мотивировать команды; постоянно развиваться и двигаться вперед. По мнению многих авторов, современный потребитель выступает главным стимулом к изменениям. Таким образом, цифровая трансформация – это закономерный процесс внедрения цифровой экономики, способствующий адаптации к новым условиям. При этом цифровизация (digital-трансформация) определяется как «осмысленный стратегический процесс изменения бизнеса в условиях вызовов новой цифровой экономики (Гарифуллин, Зябриков, 2018). Основными направлениями ее внедрения названы: 1) инновационная организационная культура компании, 2) адаптация бизнес-моделей, 3) широкое использование данных, 4) клиентоцентричность и 5) управление ценностью.

Понятие «цифровизация» связано с понятиями «информатизация», «инновация» (Некрасов, 2018).

Цифровизация – это вид информатизации, направленный на инновационную деятельность, который предполагает перевод информации в такой ее вид, как цифровая информация при помощи новых цифровых технологий, решений, процессов (Распоряжение Правительства Москвы..., 2010).

«Цифровизация» сегодня присутствует в нормативно-правовых актах только как техническая характеристика, а производные термины чаще отражают экономические, социальные и другие сферы деятельности (Распоряжение Правительства Москвы..., 2010).

Актуальными проблемами внедрения цифровизации являются: трансформация предприятия в цифровую экономику, преодоление барьеров, эффективное практическое применение научных знаний в промышленности, в реальных секторах экономики, а с этой целью разработка дорожных карт, обеспечивающих цифровую трансформацию.

В своем выступлении в Московском университете на Всероссийском научно-практическом форуме с международным участием «Цифровизация-2018» В.А. Садовничий говорил, что стремление России к экономическому росту отмечается достаточно сильными позициями в науке и технологиях, в неплохой развитой законодательно-нормативной базе, способствующей развитию кибербезопасности. Внедрение цифровых технологий и инвестиций в национальную инфраструктуру очень заметно и характеризует нашу страну как одного из претендентов на роль глобальных цифровых лидеров (Садовничий, 2018б).

Эксперты отмечают, что внедрение цифровизации – это противоречивый, не единообразный процесс, подчас конфликтный.

В условиях цифровой реальности происходит изменение формы бизнеса, определяемое содержанием цифровой трансформации. Ключевым

процессом цифровизации выступают новые бизнес-процессы, организационные структуры, положения, регламенты, а также новая ответственность.

Цифровизация предприятия

Цифровая трансформация в условиях определенной организации имеет свои особенности, т. е. компании делятся на условно виртуальные и условно реальные. Переход в «цифру» – это не только добавление функционала к существующему, а новый пользовательский опыт. И в этом случае одной из ключевых проблем является проблема кадров. С целью решения данной проблемы топ-менеджмент компании должен понимать цель трансформации организации. В данный процесс трансформации должны быть активно вовлечены «верхи» и «низы» компании, т. е. администрация и сотрудники компании должны принимать в этом участие. Учитывая то, что цифровизация – это длительный процесс, возникают и требования к руководителям организации. Цифровая трансформация возможна только в том случае, если данный долгосрочный проект будет возглавлять управленец с лидерскими качествами, нестандартным взглядом, творческим мышлением и понимающий значение внедрения цифровых технологий.

Цифровизация предприятия основана на внедрении новых технологий: искусственный интеллект, аналитика больших данных, цифровое обучение, роботизация и т. д. При этом происходит трансформация модели взаимодействия с клиентом, т. е. традиционные взаимоотношения заменяются моделями «умного» продукта, для клиента происходит дополнение цифровым сервисом, а применение цифровых инструментов способствует повышению эффективности предприятия.

Исследование KPMG, проведенное в 2018 г., показало, что 95 % генеральных директоров промышленных предприятий считают, что цифровая трансформация является возможностью повышения производительности труда и развития бизнеса (Садовничий, 2018б).

Цифровизация позволяет комбинировать различные технологии, предприятия на этом основании получают увеличенный выпуск готовой продукции, уровень брака снижается, сокращаются расходы материалов и т. д.

Основная цель цифровой трансформации – повышение конкурентоспособности организации, что приводит к развитию возможностей компании. Конкурентоспособность организации зависит от конкурентоспособных специалистов, работающих в данной организации, от их цифровой зрелости. Повышение цифровой зрелости – это постепенный и целенаправленный процесс организованного обучения, это стратегия бизнеса. Говоря о цифровой зрелости и цифровой готовности разных компаний, авторы отмечают во многих случаях очевидное отставание организационной культуры, организационного поведения (Olavsrud, 2017).

Современный клиент обращается в те организации, которые ему вовремя, быстро и комфортно предоставят продукты и услуги. В этом случае

цифровизация повышает качество взаимоотношений с клиентами (надежность, быстрота, удобство), позволяет компаниям независимо от географии присутствия вести свой бизнес.

В процессе цифровизации происходит преобразование подхода к ведению деятельности, появляется понимание значимости образования, непрерывного развития и повышения квалификации сотрудников.

Успешное претворение трансформации в жизнь приводит к преобразованию бизнеса, при этом:

- необходима вовлеченность сотрудников, их мотивированность на конечный результат и ответственность за развитие компании;
- необходимо не только получение знаний, но и их постоянное совершенствование.

В условиях цифровой среды кардинально меняется характер рынков и конкуренции, создаются новые возможности и угрозы, доминирует принцип «подключайся и играй», изменяющий цепочки создания стоимости. В такой среде характерными принципами функционирования предприятий являются:

- цифровой бизнес не просто как осуществление деятельности организации, но и как создание стоимости;
- формирование и развитие цифровой компетенции;
- развитие талантов внутри организации;
- быстрота изменений;
- не просто увеличение доходов, а увеличение ценности для потребителя за счет снижения стоимости услуг;
- понимание потребностей потребителей и их ожиданий (Coleman, 2018; Hirt, Willmott, 2014).

Процесс развития цифровой зрелости можно представить таким образом: *начинающие – продвинутые – мастера – творцы*.

У начинающих преобладает скептицизм в отношении цифровизации. Продвинутые отличаются отсутствием всеобъемлющего цифрового видения и наличием цифровой стратегии. Мастера обладают цифровой стратегией. Творцы – это обладатели сильной цифровой стратегии и множества цифровых инициатив.

Д.В. Кузин в своих работах отмечает, что опрос более 700 топ-менеджеров показал следующее (Кузин, 2019, с. 94):

- 52 % считают, что цифровая трансформация – это средство для повышения производительности, 49 % – для совершенствования управления через лучшую работу с данными и информацией, 46 % – для улучшения обслуживания клиентов, 39 % – для безопасного и оптимального доступа к новым активам, 37 % – для улучшения бизнес-процессов, 33 % – для генерирования новых прибылей, 31 % – для роста и создания новых продуктов, 27 % – для глобализации бизнеса;
- 7 % компаний в достаточно полном объеме уже внедрили цифровизацию в свои бизнес-системы; 37 % компаний начали процесс интеграции цифровых технологий, а еще 7 % только приступают к этому.

Современные организации становятся все более ориентированными на цифровизацию (Kane, Palmer, Phillips, Kiron, Buckley, 2018). В условиях пандемии все больше организаций в целом согласны с необходимостью цифровой трансформации. О необходимости цифрового обучения сотрудников говорят многие руководители, но при этом не каждый отмечает необходимость постоянного обучения. Консультационная компания Altimeter-Prophet отмечает, что многие организации применяют реактивный и несистемный подход к цифровой трансформации, инвестируют в отдельные технологии без учета общеорганизационных задач.

Цифровые технологии способствуют упрощению труда человека, автоматизируют процессы, с другой стороны – работники организации теряют работу, т. е. с одной стороны возрастает роль человека, его творческий потенциал, с другой – применение искусственного интеллекта снижает «человеческий фактор», снижает роль человека в принятии бизнес-решений.

Можно привести пример, когда инновации повлекли существенный передел рынка. Так, корпорация IBM в создании персональных компьютеров имела в 1980-х годах отличную рыночную позицию. Неожиданное появление компании Microsoft, которая предложила операционные системы DOS и Windows, привело к тому, что 90-х годах компания по созданию операционных систем для персональных компьютеров заняла доминирующее положение на рынке. Однако одни новации оказываются более успешными, другие – менее. Часть новаций рынок не готов воспринять. Иногда новации стимулируют покупателей к приобретению товара в силу новых свойств, заложенных в данный товар. Например, владельцы мобильных телефонов перестали покупать фотоаппараты, даже несмотря на то, что качество снимков, сделанных мобильным телефоном, не такое высокое, как сделанных фотоаппаратом. Покупатели перестали покупать домашние сканеры и принтеры, сейчас просто делаются фотографии документов с помощью смартфона, так как эту информацию удобнее хранить и пересылать.

Препятствием цифровой трансформации в организации выступает отсутствие понятной стратегии, а также недостаточность цифровой компетентности и, как следствие, страх изменений и рисков.

В процессе цифровой трансформации в организациях необходимо формирование цифрового мышления. Перед руководителями организаций стоят такие задачи, как введение должности, обладающей соответствующими компетенциями и цифровой культурой, современными методиками проектного управления, а также организации обучения сотрудников. Кадровая стратегия признана одной из самых проблемных, в организациях ощущается нехватка профессионалов и многие организации занимаются поиском новых сотрудников. Многие руководители организаций, отмечая недостаточную цифровую зрелость у работников, приходят к выводу замены их на новых работников (молодых, обладающих цифровой грамотностью).

В условиях реформирования экономической, политической и других сфер жизни современного общества наблюдается повышение роли цифровой трансформации в организации и управлении трудовым процессом.

Значимость внедрения цифровой трансформации изучалась на базе производственной организации ООО «ReaDoors», занимающейся производством мебели.

В исследовании приняли участие 60 сотрудников (24 женщины и 36 мужчин), в возрасте от 27 до 55 лет, работающие в данной организации от полугода до пяти лет, из которых имеют среднее профессиональное образование 23 человека и высшее образование 37 человек.

Опрос работников данной организации показал, что они воспринимают цифровую трансформацию (рис. 14.1):

- как автоматизацию в изготовлении продукции – 59 %,
- электронную регистрацию заказов – 64 %,
- средство для повышения производительности труда – 57 %,
- совершенствование работы с информацией – 52 %,
- улучшение обслуживания клиентов – 47 %,
- создание новой продукции – 31 %,
- цифровую компетентность работников – 27 %.

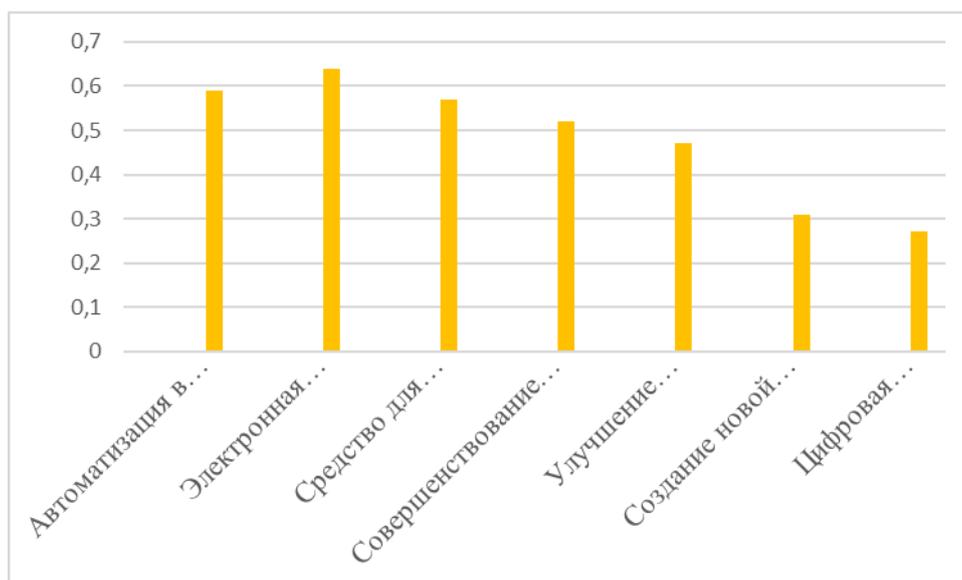


Рис. 14.1. Восприятие цифровой трансформации сотрудниками организации

В данной организации цифровая трансформация проходит с обучением и/или переобучением своих сотрудников, т. е. руководитель стремится сохранить социально-психологический климат в организации.

Социально-психологический климат организации

Н.Н. Вересов рассматривает социально-психологический климат как комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального

коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников факторами профессиональной жизнедеятельности (Вересов, 1998). Климат в организации отражает общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией труда, взаимоотношениями между сотрудниками трудового коллектива, а также общим уровнем организованности. Одним из важнейших условий, которое влияет на успех становления производительности труда в организации, является формирование благоприятного социально-психологического климата. Высокая эффективность трудовой деятельности является главной задачей для любой организации. Важным фактором эффективной работы организации является цифровая трансформация в организации и управлении организацией.

Достижимый эффект оптимизации зависит от особенностей конкретного предприятия (Устюгова, 2018). Деятельность современных топ-менеджеров должна быть направлена на практическое применение цифровой трансформации с учетом социально-психологического климата в организации.

В настоящее время большое внимание уделяется изучению социально-психологического климата в организации, который характеризует межличностные взаимоотношения в организации и проявляется в виде психологических условий. Социально-психологический климат оказывает воздействие на каждого сотрудника организации, способствуя или препятствуя продуктивной деятельности как организации, так и каждого отдельного члена коллектива. Но не только климат организации влияет на сотрудника, каждый член коллектива влияет на него, заставляет мыслить и совершать поступки, адекватные общему настроению организации.

В коллективе для создания продуктивной деятельности необходимо организовать такие условия, при которых личные цели сотрудников организации совпадают с целью организации. Таким образом, эффективная трудовая деятельность сотрудников организации взаимосвязана с их мотивацией. Мотивация сотрудников на успешную деятельность организации приводит к трудовой заинтересованности, предотвращающей возникновение конфликтов.

Изучению социально-психологического климата посвящены работы таких авторов, как И.П. Волков, Е.П. Ильин, Е.С. Кузьмина, А.Н. Леонтьев, А.Н. Лутошкин, Н.С. Мансур, В.Б. Ольшанский, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, К.К. Платонов, А.А. Русалинова, Л.А. Свенцицкий, В.М. Шепель и др.

Хорошо мотивированные сотрудники, получающие достойную оплату, работающие в коллективе, в котором отсутствуют конфликты, приобретают удовлетворение от процесса труда и межличностного общения. Климат трудового коллектива влияет на настроение его членов, оказывает существенное воздействие на производительность труда и качество выполняемой работы. Климат проявляется как в группах работников с

низкой квалификацией, так и среди сотрудников, которые заняты высокопроизводительным трудом.

Но не во всех организациях уделяется достаточно внимания созданию благоприятного социально-психологического климата. Нередко встречаются учреждения и предприятия с повышенной тревожностью, агрессивностью, в результате чего происходят конфликтные ситуации между работниками, повышается уровень профессионального стресса, а от этого страдает качество работы.

Социально-психологический климат является показателем общего уровня социального развития коллектива, его психологических резервов, влияющих на уровень удовлетворенности, эффективности и мотивированности работников организации, способных к более полной реализации в своей профессиональной деятельности.

Постоянное взаимодействие в процессе профессиональной деятельности сотрудников создает социально-психологический климат организации. Благоприятный социально-психологический климат способствует сплочению коллектива, повышает уровень эффективности работы сотрудников.

В современных условиях качество социально-психологического климата определяется отношением руководителя к своему предприятию в целом и к каждому подчиненному индивидуально. Социально-психологический климат является важнейшим фактором, влияющим на эффективность деятельности работников. Обеспечение производительности труда организации включает мотивацию, удовлетворенность работой, характер выполняемой деятельности, организацию совместной деятельности, психологическую совместимость коллектива, оказывает непосредственное влияние на достижение всех поставленных целей.

В своих работах Н.С. Мансуров обращает внимание на проблемы организации «психологического климата в коллективе» и предлагает создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. Именно Н.С. Мансуров первым из отечественных социальных психологов разработал подходы к изучению морально-психологического климата в производственных коллективах (Мансуров, 2004, с. 57).

В.М. Шепель одним из первых выявил сущность понятия социально-психологического климата. В его понимании организационный климат – это эмоциональная окраска психологических взаимосвязей членов трудового коллектива, возникающая на основе их схожести, аттрактивности, идентичности черт характера, интересов, стремлений. В.М. Шепель рассматривает формирующийся между людьми климат, отмечает, что он состоит из трех климатических зон (Шепель, 1984, с. 20):

- начальная стадия формирования климата в трудовом коллективе;
- формирование морального климата на основе ценностей каждого сотрудника;

- формирование межличностных отношений, которые складываются между коллегами, находящимися в ежедневном контакте друг с другом.

Автор отмечает, что при успешном формировании всех трех климатических зон складывается социально-психологический климат трудового коллектива, который можно считать благоприятным.

Авторы научных исследований используют такие понятия, как «социально-психологический климат», «психологический климат», «морально-психологический климат», «эмоциональный климат», «моральный климат». Каждый автор по-своему трактует понимание социально-психологического климата. Так, Г.М. Андреева отмечает, что «социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в трудовом коллективе» (Андреева, Богомолова, Петровская, 1978).

Социально-психологические условия, в которых взаимодействуют сотрудники, влияют на их удовлетворенность профессиональной деятельностью, а также на результативность совместной деятельности сотрудников. Так, например, санитарно-гигиенические условия (освещенность помещения, просторность, комфортность рабочего места и т. д.), в которых работают сотрудники, формируют характер взаимоотношений в группе, а точнее преобладающее в ней настроение.

Н.Г. Банайтис (Банайтис, 2015, с. 14) отмечает два основных уровня, на которые необходимо обращать внимание при изучении и выявлении климата коллектива:

- статический (относительно постоянный), при котором уже сформированы стабильные взаимоотношения членов трудового коллектива, их заинтересованность в работе, а также проявляется интерес к коллегам по труду. На данном уровне социально-психологический климат понимается как постоянное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается организация. Безусловно, сформировать благоприятный климат в рабочей группе очень трудно, это длительный процесс, требующий приложения усилий всей группы без исключения, но после того, как климат будет сформирован, его легче поддерживать на определенном уровне;

- динамический, меняющийся, нестабильный, т. е. зависимый от психологического состояния сотрудников. Как правило, изменение психологической атмосферы в течение рабочего дня сильно сказывается на настроении и работоспособности личности.

М.К. Беляев (Беляев, 2014) считает, что основные показатели, от которых зависит общий социально-психологический климат в коллективе, следующие:

- социально-психологическое определение группы;

- привычные, установленные взаимоотношения в трудовой группе;
- частое преобладающее психологическое настроение, присущее коллективу каждый день.

Преобладающий оптимизм в трудовом коллективе – это показатель благоприятного социально-психологического климата, характеризующегося доверием, чувством защищенности, возможностью карьерного роста, профессионального развития и взаимопониманием в коллективе. Человеку, занятому в трудовой деятельности, необходимо ощущение своей значимости, стремление к совершенству.

Неблагоприятный климат характеризуется пессимистичностью. Сотрудники, работающие в неблагоприятной атмосфере, обычно очень скованны, не уверены в себе, подозрительны к коллегам, им присущ страх совершить ошибку и взаимное недоверие друг к другу. Такой коллектив обычно «славится» частыми конфликтами и спорами, успешность организации снижается до минимума.

Нельзя забывать о том, что первую и главную роль в формировании социально-психологического климата играет руководитель трудового коллектива, которому необходимо обращать внимание на следующие факторы (Виханский, Наумов, 2006, с. 75):

1. Анализ выбора работников, преобладание у персонала профессиональных качеств и умений, определение особенностей психологического портрета будущего работника. Например, такие качества, как скупость, враждебность, повышенное самомнение могут стать источником конфликтов в трудовом коллективе.

2. Интерес сотрудников к вопросам эффективности и результативности работы организации, т. е. заинтересованность каждого работника в достижении высших профессиональных показателей.

3. Условия, в которых предстоит работать подчиненным, т. е. благоприятные и неблагоприятные условия труда позитивно или негативно скажутся на социально-психологическом климате организации.

4. Значимость руководителя в трудовом коллективе. Пренебрежительное, неуважительное поведение руководителя по отношению к сотрудникам вызовет у них враждебность и, конечно, такая стратегия управления не приведет к эффективности организации.

Руководители с целью создания благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе проводят корпоративные вечеринки, поздравления сотрудников в каких-либо жизненных и профессиональных начинаниях, а самое главное – руководитель должен знать и понимать своих сотрудников, не быть равнодушным и всегда поощрять их. Все это служит сплочению коллектива.

По каким признакам можно косвенно выявить атмосферу в коллективе? Прежде всего, по степени текучести кадров; эффективности деятельности; насколько часто сотрудники прогуливают и опаздывают; насколько часто поступают претензии от сотрудников и клиентов, а также насколько

аккуратны или небрежны сотрудники в обращении с оборудованием (Ариффулин, Гусева, 2011). Также можно добавить отношение людей к труду и отношения их друг к другу (между коллегами и между руководителем и подчиненными).

Важно понимать, что социально-психологический климат невольно сказывается и на отношении людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. Это определяется системой ценностей, которых человек придерживается.

Таким образом, социально-психологический климат всегда обуславливается двумя факторами – отношением людей к труду и отношениями людей друг с другом. Второстепенным, но немаловажным показателем является отношение человека к самому себе. Однако хотелось бы отметить, что психологический климат имеет тенденцию к изменениям, и это зависит от атмосферы в организации.

В российской практике роль социально-психологического климата имеет существенное значение. Актуальность данной проблемы связана, прежде всего, с увеличением запросов к уровню психологической включенности работника в трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Продуктивное осуществление трудовых обязанностей зависит не только от выполнения организационно-производственных условий, но и от межличностных отношений, которые оказывают значительное влияние на самочувствие и результаты труда человека. На основании этого было проведено эмпирическое исследование по изучению социально-психологического климата в производственной организации.

Изучение социально-психологического климата осуществлялось с помощью применения методики оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто).

Оценка трех компонентов, формирующих межличностное взаимодействие работников коллектива, представлена в табл. 14.2.

Таблица 14.2

Оценка трех компонентов, формирующих межличностное взаимодействие работников коллектива

Эмоциональный	Поведенческий	Когнитивный
60 %	25 %	15 %

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что эмоциональный компонент является главенствующим, что позволяет рассмотреть профессиональную жизнедеятельность сотрудников на уровне критерия привлекательности. Это подтверждает, что одним из главных критериев формирования благоприятного социально-психологического климата является взаимная симпатия, расположенность коллег друг к другу. Диагностика показала, что работники исследуемого трудового коллектива

всегда готовы прийти друг к другу на помощь, проявлять эмпатию. Большинство сотрудников способны управлять своими эмоциями, положительно влиять друг на друга, а также у испытуемых присутствует умение поддерживать контакты и позитивно общаться.

Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе подтвердила, что сотрудникам их профессиональная жизнедеятельность является привлекательной (рис. 14.1).

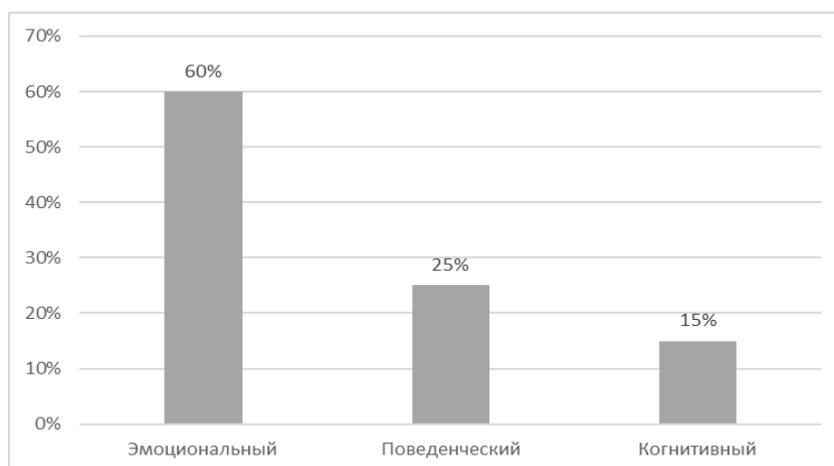


Рис. 14.1. Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе

С целью более полного изучения и понимания коллектива была применена методика Р.С. Немова «СПСК» – социально-психологическая самооценка коллектива.

В ходе проведения исследования с использованием данной методики были получены результаты, представленные в табл. 14.3.

Таблица 14.3

Взаимоотношения в трудовом коллективе

Критерии	Среднее значение, %
Информированность	59
Ответственность	54
Организованность	49
Коллективизм	53
Сплоченность	57
Открытость	43
Контактность	41

Согласно исследованию, самые высокие показатели: информированность – 59 %, сплоченность – 57 %, ответственность – 54 % и коллективизм – 53 %. Это говорит о высокой значимости отношения сотрудников к внутриорганизационной деятельности. Высокий процент информированности говорит о степени важности для сотрудников получения информации. Коллективизм (collectivism) подчеркивает важность

коллективной работы, групповой сплоченности, а сплоченность необходима для продуктивной профессиональной деятельности. Сотрудники взаимодействуют согласованно, грамотно регулируют деловые и межличностные взаимосвязи, стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу совместной деятельности (рис. 14.2).

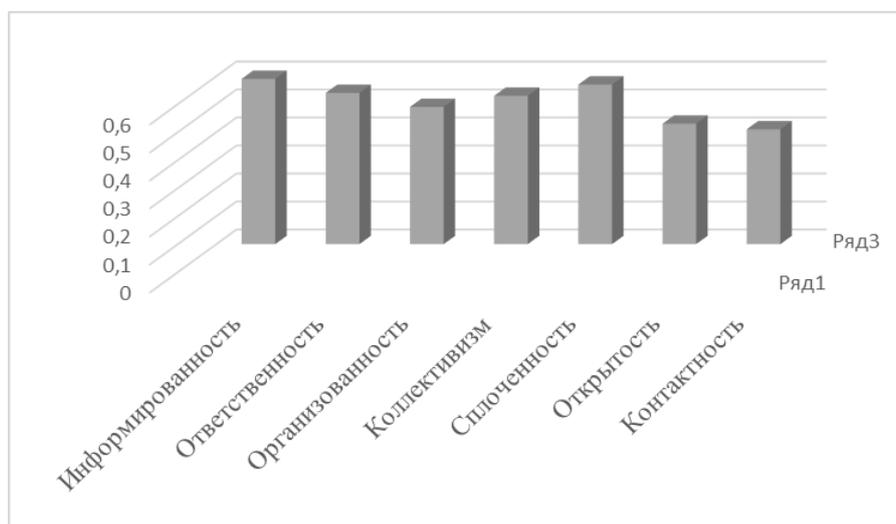


Рис. 14.2. Социально-психологическая оценка коллектива

Полученные данные подчеркивают значимость для сотрудников внутриорганизационной деятельности в коллективе. Сотрудники взаимодействуют согласованно, грамотно регулируют деловые и межличностные взаимосвязи, а также стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу совместной деятельности.

Такие критерии, как организованность – 49 %, открытость – 43 %, контактность – 41 % подтверждают психологическую близость сотрудников, демонстрируют совпадение интересов, взглядов. Коллективистские отношения – это взаимопомощь и поддержка, которые складываются в результате совместной деятельности, требующей объединения усилий для решения общих задач, согласования целей, выбора средств их достижения. В то же время результаты диагностики позволяют предположить, что в каждом человеке, работающем в данном коллективе, развито чувство личной ответственности, осознания себя личностью.

Заключение

Пандемия, вызванная COVID-19, способствовала цифровизации, быстрому развитию передовых технологий в разных областях деятельности. Слияние цифровой и физической реальности, основанное на социальном дистанцировании, приводит к изменению представления о комфортной и безопасной среде для жизни.

Сотрудники организации должны понимать и принимать цифровую трансформацию, а также активно быть вовлечены в данный процесс, понимая, что процесс внедрения инновационных технологий – это долгосрочный проект, возглавляемый управленцами, обладающими лидерскими компетенциями.

Цифровая трансформация в трудовом процессе возможна только при развитии людей, работающих в данной организации. Сотрудники организации должны быть подготовлены к внедрению цифровизации, а реализация цифровой трансформации – это процесс адаптации к новым условиям.

Стратегия цифровизации должна быть понятна сотрудникам, тогда они будут стремиться к достижению цифровой компетентности, не будут испытывать страх перед изменениями. Перед руководителями современных организаций стоят такие задачи, как формирование цифрового мышления, цифровой культуры, овладение современными методиками проектного управления, а также организация обучения сотрудников. Кадровая стратегия должна быть направлена на решение таких проблем, как нехватка квалифицированных кадров не путем поиска новых сотрудников, обладающих данной компетенцией, а развитием и обучением (переобучением) своих сотрудников. Конечно, в организациях должны быть молодые сотрудники, обладающие цифровой грамотностью, но и не должно прекращаться развитие своих сотрудников. Цель руководителя организации не поиск новых кадров, а создание благоприятного социально-психологического климата.

Сотрудники ООО «ReaDoors» (производство мебели) воспринимают цифровую трансформацию прежде всего как электронную регистрацию заказов – 64 %, автоматизацию в изготовлении продукции – 59 %, но также отмечают, что их цифровая компетентность составляет только 27 %.

Эмоциональный компонент (60 %) в данной организации является главенствующим среди других компонентов (поведенческий – 25 %, когнитивный – 15 %), что подтвердило привлекательность данной профессиональной жизнедеятельности.

Показателями взаимоотношений в трудовом коллективе являются: информированность – 59 %, сплоченность (как важность коллективной работы) – 57 %, ответственность (принятие на себя ответственности за успехи или неудачи в совместной деятельности) – 54 % и коллективизм (т. е. умение грамотно регулировать деловые и межличностные взаимоотношения) – 53 %. Это подтверждает высокую значимость отношений сотрудников во внутриорганизационной деятельности.

Таким образом, коллектив организации имеет благоприятный социально-психологический климат, проявляющийся в эффективной деятельности сотрудников.

Важно отметить, что благоприятный социально-психологический климат создает условия для повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудовой деятельностью. Возникая спонтанно, благоприятный социально-психологический климат – это не простое провозглашение девизов и усилия руководителей. Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это систематическая деятельность руководителя организации, направленная на формирование благоприятных взаимоотношений между руководителем и подчиненными.

ГЛАВА 15. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Введение

Вопросы организации процесса управления персоналом являются на сегодняшний день темой не только научных исследований, но и насущным, злободневным аспектом для большинства организаций. Как удержать лучших и талантливых сотрудников, чем и с помощью каких технологий и приемов можно стимулировать и мотивировать персонал своей компании? Вот небольшой перечень вопросов, который стоит не только перед руководством организаций, но и непосредственно перед директорами по работе с персоналом и HR-специалистами. Многие ответы на все эти проблемные моменты директора по персоналу современных компаний находят в развитии и поддержании «корпоративной культуры» организации.

Понятия «корпоративная культура», «организационная культура» имеют широкую и продолжительную историю, но применяются относительно недавно – порядка 70 лет. В сознании профессиональных менеджеров, HR-специалистов различные эксперименты и теоретические исследования привели к укреплению понятия «организационная культура». Во второй половине XX века отношение менеджеров к понятию организационной культуры кардинально изменилось. Одни считали, что ею невозможно управлять, другие использовали ее в качестве источника дополнительных ресурсов, третьи рассматривали ее как причину своих неудач при ведении бизнеса. К середине 1930-х гг., когда различные теории управления организацией сближались, в этот период повышался интерес к сущности культуры организации, возникали различные теории о содержании и развитии организационной культуры (Сава-Завадская, 2016).

На тему изучения организационной культуры на данный момент существует множество различных публикаций и исследований. Значительная часть этих исследований направлена на анализ моделей поведения человека в организации, посвящена практическим задачам и другим вопросам, объединенным одним понятием, – организационная культура.

Доказательство существования культуры организации заключается в том, что одна из версий свидетельствует о том, что понятие «организационная культура» появилось уже в 1920-е гг. (Галина, Евдокимова, 2017). Впервые понятие было предложено советским ученым А.К. Гастевым, который предлагал оценивать производительность труда через основы трудовой культуры человека. Несколько лет спустя Элтон Мэйо, проводя свои эксперименты, доказал, что на производительность труда и непосредственное поведение сотрудников оказывают влияние как физические факторы, но и организационная культура компании.

Дальнейшие исследования доказали преимущества промышленных компаний с достаточно развитой корпоративной культурой над компаниями, игнорирующими данный аспект.

Основная часть

Корпоративная культура: базовые аспекты понятия

Корпоративная культура компании важна для сплочения коллектива и для совершенствования деятельности внутри организации. Корпоративная культура – это свод правил, норм и законов, модели поведения, принятые в организации, которая формируется при ее создании и с годами ее существования на рынке может изменяться (Еремина, 2016). Данный свод законов и правил тесно связан с имиджевой составляющей организации, ведь если ценности организации и самого сотрудника схожи, то приверженность сотрудника компании будет велика, а также и его производительность, нежели чем у человека, которому далеки ценности компании, в которой он работает. Вполне вероятно, что такой работник долго не задержится в организации, а если и будет работать, то не в полную силу (Крутько, Шмидт, 2016).

Корпоративная культура не только может представлять свод правил, господствующих в этой организации, но и выступать как способ управления коллективом компании и эффективным маркетинговым элементом, что поможет ей подниматься на более высокие ступени на рынке. Постоянный контроль за корпоративной культурой находится у руководства, чтобы оно могло своевременно вносить изменения и корректировки в существующий свод законов (Научно-практические основания..., 2016).

Корпоративная культура включает в себя связь профессиональных, нормативных и этических ценностей, они формируются в процессе становления компании и определяют ее вектор развития. С достаточно продолжительным нахождением на рынке организации она становится узнаваемой не только по своему бренду, продукции, но и корпоративной культуре. В качестве примера можно привести компанию McDonald's. В самом начале своего пути в компании были разработаны инструкции для руководителей, которые напрямую будут взаимодействовать с сотрудниками компании и которые будут играть большую роль в становлении имиджа организации. В первую очередь администрация провела ряд опросов среди своих сотрудников, оценила клиентскую аудиторию и выявила ряд положений: встречать каждого посетителя с улыбкой, обслужить максимально быстро и качественно, быть доброжелательным к каждому посетителю (Кибанов, 2015). Эти моменты помогли компании «раскрутиться» на рынке и сделать известный всему миру бренд, который знаком каждому и в любой стране, где есть такие заведения. Но необходимо добавить, что корпоративная культура состоит не только из взаимоотношений в коллективе, отношения к клиентам, но и в обустройстве самого рабочего места, офиса, в данном примере это кафе, которое будет ассоциироваться у потребителей, партнеров и самих работников именно с этим брендом (в рассматриваемой мною теме большее внимание уделяется непосредственно сотрудникам). Чтобы приходя ежедневно на работу, сотрудник восхищался и гордился тем местом, где работает.

Корпоративная культура имеет свои формы выражения, а именно: внешнюю, которую мы можем наблюдать (форма сотрудников, логотип организации), и внутреннюю, которая видна только сотрудникам организации, работающим в ней. К первому уровню относят различные стили поведения сотрудников, деловой язык общения, уставы и законы, официально действующие в организации. Ко второму уровню относятся общие цели людей, ценности и убеждения работающих в компании, их внутренний мир и способы восприятия внешнего (Зеленцов, 2015). Также он отображает внутренние процессы, с помощью которых сотрудниками воспринимаются или не воспринимаются нормы поведения для управления работниками. Разделить эти два уровня как обособленные части невозможно, поскольку они являются единым целым и дополняют друг друга.

Руководству необходимо уделять внимание равномерно на два этих уровня, поскольку, если обращать больше усилий на внешний, ему не удастся понять мотивы поведения и мышления сотрудников, чтобы направить их в единое русло, объединить в сплоченную команду, и тем самым добиться увеличения производительности труда и приверженности к компании, в которой они работают (Кудымова, Жвик, 2016).

Эдгар Шейн, анализируя корпоративную культуру, выделил три уровня: ценности, артефакты и основные убеждения. Ценности являются, как правило, неосознанными, несмотря на то что в уставе организации могут быть прописаны (Лунёва, Одинцова, 2016). Например, в уставе может быть прописано, что ценностью организации являются сотрудники, уважение к ним, а на деле люди видят, что рабочие часы не соблюдаются и их оставляют сверхурочно после окончания рабочего дня решать рабочие вопросы, не предоставляя компенсации за это, руководитель не считается с их мнением и поступает так, как считает нужным. В таком случае доверия к прописанному не будет и ценность, которая задекларирована в уставе, не будет работать, сотрудники ее просто не будут воспринимать, так как обещанное и действительность не совпадают.

К артефактам относится созданный в организации уровень социального и физического окружения, т. е. внешнее проявление корпоративной культуры. К таким артефактам относятся модели поведения, форма сотрудников, технологии, используемые в производственном процессе, жаргон, используемый в коммуникации сотрудников (Семёнычева, Ланская, 2015).

Основные убеждения представляют собой подсознательный, невидимый уровень корпоративной культуры, который объединяет общие мировоззрения работников, их отношение к окружающему уровню. Если некое убеждение поддерживается большинством сотрудников, то есть большая вероятность, что к нему присоединятся и все остальные, также как и в психологии, если большинство придерживается одной и той же идеи, то и другие будут склонны к этому, это может быть вызвано недостатком квалификации, об этом упоминали ученые Даннингем и Крюгер, которые

назвали это «метакогнитивным искажением», или все же срабатывает общее мировоззрение (Хальцбаур, Йеттингер, 2016).

Четыре уровня корпоративной культуры выделяют американские исследователи Терренс Дил и Аллан Кеннеди:

1. Ценности, т. е. общие представления об организации, о ее миссии и перспективах, принимаемые всем персоналом.

2. Герои, которые являются примером для подражания, который более всего соблюдает и пропагандирует ценности организации, представляет пример для поведения. Данный инструмент применяется для формирования позитивного имиджа организации.

3. Ритуалы и обряды являются признаками символизма в компании, проводимые для отмечания важных происходящих в ней событий, что приобщает новых членов. Примером является компания Digital Equipment Company (DEC), где руководство регулярно устраивает в последний рабочий день пикники, барбекю и бесплатные напитки для своих сотрудников. В данном мероприятии принимает участие весь штат компании вне зависимости от статуса (Справочник..., 2016).

4. Структура общения – это каналы неформального общения, с помощью которых персонал организации получает важную информацию о происходящих в компании событиях.

К основным элементам корпоративной культуры относятся:

1) значение роли сотрудников в глобальных целях компании, в глобальных проблемах мира (сдача макулатуры, батареек, пластиковой посуды и пр.);

2) моральные и этические ценности организации;

3) психологический микроклимат организации;

4) механизм принятия решений, делегирование полномочий;

5) обмен информацией между подразделениями, сотрудниками организации, руководством;

6) стиль общения между сотрудниками внутри компании;

7) деловой этикет как внутри компании, так и с коллегами, с уполномоченными представителями, государственными структурами, СМИ;

8) механизмы решения конфликтных ситуаций;

9) внешняя фирменная символика (логотип, лозунг, дресс-код и др.);

10) совместное празднование дней рождений, юбилеев, памятных дат;

11) доски почета, на которых вывешены достижения сотрудников, ключевые события в фирме.

Основные элементы корпоративной культуры в современных организациях

Корпоративная культура организации является ее неформальным, но в тоже время неотъемлемым и важным элементом. Но в последнее время мы можем увидеть, что многие крупные компании прописывают свою корпоративную культуру в локальных актах, дабы сделать ее более формальной.

Различные элементы организационной культуры в сочетании между собой образуют различные типы. В настоящее время не существует единой типологии данного явления, но есть те, что приняты современными специалистами. Рассмотрим типы культур, разработанные Дж. Зонненфельдом:

1. «Бейсбольная команда». Согласно принципам данной корпоративной культуры, решения в компании принимаются быстро, даже если имеют рискованный характер. При данном типе корпоративной культуры явно заметны «действующие игроки», что показывают высокие результаты, и те, что на заднем плане.

2. «Клубная культура». Здесь можно отметить преданность коллектива своей фирме, его лояльность, уважение к ней, желание стремиться к повышению своей значимости в фирме и карьерному росту.

3. «Академическая культура». Схожа с «клубной культурой», так как молодые сотрудники стремятся к карьерному росту. Различие состоит в том, что сотрудники организации редко переходят на другое место работы, чаще они развиваются в своем структурном подразделении.

4. «Оборонная культура». Суть данного типа заключается в том, что сотрудник «борется» за свое рабочее место и изо дня в день должен показывать высокие результаты, чтобы его не заменил другой более мотивированный, способный сотрудник. Подобный тип корпоративной культуры больше подходит для сильных и амбициозных личностей, готовых развиваться и строить карьеру.

Ключевые ценности образуют философию организации, которая, в свою очередь, отражает восприятие организацией самой себя и своего значения в социальном обществе: для чего она существует, какие цели и задачи имеет, а также задает главные направления деятельности организации и формирует ее позицию по отношению к ее управлению (мотивационные принципы, порядок разрешения конфликтов, стиль и т. д.), а также создают основу имиджа, таким образом, у окружающих возникает представление о ней.

К основным элементам организационной культуры можно отнести:

- осознание себя и своего места в организации;
- коммуникационную систему в организации;
- внешний вид, единый стиль;
- особый характер взаимоотношений между сотрудниками;
- ценности и нормы, принятые в организации;
- трудовую этику и мотивирование сотрудников;
- критерии принятия на работу, продвижения по службе, увольнения.

В классическом менеджменте выделяют типологию корпоративных культур, которые были изучены Джеффри Зонненфельдом. Автор подразделил культуры на типы, выделил тип работника, который более соответствует для компании данного типа культуры, акцентировал внимание на профессиональной карьере руководителя, определил внешние условия,

благоприятные для каждого типа. Подобными исследованиями, связанными с типологизацией организационной культуры, занимался не только Дж. Зонненфельд, но и Ч. Хэнди, Дж. Кэмерон и Р. Куинн. В частности, К. Камерон и Р. Куинни предложили свою оригинальную типологию культур:

1. Клановая культура. Главной ценностью данного типа является индивидуальность и уникальность сотрудников, взращивается командный дух, она характеризуется заботой о людях. Четкое разделение обязанностей отсутствует, оно заменяется понятием «взаимопомощь» между членами коллектива. Характерно отсутствие четких указаний со стороны руководства.

2. Адхократическая культура. Сочетает в себе гибкий подход к решению задач, принятие рискованных решений в бизнесе, новаторство и высокий уровень внимания к внешним рыночным процессам.

3. Рыночная культура. Ориентирована на высокие показатели, вывод компании в лидеры рынка и прирост клиентов. Широко развит сопернический дух внутри коллектива, за что сотрудники получают одобрение руководства.

4. Иерархическая культура (бюрократическая). Ориентирована на четкое исполнение разработанного регламента задач. Уровень контроля в этой корпоративной культуре высок, так же как и уровень поддержки со стороны сотрудников. Отмечается высокий уровень стабильности и формализованности. Для членов данного коллектива характерно соблюдать правила.

Эффективная корпоративная культура должна представлять сочетание стабильной, лично-ориентированной, демократической и интегрированной составляющих. При формировании корпоративной культуры руководителю необходимо соблюдать баланс и отслеживать психологический климат, который складывается в коллективе.

Корпоративная культура помимо положительных последствий может понести за собой и негативные, например:

1) отсутствие личной заинтересованности работников в совместном результате;

2) возникновение обособленных неформальных групп внутри коллектива, которые негативно друг к другу настроены;

3) высокая текучесть кадров.

Корпоративная культура основана на системе общих ценностей, социальных норм, символов и установок, которые формируют то, как члены организации принимают решения, действуют и чувствуют.

Она включает в себя пример живого лидерства, взаимоотношений (с коллегами, клиентами и т. д.) о том, как принимаются решения, – все эти аспекты основаны на культуре компании, которая распространяется на все уровни ее организации, от высшего руководства до каждого сотрудника.

Организационную культуру можно понять, задав следующие вопросы:

1. За что выступает эта организация?

2. Что важно для организации?
3. Чего добивается корпоративная культура?

Компании добиваются поставленных целей, если придерживаются определенных правил:

1. Сотрудники чувствуют поддержку во время кризиса и в социальных неординарных ситуациях.
2. Сотрудники чувствуют себя хорошо как часть компании, активно способствуя ей и оставаясь с ней.
3. Сотрудники – это не самый важный ресурс компании, они и есть ваша компания.

Ценности формируют поведение, а поведение формирует результаты. Согласно исследованию Федерального министерства труда Германии, полная треть прибыли до налогообложения может быть отнесена к корпоративной культуре, ориентированной на работников.

Позитивная корпоративная культура оказывает влияние на сотрудников: в идеале они будут более удовлетворены, что, наоборот, означает, что они будут работать лучше и будут более мотивированы. Кроме того, если сотрудники чувствуют себя хорошо на своих рабочих местах, они с меньшей вероятностью уйдут в отставку, что приводит к снижению затрат на набор персонала и поддерживает долгосрочные процессы оперативного планирования компании.

Очевидно, что рыночные условия влияют на повседневную деятельность компании, но есть и другие, внешние социальные и социально-политические факторы, которые также необходимо учитывать.

Перед компаниями XXI века стоят следующие задачи:

1. Глобализация. Участники рынка действуют глобально, иногда в составе сложных сетей и на высоких скоростях. И скорость рынка, и сложность, скорее всего, усилятся, а не ослабнут в будущем.
2. Общество, ориентированное на производительность. Ожидается, что все больше и больше будет достигнуто в течение все более коротких временных рамок. Это приводит к давлению на производительность труда, которое может вызвать психическое напряжение и влияет не только на здоровье сотрудников, но и на их мотивацию и производительность.
3. Демография. Люди работают гораздо дольше, чем раньше, что создает новые проблемы для рабочих мест и систем здравоохранения. В то же время молодые поколения (поколение Y, Z) ожидают положительного баланса между работой и личной жизнью и гибкого графика работы.
4. Равная возможность. Независимо от того, осуществляется ли это через квоты или нет, большинству компаний необходимо изменить свои структуры и принять различные кадровые решения как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Эти факторы требуют от компаний переосмысления и изменения своих процессов и структур, что, в свою очередь, инициирует изменение культуры, поскольку любое изменение поведения также означает изменение ценностей.

Компании развивают свои собственные идентичности, которые сотрудники четко осознают и умеют облечь в слова:

1. Сотрудники знают стратегические цели своей компании и соответствующим образом выстраивают свое поведение.

2. Сотрудники способны процветать и в полной мере использовать свой потенциал для поддержки стратегических целей компании.

3. Сотрудники компании занимаются профессиональным развитием и способны успешно решать новые задачи.

4. Компании ценят способность к инновациям и позитивно относятся к ошибкам сотрудников.

5. Коммуникации внутри компании прозрачны.

6. Управление опирается на сотрудничество, а не на конкуренцию.

7. Компания успешно взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами: от инвесторов до клиентов, средств массовой информации и общественности.

8. Поведение компании соответствует ее видению.

Корпоративную культуру можно сравнить с характером компании, который выражается в различных областях, таких как:

1) обработка конфликтов и ошибок,

2) идентификация сотрудника с их компанией,

3) коммуникативное поведение,

4) высокая оценка приверженности и результатов работы,

5) взаимодействие с заинтересованными сторонами,

6) готовность идти на риск,

7) культура обратной связи,

8) семейное дружелюбие.

То, как сотрудники и клиенты взаимодействуют друг с другом, является частью корпоративной культуры. Примером может быть, если клиент совершает покупку, но затем действительно не слышит ответа от компании впоследствии. Этот недостаток общения отражает определенную организационную культуру.

Пример о том, как корпоративная культура может быть испытана внутренне: сотрудник Y работает над сложной задачей и обсуждает ее с коллегами за обедом. Они сразу же добровольно вызвались помочь, хотя это потребует от них сверхурочной работы. Это тоже является примером организационной культуры.

Организация может восприниматься как сервис-ориентированная и инновационная или отсталая и недоступная. Это очень ясно показывает, что культура не является чем-то абстрактным, скорее наоборот: это конкретный фактор, который способствует или препятствует конкурентоспособности.

Исходя из теоретических знаний, можно сделать вывод о том, что каждый руководитель, заинтересованный в процветании своей фирмы, способен выстроить в коллективе своей организации такую корпоративную культуру, которая будет учитывать все особенности организации и давать

наибольшую экономическую выгоду. Культура организации в неформальном виде, как правило, уже существует, но не закреплена письменно (Модели, инструменты и технологии..., 2016).

Построение корпоративной культуры следует начать с определения миссии организации (назначение, ее роль в структуре рынка, уникальность организации и ее продукции), а также определить потребителей. Затем перейти к анализу элементов корпоративной культуры:

- 1) ценности – элементы, которые являются наиболее важными для компании;
- 2) единое видение развития организации – направление, в котором развивается организация;
- 3) традиции (история) – сложившиеся со временем ритуалы и привычки;
- 4) вера и единство команды ради достижения определенных целей;
- 5) люди – сотрудники, которые разделяют корпоративные ценности компании;
- 6) нормы служебного этикета;
- 7) корпоративный стиль и дресс-код.

Корпоративная культура формируется двумя способами: стихийно и целенаправленно. В случае стихийного формирования она возникает самопроизвольно, в ее основе лежат модели тех коммуникаций, которые выбирают сами сотрудники компании. Целенаправленно корпоративная культура может формироваться для повышения своей репутации, узнаваемости, увеличения экономической прибыли.

Рассматривая качество обслуживания посетителей, можно привести в пример компанию Mcdonald's, которая сформирована корпоративную культуру сверху донизу компании в целом. Компания Mcdonald's привила своим сотрудникам чувство принадлежности к организации с помощью таких методов, как равноправие, одинаковая одежда, что свидетельствует о равноправии работников, осведомленность; забота друг о друге, взаимопомощь; гибкий менеджмент, чтобы сформировать гибкое внутреннее укрепление сотрудничества между работниками.

Корпоративная культура в экстремальном ритейлере спортивного оборудования может быть более расслабленной, возможно даже стремится набрать сотрудников, которые передают авантюрное видение. Серебряная компания может захотеть создать образ превосходства и может привить это сотрудникам. Покупателя в магазине, торгующем столовым серебром, можно поприветствовать словами «Здравствуйтесь, сэр!» или «Приходите еще, мэм!», а тот же покупатель, который собирается купить альпинистское снаряжение в магазине экстремальных видов спорта, может услышать: «Чем я могу вам помочь, приятель?».

Оба приветствия были бы в рамках приемлемой сферы корпоративной культуры и организационной культуры, но это является главным примером того, насколько этот кодекс поведения может отличаться от источника к

источнику. Слова «Привет! Что хочешь приобрести в нашем магазине?» в магазине столового серебра, скорее всего, не понравятся начальнику сотрудника. И наоборот, клиент, смотрящий на экстремальное спортивное оборудование, может не знать, как ответить на приветствие «сэр».

Иерархия, которую многие компании естественно используют, выгодна с организационной точки зрения. Существует карьерная лестница, по которой нужно подняться, и для того, чтобы продвигать свою карьеру, необходимо, чтобы сотрудник не только доказал компетентность и достоинство, но и получил признание тех, кто находится на более высоких ступенях лестницы. Именно поэтому понимание культуры конкретной компании или организации необходимо для развития карьеры.

То, как сотрудник приветствует и общается с вышестоящими, находящимися на том же уровне и подчиненными, важно в отношении стремления к карьерному росту. Электронное письмо начальнику, которое является очень неформальным или требовательным, может быть сочтено неуместным и может препятствовать шансам этого сотрудника на продвижение по службе. То же самое электронное письмо, написанное вежливым, пронизательным и уважительным способом, может принести карьерные возможности в будущем. Наиболее важным аспектом корпоративной культуры и организационной культуры является ее осознание и действие в соответствии с определенными нормами и поведенческими ожиданиями.

Заключение

Рассматривая зарубежный опыт формирования корпоративной культуры можно привести интересный опыт компании General Motors, которая еще в 1927 г. впервые создала «Институт General Motors» для обучения своих сотрудников. Другим старейшим университетом является Hamburger University, он появился в 1961 г. в компании McDonald's, и был создан для того, чтобы обучать сотрудников ресторанов, находящихся по всему миру, различным аспектам ведения бизнеса.

В настоящее время корпоративный университет является широко признанной и прочно устоявшейся практикой во многих крупных американских компаниях. При этом в западном понимании он обычно определяется как «отдел или департамент, который, благодаря взаимодействию с поставщиками и проведению исследований широкого диапазона, обеспечивает обучение персонала и играет ключевую роль в создании команды руководителей высшего звена. Он стратегически ориентирован на развитие отдельных личностей для эффективной работы подразделений, а в итоге, и всей организации». Европейские компании, такие как Management Learning, Heineken, Siemens DaimlerChrysler подразумевают под корпоративным университетом «место для обмена знаниями и компетенциями» либо «связующее звено между передачей знаний и их созданием».

Примером может послужить Германия: сотрудник Nutzwirk может быть уволен, если его поймают на том, что он жалуется на жизнь на своем рабочем месте. В контракте, который заполняют служащие Nutzwirk при поступлении на работу, есть такой пункт: «...жалобы в Nutzwirk запрещены... за исключением тех случаев, когда они сопровождаются конструктивными предложениями по улучшению сложившейся ситуации». Негативная энергия влияет не только на настроение работника, но и на производительность труда. «Если вы хотите, чтобы работать в вашей компании было бы интересно и весело, и если вы хотите реализовать действительно значительные цели, то вам вряд ли удастся добиться этого, если ваши сотрудники постоянно пребывают в плохом настроении. В этом случае они просто тратят время, и это время принадлежит компании», – считает руководитель компании (Инфопедия...).

Многие крупнейшие банки в нашей стране сегодня считают человеческие ресурсы, а именно свой непосредственный персонал, своими самыми ценными активами и основным конкурентным преимуществом. Не удивительно, что в сфере управления персоналом именно банковский сектор сегодня считается одним из лучших по развитию, росту и поддержке персонала, по аспектам укрепления корпоративной культуры. Для персонала во многих банковских организациях создаются определенные эффективные условия: обучение и повышение квалификации; высокий имидж бывших его сотрудников на рынке труда, моральная и материальная поддержка в период неординарных социальных событий. Именно бережное отношение к персоналу в новых условиях цифровой экономики является неотъемлемой частью корпоративной культуры современных организаций.

ГЛАВА 16. ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК УСЛОВИЕ НЕПРЕРЫВНОГО САМОПРОЕКТИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАЗЛИЧНЫМ ТИПОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Введение

Цифровизация и информатизация настолько плотно вошли в нашу жизнь, что стали причинами серьезных трансформаций всех сфер жизнедеятельности человека. Тотальная цифровизация явилась естественным следствием научно-технического прогресса, а порой и революции в области применения технологий и новых инфраструктур, молниеносно переходя от первоначального доступа в Интернет до внедрения цифровых технологий в процесс производства и управления в организациях различных форматов и уровней. Последнее является особенно актуальным для исследований в области психологии труда. На современном этапе нельзя упускать из внимания влияние процессов цифровизации на функционирование организаций, характер управления и различные социально-психологические феномены внутри коллективов. Учредители и руководители организаций с разной специализацией понимают необходимость реорганизации и модификации организационных процессов с целью обеспечения успешной интеграции цифровых и информационных технологий, которые, несомненно, на данный момент обеспечивают конкурентоспособность организации (Буданова, Кузнецов, 2018, с. 9).

Постоянные изменения и инновации ставят новые, все более сложные задачи перед организациями. Внедрение цифровых и информационных технологий в процессы организаций приводят к увеличению требований к личности, трудовому коллективу, эффективности и конкурентоспособности организации и в особенности к руководителям, которые несут основную ответственность за эффективность и уместность внедряемых технологий. Трансформации и модификации самих процессов производства или оказания услуг, обусловленные приоритетом цифровых технологий, требуют от руководителей способности и навыка создания наиболее благоприятных условий для раскрытия и реализации потенциала подчиненных в актуальной ситуации (Жалагина, 2018, с. 227).

Профессиональное самопроектирование и профессионально-личностная компетентность руководителя: проблемный анализ

На современном этапе исследований личность руководителя рассматривается в ключе интегральных, обобщающих концепций, упор в которых делается на описание управленческого развития руководителя с поиском базисной и интегральной основы личности (Агапов, 2004, с. 12). Руководитель организации является непосредственным носителем культуры управления, а также основным инициатором изменений в организации, обусловленных внедрением новых технологий, в том числе цифровых (Жалагина, 2018, с. 228). Этот взгляд обуславливает и основную цель руководителя организации, которой является конструктивная и грамотная

организация своей управленческой деятельности с опорой на имеющиеся ресурсы организации и актуальные условия функционирования как внутреннего, так и внешнего характера. Достижение этой цели становится возможным благодаря выявлению конкретных функций руководителя, которые обеспечивают конкретную и опредмеченную деятельность. Например, обратившись к классификации функций руководителя по В. Веснину, целесообразно отметить следующие:

- стратегическая функция заключается в постановке целей организации, выявлении стратегий их достижения и выборе оптимальных способов и условий их реализации;
- инновационная функция ориентирована на создание условий для преобразования деятельности организации, участие в разработке новых видов продукции, способов производства и оказания услуг;
- административная функция подразумевает оценку и контроль результатов деятельности, ее корректировку; распределение полномочий, ресурсов, обязанностей; постановку задач и координацию работы своих подчиненных; занятия кадровой расстановкой; стимулирование работников на качественное выполнение деятельности;
- коммуникативная функция направлена на развитие отношений внутри организации и обеспечение коммуникации предприятия с другими структурами, ведение переговоров, разрешение различных конфликтных ситуаций, умение договариваться с сотрудниками, прислушиваться к ним;
- Социальная функция подразумевает обеспечение оптимального уровня социально-психологического климата, оказание поддержки своим подчиненным в трудных ситуациях (Веснин, 2017, с. 107–108).

Однако анализ приведенных выше функций, а также их содержание демонстрирует нам, что они являются наиболее существенными для традиционного и малоцифровизованного характера выполнения основных задач организации. Изменение условий и ресурсов, в рамках которых функционирует организация, требует от руководителя постоянной модификации его собственной деятельности. Назревает необходимость обеспечивать своеобразную подвижность профессионально-личностной компетентности руководителя. Ведь именно под профессионально-личностной компетентностью мы можем понимать совокупность профессионально-личностных свойств со всем присущим ей комплексом неразрывно связанных между собой компетенций, отражающих при этом специфику деятельности субъекта труда, в данном случае руководителя организации. Кроме того, совокупность этих свойств начинает выполнять функцию базиса и стимула для профессионального и личностного совершенствования и развития (Жалагина, Новоторцева, 2020, с. 407).

Последние исследования выявили, что для изучения психологического обеспечения профессионально-личностной компетентности руководителя необходимо выявлять субъективные и объективные трудности самореализации на разных этапах профессионального становления личности,

а также отслеживать личностные и ситуационные препятствия, которые затрудняют достижение уровня профессионального мастерства (Жалагина, Новоторцева, 2020, с. 419). Нельзя не отметить тот факт, что препятствие понимается нами не столько в негативном ключе, сколько рассматривается как благоприятный фактор, который постоянно побуждает специалиста, руководителя вставать на путь самосовершенствования, самопроектирования.

Нестабильность современных условий труда, внедрение новых технологий, тотальная цифровизация процессов жизнедеятельности стимулируют постоянно адаптироваться под новые условия существования, что в свою очередь актуализирует потребность в самопроектировании. Однако необходимо отметить, что самопроектированию руководители подвергают во многом не сам свой профессиональный путь, а скорее особенности и тактики управления, применимые к подчиненным. Психологическое сопровождение в таком случае будет способствовать интеграции конкурентоспособности, мобильности и адаптивности руководителей через рефлексию их возможностей и способностей с выявлением точек профессионально-личностного роста (Хрисанхова, 2021, с. 398).

Исследуя вопросы самопроектирования, В. Авдеев рассматривает их исключительно как индивидуальный, личностно-ориентированный творческий процесс, который позволяет достичь личности определенной самобытности в определенной сфере ее жизни. Кроме того, самопроектирование вполне может выступать одновременно как средство развития личности и как средство формирования конкретных, необходимых субъекту на данный момент качеств. Последний случай предполагает ситуацию, когда искомый образ, а именно идеальный образ-проект, становится инструментом самопроектирования. Именно тот видимый субъекту разрыв между реальным, уже реализуемым сейчас содержанием деятельности и тем новым образом-проектом, который есть у субъекта при представлении этой деятельности, становится движущей силой самопроектирования личности и ее деятельности (Хрисанхова, 2021, с. 399).

Профессиональное самопроектирование позволяет руководителю конструировать свою профессиональную деятельность, идеальную форму профессиональной реализации с непосредственной рефлексией самой деятельности, своих собственных возможностей и ограничений, стратегических планов. Профессиональное самопроектирование может быть построено на совершенствовании конкретных компетенций, приобретении необходимых профессиональных навыков, которых требует изменяющаяся среда, а также позволяет организовывать свою профессиональную деятельность так, чтобы сам способ продвижения обеспечивал оптимальное использование движущих механизмов и ослаблял влияние тормозящих факторов (Киселев, 2015, с. 120; Челнокова, Фролова, 2019, с. 227).

Поскольку самопроектирование является сложным процессом со своими этапами, мы понимаем, что замысел самопроектирования должен выходить из каких-то особенностей, изменений среды или деятельности, заставляющих личность задуматься о необходимости изменений этой деятельности. Так, в рамках процесса самопроектирования можно выделить следующие этапы и логику возникновения нового идеального образа-проекта:

- рождение замысла проекта, идеи проектирования профессионального пути;

- самодиагностирование объекта самопроектирования. Этот этап требует диагностики профессиональных навыков, умений, профессиональных целей, ценностей, желаний, стремлений. Самодиагностирование обеспечивает специалиста информацией о его профессиональном прошлом, настоящем, актуальных условиях функционирования и развития (Балабанов, 2014);

- проведение поискового самопрогнозирования. На основании первичной информации и диагностики объект самопроектирования уже может предсказать, определить будущие изменения, стратегии, тактики;

- этап профессионального самоцелеполагания. Требуется формулирование целей профессиональной деятельности, подцелей и задач, которые помогут этих целей достичь. Описание необходимых и имеющихся средств, ресурсов. Получение определенного образа пути достижения идеального состояния профессиональной деятельности;

- планирование с определением конкретной последовательности действий, которые позволят достичь поставленных целей. Четкое указание условий, сроков и места осуществления каждого действия (Криницын, 2012, с. 37);

- этап моделирования оптимального способа реализации профессиональной деятельности. Конструирование различных вариантов достижения профессиональных целей с мысленным выделением следствий из всех возможных вариантов решения;

- оценка жизнеспособности каждой стратегии и выбор оптимального варианта и пути, принятие решения по его осуществлению (Хрисанхова, 2021, с. 401).

Во многом ключевыми этапами самопроектирования являются самодиагностирование и поисковое самопрогнозирование, ведь эти этапы создают определенную отправную точку, тот самый образ реального состояния субъекта, его деятельности. Недостаточно точное или корректное определение исходного образа могут помешать созданию корректного образа идеального, поскольку именно на этих этапах выделяется тот самый набор компетенций или качеств личности, которые нуждаются в коррекции, формировании и развитии. С нашей точки зрения, намного упростить задачу самодиагностирования и самопрогнозирования можно, если прибегнуть к исследованию образа руководителя в представлении сотрудников. Кроме

того, эффективно будет выявить особенности образа руководителя в представлении сотрудников в организациях с различным типом организационной культуры (Хрисанхова, 2021, с. 398).

Особенность такого пристального внимания к образу руководителя, детерминируемая типом организационной культуры, объясняется тем, что именно особенности современных корпоративных культур создают условия для ответственной вовлеченности, эмоциональной приверженности сотрудников организации. Исследование вовлеченности сотрудников позволяет понять способы активизации творческой активности, которые как раз и обеспечивают процессы модернизации, цифровизации труда. Поведение сотрудника организации, а также вовлеченность в организационные процессы во многом зависят от особенностей его личности, стиля лидерства руководителя, качества отношений с ним, мотивации и стимулирования труда, а также уровня самостоятельности в работе. Как мы видим, значительный пласт факторов, влияющих на вовлеченность сотрудников в жизнь организации, состоит из явлений, так или иначе связанных с руководителем. Таким образом, личность руководителя, его образ в представлении сотрудников становятся инструментом, отправной точкой, на которую может опереться руководитель организации в условиях цифровизации труда. Отслеживая изменения в восприятии образа руководителя в тех или иных условиях среды, с внедрением различных цифровых и информационных технологий, можно определить, чего на данный момент не хватает трудовому коллективу от руководителя, какого стиля управления, тактики и личностных качеств или компетенций (Демиденко, Мантрова, 2020, с. 64).

Использование понятия «образ руководителя» требует некоторых пояснений. Отношения, которые складываются внутри организации, опосредуются образами, сформированными у сотрудников организации относительно друг друга, в том числе относительно и руководителя. Традиционно руководителей организации изучают с целью выявления их психологических, моральных, профессиональных качеств. Учитывая тот факт, что конкретные профессионально-личностные качества руководителя могут быть особенно важны с точки зрения управленческих воздействий, образ руководителя становится своеобразным регулятором профессиональной деятельности самого руководителя и его подчиненных. Тогда образ руководителя становится составляющей управленческой деятельности, которую можно корректировать и использовать для повышения эффективности труда (Дурдыева, 2017, с. 27).

Несмотря на то что на данный момент нет единой точки зрения относительно трактовки понятия «образ руководителя», в своем исследовании под образом руководителя мы понимаем своеобразную и неповторимую сложившуюся в сознании сотрудников организации систему впечатлений, значений, перцепций и эмоционального восприятия, которые ассоциируются непосредственно с руководителем (Агафонова, 2014, с. 125).

При изучении основ формирования образа руководителя в представлении сотрудников Д. Дурдыева выявила следующие характеристики (Дурдыева, 2017, с. 29):

- личностные качества руководителя, в том числе эмпатичность, рефлексивность, коммуникативные навыки, ораторские качества;
- профессиональные компетенции, вытекающие из характера жизненного и профессионального опыта;
- мировоззренческая и поведенческая стороны, отражающие понимание руководителем значимости своей профессии, сформированность системы принципов отношения к персоналу, умение самостоятельно принимать решения и управлять сотрудниками (Дурдыева, 2017, с. 30).

К профессионально важным качествам личности руководителя, так или иначе включенных в его образ, относятся мотивы и мотивация, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, конфликтность, ценностные ориентации. В основании анализа включенности этих компонентов в образ руководителя мы сделали следующие выводы:

- Анализируя характер мотивации руководителя, можно выделить стратегический и самоутверждающийся тип руководителя. Так, например, стратегический руководитель стремится обеспечить развитие и успешность компании и расценивает себя как носителя корпоративных ценностей. Для самоутверждающегося руководителя акцент внимания смещается на удовлетворение собственных целей и потребностей, с возможностью обретения власти над другими. Однако, как было отмечено нами ранее, мы разделяем взгляды интегративных моделей, поэтому определение конкретного типа мотивации руководителя является своеобразным навешиванием ярлыков, а именно недооцениванием вариативности мотивации руководителя в зависимости от ситуации и условий жизнедеятельности организации (Бурнашева, 2018, с. 67).

- Ценностные ориентации руководителя представляют собой регуляторы поведения, в основание которых заложены мотивированные и самоидентификационные выборы приоритетного набора ценностей с учетом конкретных обстоятельств выбора. Э. Магомедова считает, что на процесс формирования ценностных ориентаций руководителей будут влиять общественные ценности, ценности организации, ценности бизнес-деятельности. Для нашего исследования данный пункт является особенной категорией, ведь именно ценности и ценностные ориентации самого руководителя будут оказывать значительное влияние на интериоризацию ценностей сотрудниками организации. Именно на основании транслируемых руководителем ценностей и норм сотрудники смогут выделить из общего числа ценностей и норм те, которые лично для него представляют ценность. Соответственно, чем больший массив ценностей, норм, правил, существующих в пространстве организации, могут быть разделены ее сотрудниками, тем более высокого уровня вовлеченности в организационные процессы можно добиться (Демиденко, 2019, с. 51).

- Изучая вопрос конфликтности руководителя, отметим, что речь идет скорее о таком понятии, как конфликтологическая компетентность, ведь на руководителя во многом возложена задача по урегулированию конфликтов внутри организации и обеспечении оптимального состояния для ее функционирования. Руководителю необходимо обладать знаниями в области конфликтологии и в случае возникновения конфликтов суметь оценить условия и подобрать эффективную стратегию поведения (Дурдыева, 2017, с. 29).

- Нельзя оставить без упоминания такие качества руководителя, как стрессоустойчивость и эмоциональная уравновешенность. Во многом эффективность деятельности руководителя определяется способностью вести конструктивную коммуникацию с сотрудниками, справляться с психоэмоциональными перегрузками и стрессовыми ситуациями различной природы. Именно высокий уровень стрессоустойчивости помогает руководителю справляться со стрессами и их последствиями, обеспечивать эффективное функционирование коллектива, разрешать конфликты (Бурнашева, 2018, с. 69).

Результаты исследования образа руководителя в организациях с различным типом организационной культуры

Цель нашего исследования была сформулирована следующим образом: выявить и описать особенности образа руководителя в организациях с различным типом организационной культуры, на основании этого показать, что именно эти особенности можно использовать для самопроектирования руководителя в качестве отправной точки, результата его индивидуальной самодиагностики. Организационная культура как своеобразная детерминанта особенностей образа руководителя была выбрана нами по той причине, что организации рассматриваются как общности людей, которые так или иначе можно охарактеризовать через анализ духовной деятельности этой общности, через выявление ее особенностей по сравнению с другими (Веселовский, 2018, с. 161).

Несмотря на разнообразие классификаций организационной культуры, в нашем исследовании мы опираемся на классификацию К. Камерона и Р. Куинна. На наш взгляд, данная типология предполагает выявление существенных компонентов организационной культуры и рассматривает их разносторонне, с позиции шести измерений, что позволяет достаточно четко, качественно и количественно описать культуру организации. Основываясь на этой классификации, нами рассматривались следующие типы организационной культуры: клановая; адхократическая; иерархическая; рыночная (Веселовский, 2018, с. 163).

В исследовании проверялось предположение о том, что существуют различия в образах руководителей у сотрудников организаций с различными типами организационной культуры. Выборку исследования составили 104 сотрудника из пяти организаций с различными типами организационной культуры.

Для сбора эмпирических результатов были использованы: модифицированный метод семантического дифференциала для оценки образа руководителя; методика ОСАІ К. Камерона и Р. Куинна для выявления типа организационной культуры. Отдельно отметим, что для семантического дифференциала в качестве объектов оценивания были выбраны 15 профессионально важных психологических компонентов личности руководителя. Их выделение строилось на основании изучения профессионального стандарта руководителя организации. Таким образом, в качестве объектов оценивания были выбраны: «Стиль руководства», «Стрессоустойчивость», «Эмоциональная уравновешенность», «Конфликтность», «Ценностные ориентации», «Мотивы и мотивация», «Ответственность», «Коммуникативные навыки», «Креативность», «Организаторские способности», «Лидерские качества», «Обучаемость», «Профессиональная компетентность», «Поведение в нестандартных ситуациях», «Умение прислушиваться к сотрудникам».

Первоочередная задача состояла в выявлении доминирующего типа организационной культуры в каждой организации. Выявление доминирующего типа культуры строилось на подсчете средних значений по выборке респондентов в каждой организации через программу SPSS (табл. 16.1).

Таблица 16.1

Выраженность типов организационной культуры
в исследуемых организациях (среднее значение)

Тип культуры		Клановая (А), %	Адхократическая (В), %	Рыночная (С), %	Бюрократическая (D), %
Средние значения в различных организациях	ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика»	29	18	19	34
	ГБУ КЦСОН	43	13	21	23
	МОУ Бельская СОШ	28	12	8	52
	ПАО «Магнит»	16	13	50	21
	МБУ ДО «Бельская детская школа искусств»	27	54	9	10

Так, при выявлении и анализе доминирующего типа организационной культуры в организациях были сделаны следующие выводы:

- в организациях ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика» и МОУ Бельская СОШ доминирует бюрократический тип культуры (34 % и 52 % соответственно);

- для организации ГБУ КЦСОН доминирующим признан клановый тип организационной культуры – 43 %;
- в организации ПАО «Магнит» доминирует рыночная культура – 50 %;
- для организации МБУ ДО «Бельская детская школа искусств» доминирующим типом культуры оказался адхократический – 54 %.

Выявлены психологические структуры, с помощью которых происходит восприятие и оценка образа руководителя организации. На основе факторного анализа в каждой организации было выявлено 8–9 факторов, объясняющих от 89,6 % до 94,2 % общей дисперсии. Данные факторы внутри каждой организации выстраиваются в определенную иерархию, отражающую особенности восприятия, оценки образа руководителя сотрудниками.

Кроме того, с использованием массива данных, а также результатов факторного анализа нами были построены скатерграммы семантических пространств образа руководителя в изучаемых организациях. Для выявления разницы в группировке и оценке объектов образа руководителя в организациях представим таблицу с иерархией объектов образа, получивших высокие оценки по факторам (табл. 16.2).

Таблица 16.2

Иерархия объектов образа руководителя в семантических пространствах (объекты представлены в порядке убывания их оценки)

Название организации					
Название объекта образа руководителя	ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика»	ГБУ КЦСОН	МОУ Бельская СОШ	ПАО «Магнит»	МБУ ДО «Бельская детская школа искусств»
	Стиль руководства	Креативность	Стиль руководства	Креативность	Креативность
	Обучаемость	Ответственность	Ответственность	Обучаемость	Обучаемость
	Проф. компетентность	Коммуникат. навыки	Проф. компетентность	Коммуникат. навыки	Проф. компетентность
	Организаторские способности	Организаторские способности	Поведение в нестандартных ситуациях	Умение прислушиваться к сотрудникам	Умение прислушиваться к сотрудникам
	Стрессоустойчивость	Лидерские качества	Лидерские качества	Стиль руководства	Стиль руководства

На основании полученных результатов по изучению образа руководителя в представлении сотрудников представлены иерархии факторов, определяющих образ руководителя для каждой конкретной организации.

- **ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика» (бюрократический тип культуры)**

Образ руководителя в данной организации представляется следующей иерархией факторов (факторы перечислены в порядке убывания их значимости и доли объясненной дисперсии): «управленческая компетентность», «жесткость», «конкретность действий, поручений», «организованность», «справедливость», «долговременное сохранение активности», «рациональное самостоятельное принятие решений», «решительность».

Иерархия факторов указывает на то, что для сотрудников организации определяющим является сохранение организованности и четкости деятельности, они ценят умение рационально оценивать ситуацию и давать компетентные поручения. Сотрудники нацелены на сохранение планомерного хода работы, стабильности условий труда. Руководитель, по их мнению, должен стремиться сохранить привычные условия деятельности, быть решительным и активным, справедливо оценивать вклад каждого сотрудника в успех организации.

Отметим, что наиболее важными факторами, определяющими образ руководителя у сотрудников, является его «управленческая компетентность» и «жесткость». Управленческая компетентность отражается на таких объектах образа руководителя, как «стиль руководства», «обучаемость» и «стремление к совершенствованию», «профессиональная компетентность», «организаторские способности», «умение вести себя в нестандартных ситуациях». То есть для сотрудников в их руководителе важен его «стиль руководства», то, как он отдает распоряжения, как планирует и организовывает работу коллектива. Ценится его «стремление совершенствовать свои знания и навыки» и «обучаться новым способам достижения поставленных задач». Кроме того, немаловажным является «компетентность» руководителя в той сфере деятельности, которой они занимаются, он должен иметь представление о процессах, реализуемых в организации и быть способным применять новые способы реализации продуктов. «Умение грамотно вести себя в нестандартных ситуациях» важно для такой организации для сохранения привычного хода деятельности.

- **ГБУ КЦСОН (клановый тип культуры)**

Образ руководителя в данной организации управляется восьмью факторами, а именно: «эмоциональный настрой», «долговременное сохранение активности», «рациональное самостоятельное принятие решений», «жесткость», «совершенствование», «принципиальность», «разнообразие форм поведения и деятельности», «организованность».

Подобная иерархия демонстрирует, что для сотрудников организации в образе руководителя одними из важнейших факторов являются эмоциональный настрой и умение быть активным длительное время. Руководитель организации должен быть в состоянии поддерживать благоприятный социально-психологический климат, своим настроем и

активностью мотивировать сотрудников. Нельзя также не отметить, что от руководителя сотрудники ожидают совершенствования своих навыков, умений и применения разнообразных форм деятельности. Не теряют значимость и такие характеристики руководителя, как компетентное и рациональное принятие решений, жесткость в некоторых ситуациях и умение организовывать деятельность в компании. Анализ семантических пространств демонстрирует, что фактор «эмоционального настроения» отражается на «креативности» руководителя и его «ответственности». Изменение эмоционального фона меняет желание руководителя прибегать к новым и творческим формам деятельности, может влиять на уровень чувства ответственности за свой коллектив и результаты его деятельности. Выделено, что «эмоциональный настрой» также влияет на «конфликтность» руководителя, что, однако, признанно нежелательным для «долговременного сохранения активности».

Фактор «долговременное сохранение активности» определяет умение руководителя данной организации рационально и эффективно «вести себя в нестандартных ситуациях», проявлять себя в качестве лидера, уметь коммуницировать с сотрудниками и доносить до них свои требования.

• **МОУ Бельская СОШ (бюрократический тип культуры)**

Образ руководителя данной организации определяется следующей иерархией факторов: «жесткость», «решительность», «управленческая компетентность», «организованность», «рациональное самостоятельное принятие решений», «разнообразие форм поведения и деятельности», «пластичность нервной системы», «эмоциональный настрой», «эффективность выполняемой деятельности»

Для сотрудников организации важно сохранение жестко регламентированной и контролируемой деятельности. Руководитель должен быть организованным, решительным в установлении целей и задач перед сотрудниками, уметь самостоятельно оценивать условия деятельности и принимать решения, которые будут способствовать сохранению стабильной деятельности сотрудников, что позволит им реализовывать свой потенциал.

По результатам построения семантического пространства образа руководителя в организации можно отметить, что для сотрудников определяющими факторами являются «жесткость» руководителя и его «решительность». «Жесткость» руководителя, по мнению сотрудников, четко отражается на его стиле руководства, умении четко формулировать требования и поручения. Также «жесткость» фигурирует при появлении нестандартных ситуаций, когда руководитель старается найти наиболее эффективные виды действий для выхода из сложившихся условий. Так же сотрудники отмечают «жесткость» руководителя как лидера, умеющего грамотно и четко доносить свою позицию до подчиненных и мотивировать его на определенный уклад деятельности.

По фактору «решительность» наиболее чувствительными оказались такие объекты, как «лидерские качества», «коммуникативная

компетентность», «ответственность» и «профессиональная компетентность». Сотрудники отмечают, что их руководитель привык действовать решительно, самостоятельно готов принимать решения и нести ответственность за ход деятельности в организации. Можно отметить, что наименее характерными для руководителя выступают «креативность» и «конфликтность».

• **ПАО «Магнит» (рыночный тип культуры)**

Результаты факторного анализа по данным семантического дифференциала демонстрируют, что образ руководителя объясняется восьмью группами факторов, а именно: «доминирование», «направленность на достижение целей», «жесткость», «рациональное самостоятельное принятие решений», «эмоциональный настрой», «организованность», «пластичность нервной системы», «принципиальность».

Для сотрудников организации определяющим является то, насколько руководитель способен устанавливать сотрудникам цели и ориентировать на их скорейшее достижение. Руководитель должен быть в достаточной степени компетентным и жестким, чтобы оценивать условия на рынке и задавать сотрудникам определенную планку, организовывать определенные условия конкуренции, чтобы мотивировать сотрудников на применение новых способов реализации услуг компании.

Результаты построения семантического пространства показывают, что наиболее важными факторами в определении образа руководителя являются «доминирование» и «направленность на достижение целей». Фактор «доминирование» отражается в таких объектах, как «креативность», умение использовать новые способы реализации продукта и продвигать их. Также руководитель старается обучаться новым навыкам, техникам, грамотно организовывать деятельность сотрудников, учитывая их потенциал и способности. Руководитель прислушивается к мнению сотрудников, умеет эффективно коммуницировать, при этом задавая характер коммуникации и выстраивая стимулы на более эффективную реализацию услуг и товаров компании. Фактор «направленности на достижение целей» в большей степени отражен в «стиле руководства» и «профессиональной компетентности».

• **МБУ ДО «Бельская детская школа искусств» (адхократический тип культуры)**

Результаты факторного анализа выявили следующую иерархию факторов, влияющих на формирование образа руководителя: «совершенствование», «долговременное сохранение активности», «справедливость», «организованность», «управленческая компетентность», «принципиальность», «рациональное самостоятельное принятие решений», «уверенность», «решительность».

Для сотрудников организации важно, чтобы руководитель стремился к совершенствованию своих навыков и умений, был активным, готовым внедрять новые способы решения задач в деятельность. Кроме того, он должен быть достаточно решительным и уверенным, чтобы использовать

новые способы привлечения клиентов, реализации услуг, а также уметь мотивировать сотрудников на применение творческого подхода к решению задач организации, справедливо оценивать труд и вклад сотрудников в успех компании.

Семантическое пространство образа руководителя данной организации выстроено таким образом, что наибольшую важность в образе руководителя играют такие факторы, как «совершенствование» и «долговременное сохранение активности». Фактор «совершенствование» отражается в таких объектах, как «креативность», «обучаемость», «стиль руководства» и «профессиональная компетентность». Руководителю организации необходимо постоянно проходить обучение и совершенствовать уже имеющиеся навыки, осваивать новые способы ведения деятельности для более успешной реализации замысла организации. «Стиль управления» должен мотивировать сотрудников на использование более творческих форм деятельности, на внедрение новых способов и процессов реализации услуг. Фактор «долгосрочное сохранение активности» также влияет на «креативность» руководителя, на его «умение прислушиваться к сотрудникам» и выбирать эффективные паттерны поведения, способствующие достижению успеха организации. Активность руководителя мотивирует сотрудников на реализацию своего потенциала, внедрение различных идей, способов достижения целей организации.

Заключение

Опираясь на тот факт, что все отношения в организации опосредуются образами, которые сформировались у сотрудников относительно друг друга, и в особенности относительно руководителя организации, можно отметить, что информация о конкретных компонентах образа, различных качествах личности руководителя в организациях с различным типом организационной культуры дает возможность использовать эти особенности для построения образов и стратегий самопроектирования руководителем организации для повышения эффективности деятельности сотрудников. Анализ семантических пространств образа руководителя показывает, что отдельные компоненты образа, который сложился в представлении подчиненных, особенно сильно влияют на культуру организации и на ход деятельности сотрудников. Рассматривая результаты факторного анализа и построенных на основе факторов семантических пространств, можно отметить, что для каждого типа организационной культуры характерны свои иерархии факторов, определяющих восприятие образа руководителя сотрудниками организации.

Так, на основании подобных самодиагностик руководитель в состоянии отслеживать, какие конкретно качества, навыки, компетенции нуждаются в развитии, формировании и коррекции при внедрении новых технологий, в том числе цифровых, в ход деятельности организации. В условиях постоянных изменений, внедрения новых технологий, цифровизации процессов подобная информация становится подспорьем для руководителя в построении стратегий самопроектирования.

ГЛАВА 17. ОТНОШЕНИЕ К СОБСТВЕННОСТИ В РОССИИ В СОВЕТСКИЙ И ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОДЫ

Введение

В настоящее время актуальным предметом междисциплинарного исследования является изучение российского менталитета (Историогенез и современное состояние..., 2015; История и современное состояние..., 2016; Кольцова, Журавлев, 2017; Юревич, 2013), в частности экономического менталитета российского народа (Балабанова, 2001; Захарова, 2011; Китова, Китов, 2020; Марьяновский, 1996; Хизриев, 2011). Экономический менталитет представляет собой систему осознанных и неосознанных экономических представлений, ценностей и установок, касающихся содержания экономической деятельности, предпринимательства, собственности, доходов и труда, и регулирующих экономическое поведение человека (Новозженко, 2007). Обращение к проблематике экономического менталитета позволит определить факторы и механизмы экономической деятельности, влияющие на создание условий и среды в целом для достижения общественного и индивидуального благосостояния.

Частным компонентом экономического менталитета является отношение к собственности, представления, ценности и установки, связанные с ней (Журавлев, Журавлева, 2002; Китова, 2020; Китова, Шаков, 2017; Павленко, 2012; Смирнова, Суханова, 2014). Собственность как составляющая социальных, экономических и юридических взаимоотношений людей может быть связана со множеством психологических феноменов: отношением человека к вещи (к конкретной собственности), межличностным и межгрупповым отношением; направленностью личности, самооценкой, самоуважением, Я-концепцией личности, ее психологическим пространством и вхождением в него предметов материального и экономического мира, чувством собственности; экономической деятельностью и ее результатом в виде собственности; профессиональной деятельностью личности, мотивацией достижением материального благосостояния и др. (Китова, Шаков, 2017; Позняков, Журавлев, 1992).

Для понимания отношения российского народа к собственности необходимо проследить исторические аспекты данного вопроса. К проблеме исторических характеристик собственности и ее развития в XIX и XX вв. обращались многие специалисты (Альпидовская, Соколов, 2013; Верхогляд, 2014; Тимофеев, 2009; Тимошина, 2015; Шитьков, 2009; Юрьев, Осадчая, Дудина, 2009). Эти исследования проводились в рамках исторической науки: анализировались исторические документы, свидетельства и другие источники, раскрывающие характер государственной и частной собственности в России в различные периоды ее развития. Это классическая историческая парадигма изучения документа и анализа его содержания: исследуется содержание понятия «собственность», ее виды и проявления,

факторы изменения, связи с другими феноменами экономической и юридической действительности, с повседневной жизнью.

Однако существуют и другие подходы к изучению истории различных феноменов человеческой жизнедеятельности. В частности, в последние годы развивается подход Digital Humanities (цифровая гуманитаристика). В его рамках проводится количественный (цифровой) анализ информации, данных, знаний, а также научных, культурных, художественных и других объектов (Психологические исследования..., 2020; A companion to digital..., 2004; A new companion..., 2016). В контексте научного анализа Digital Humanities может использоваться для определения как формальных характеристик информации, например текста (объем текста, частота слов, синтаксическая сложность и др.), так и содержательных (наличия тех или иных идей, взаимосвязей, личностных особенностей создания текста и др.). Это позволяет не только изучать традиционные виды информации, но и разрабатывать компьютерные программы/алгоритмы определения таких параметров текста (а также рисунков, аудио- и видеозаписей и др.), которые до сих пор не могли быть выявлены в научном исследовании.

Применительно к историческим исследованиям подход Digital Humanities позволяет по-новому посмотреть на традиционные предметы исследования (понятия, феномены, проблемы, конкретные объекты, персоналии, институты, сообщества и др.) и получить данные, которые смогут открыть новые аспекты анализа уже известного исследовательского предмета (Бородкин, 2015; Володин, 2013; Костригин, Хусяинов, 2018; Можяева, 2015; Таллер, 2012). В экономической истории существуют подобные работы (Быков, Быков, Хаустович, 2017; Рот, Трофимов, Мкртчян, 2018; Skrebyte, Garnett, Kendal, 2016), также изучают и современные представления об экономике в интернет-пространстве (Алдашева, Китова, Рунец, 2021), но таких исследований пока явно недостаточно.

Материалы и методы

В данной работе ставится проблема изучения феномена собственности и отношения к ней в России в различные исторические периоды ее развития с помощью методологии Digital Humanities. В качестве предмета исследования будет выступать частота употребления термина «собственность» в русскоязычном корпусе книг Google Books. Частота использования конкретного слова в данной базе будет свидетельствовать о повышении или понижении актуальности проблемы собственности для российского народа (в лице конкретных авторов, которые обсуждают данный вопрос). Единицами изучения отношения российского народа к собственности являются идеи, мнения, концепции в рамках истории, юриспруденции и права, экономики, общественных вопросов и политики, науки и культуры.

Целью исследования является изучение отношения российского народа к собственности на протяжении 1918–2019 гг. Идеи, концепции, теории и другие формы отражения проблемы собственности в корпусе книг являются

частью отношения к собственности и элементом экономического менталитета российского народа в различные исторические эпохи.

В качестве метода исследования будет использоваться количественный анализ частоты употребления термина «собственность» в русскоязычном корпусе книг Google Books. Такую процедуру позволяет осуществлять сервис Google Books Ngram Viewer. Единицей анализа является термин «собственность», который встречается в различных оцифрованных книгах, размещенных в базе Google Books. Данное исследование находится на стыке классической истории (с использованием нового инструментария), исторической психологии и интеллектуальной истории: изучение понятий и феноменов, влияющих на самосознание человека и народа, на его менталитет, поведение и конкретную экономическую, юридическую и трудовую деятельность, относится к междисциплинарной социо-гуманитарной проблематике. Именно таким феноменом является «собственность», которая трансформировалась в различные исторические периоды, по-разному отражалась в быту, искусстве, науке, политике, государственной и муниципальной сфере, встраивалась в систему межличностных, социальных, политических и экономических отношений человека, общества и государства, занимала определенное место в иерархии потребностей и ценностей индивидуума. Необходимо отметить и ограничения получаемых данных: Google Books Ngram Viewer позволяет получить доступ только к частоте встречаемости слова в текстах за определенный период, к названиям изданий, в которых встречается слово, в некоторых случаях к самому тексту издания или же к контексту употребления слова в тексте. Наш анализ будет ограничен тем, что мы будем анализировать только частоты и названия изданий, в которых употребляется термин «собственность».

Результаты исследования

По результатам обращения к сервису Google Books Ngram Viewer были обнаружены следующие показатели частоты употребления термина «собственность» за 1918–2019 гг. (рис. 17.1).

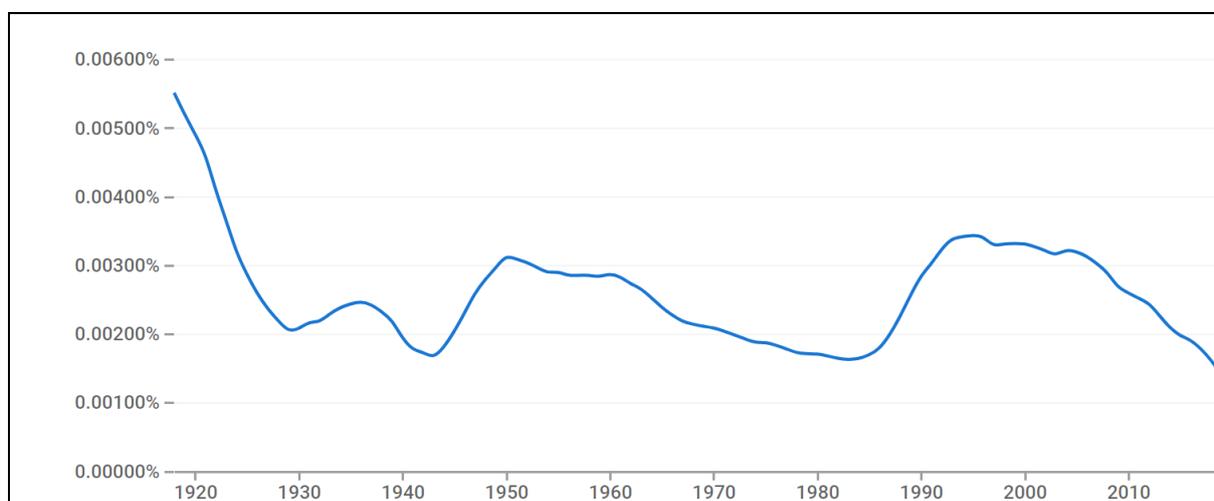


Рис. 17.1. Динамика частоты употребления термина «собственность» в русскоязычном корпусе книг Google Books за 1918–2019 гг.

Полученный график интерпретируется следующим образом. Повышение частоты употребления изучаемого слова свидетельствует об увеличении количества его использования в различных изданиях. По нашему мнению, это может быть связано с повышенным интересом к данному вопросу, в конкретном случае – к проблеме собственности. Соответственно, понижение частоты встречаемости слова показывает падение интереса и актуальности проблемы собственности.

При описании результатов данного исследования мы будем придерживаться следующей схемы: год, частота (в процентах от общего количества слов в корпусе книг) и названия изданий, в которых присутствует упоминание. При этом результаты будут объединяться в периоды на основе эмпирического критерия, опираясь на полученные частоты употребления термина «собственность», а также «пики» и «провалы» частот на графике. Нами выделены следующие периоды – 1918–1929 гг., 1930–1943 гг., 1944–1983 гг., 1984–2019 гг.

Анализ факторов и событий, повлиявших на увеличение частоты встречаемости термина «собственность», будет носить вероятностный и гипотетический характер: в самих изданиях чаще всего отсутствует указание на конкретные события и причины, вследствие которых автор публикует данную работу. Поэтому мы лишь выскажем наши предположения относительно событий и факторов, которые могли вызвать увеличение частоты употребления термина «собственность» в литературе за конкретный период.

Выделим первый период – 1918–1929 гг. (0,005 508 193 8 %–0,002 028 121 1 %), «пик» в самом начале периода – 1918 г. (0,005 508 193 8 %). Термин встречается в книгах: Б.В. Чредин «Народное трудовое государство и основные экономические права» (1918), А.А. Богданов «Введение в политическую экономию» (1919), А.Г. Гойхбарг «Социальное законодательство Советской Республики. Введение» (1919), П.Ф. Кудряшев «Пути советского строительства» (1920), С.Л. Маслов «Крестьянское хозяйство: очерки экономики мелкого земледелия» (1920), Ю.М. Стеклов «Интернационал (1864–1914)» (1920–1921), П.Г. Архангельский «Очерки по истории земельного строя России» (1921), В.В. Адоратский «Программа по основным вопросам марксизма» (1922), П.Я. Гуров «Крестьянское хозяйство и новый закон о трудовом землепользовании» (1922), И.И. Евтихеев «Земельное право» (1923), Г.В. Плеханов «Сочинения» (1923–1927), В.И. Ленин «Сочинения. Т. 1» (1926), П.И. Лященко «Очерки аграрной эволюции России» (1926), Я.С. Розанов «Основные вопросы права и государства» (1926) и др.; в журналах «Советское право», «Мировая экономика и международные отношения», «Ленинский сборник», «Вестник землеустройства и переселения», «Красная новь», «Вестник Коммунистической академии» и др.

В данном периоде намечаются пути развития Советского государства, социалистического строительства, рассматриваются политические и

идеологические вопросы собственности, широко распространяются термины «мелкий собственник», «буржуазия», «мелкобуржуазный», «эксплуатация», распространяются идеи отказа от частной собственности и возможности перехода к социализму (коммунизму), присвоение частной собственности интерпретируется как «господство класса», освещается роль собственности в общественном строе и конкретно социалистическом обществе, рассматривается соотношение капиталистической и социалистической собственности, обсуждается земельная собственность, национализация земли и противостояние частной собственности.

Рассматриваемый нами период включает в себя как минимум две экономические формации в России – военный коммунизм (1917–1921 гг.) и НЭП (1921–1927 гг.) (Тимошина, 2015). Первые годы советской власти характеризовались многими экономическими преобразованиями: были приняты «Декрет о земле» (27 октября 1917 г.), декреты о национализации предприятий, кредитной системе (ноябрь–декабрь 1917 г.), национализации различных отраслей народного хозяйства, железных дорог (январь–июнь 1918 г.), закон о социализации земли (февраль 1918 г.); вследствие гражданской войны была введена «продовольственная диктатура» и продразверстка (май 1918 г.). Крестьяне были обложены еще большими налогами, что позже привело к коллективизации, лишению крестьян частной (в первую очередь, земельной) собственности и созданию совхозов. Дискуссия вокруг собственности во многом входила в политические лозунги большевиков и была одним из основных факторов поддержки революции народом.

Второй период в динамике показателей употребления термина «собственность» относится к 1930–1943 гг. (0,002 062 868 8 %–0,001 639 181 2 %) с максимумом в 1936 г. (0,002 469 052 2 %). Термин «собственность» обозначается в книгах: М.О. Рейхель «Советский федерализм» (1930), П.Н. Ткачев «Избранные сочинения на социально-политические темы» (1932–1937), И.А. Кошкин «Оперативно-балансовый учет» (1933), П.С. Романов «Собственность» (1933), П.Л. Лавров «Избранные сочинения на социально-политические темы» (1934–1935), «Диалектический материализм: сборник извлечений из работ» (1934), В.Ф. Асмус «Маркс, Энгельс, Ленин, Сталин о технике» (1934), А.И. Клизовский «Основы миропонимания новой эпохи» (1934), И.К. Луппол «Историко-философские этюды» (1935), «Социалистическая промышленность и хозяйственное право» (1935), Д.Г. Лурье «Социалистическая собственность» (1936), «СССР и страны капитализма» (1937), В.А. Карпинский «Беседы о социализме» (1937), А.Я. Вышинский «Советский суд и социалистическое правосудие» (1938), «Развитие советской экономики» (1940), «Советское гражданское право. Краткий учебник» (1940) и др.; в журналах ««Экономика сельского хозяйства», «Проблемы экономики», «Под знаменем марксизма», «Большевик», «Плановое хозяйство», «Начальная школа», «На аграрном фронте» и др.

Уже приматом становится общественная и государственная собственность, происходит ее идеологизация; поощряется преобразование частной собственности в общественную вследствие Октябрьской революции (что привело к «диктатуре пролетариата»); частная собственность отождествляется с эксплуатацией и рабством человека; в качестве единственной формы частной собственности допускаются только «индивидуальные предметы потребления»; постулируется, что частная собственность присуща только буржуазному и капиталистическому обществу; осуждается «покушение» на социалистическую собственность как советских граждан, так и внешних врагов; общественная/социалистическая собственность обозначается основой производства и производственных отношений; обсуждается правовая практика и суды в отношении собственности; бытовым явлением советского человека становится собственность колхозов и кооперативов; предлагаются рациональные способы ведения колхозной и земледельческой деятельности; поднимаются вопросы воспитания у детей чувства ответственности за общественную собственность; развивается идея о том, что частная собственность тормозит техническое и производственное развитие, провоцирует кражу и т. п.

В 1930-е гг. были приняты многие законы, связанные с жестким разграничением между государственным (социалистическим) и частным секторами экономики (Об охране имущества государственных предприятий, колхозов и кооперации и укреплении общественной социалистической собственности» (1932)), и регулирующие общественные и индивидуальные права (Конституция СССР 1936 г.). Эти экономические и политические изменения ознаменовали примат государственной и социалистической собственности, а защита этих принципов привела к репрессиям (среди прочих причин). Вместе с этим проходила широкая индустриализация, в рамках которой и возникала все новая производственная и кооперативная собственность. Этот период является полностью идеологизированным, очень трудно увидеть в литературе собственно научные, культурные и бытовые аспекты собственности.

Третий период – 1944–1983 гг. (0,001 793 956 8 %–0,001 621 290 0 %), максимальные значения присутствуют в 1950 г. (0,003 146 710 8 %) и 1960 г. (0,003 146 710 8 %). Анализируемый термин встречается в следующих работах: «Беседы об общественном и государственном устройстве СССР» (1947), А.В. Венедиктов «Государственная социалистическая собственность» (1948), Н.Д. Казанцев «Право колхозной собственности в СССР» (1953), И.Д. Злобин «Деньги при капитализме и деньги при социализме» (1955), «Вопросы колхозного права на современном этапе» (1960), Т.И. Ойзерман «Формирование философии марксизма» (1962), В.В. Волков «К единой социалистической собственности» (1963), А.Я. Кошелев «Личная собственность в социалистическом обществе» (1963), В.Ф. Маслов «Основные проблемы права личной собственности в период строительства коммунизма в СССР» (1968), Я.С. Кумаченко «Преобразование

социалистической собственности в коммунистическую собственность» (1970), В.Ф. Семенов «Развитие социалистической собственности в условиях коммунистического строительства» (1975), В.Г. Венжер «Социально-экономические перспективы развития колхозного строя» (1979), «Частная собственность в капиталистических и развивающихся странах» (1982), В.Н. Черковец «Социализм как экономическая система» (1982) и др.; в журналах «Экономика сельского хозяйства», «Вопросы экономики», «Советское государство и право», «Политическое самообразование», «Советская юстиция», «Советская педагогика» и др.

Продолжается абсолютизация значения социалистической и государственной собственности для развития страны; обозначаются этапы развития советского общества через переход от социалистической (и общенародной) собственности к коммунистической; отмечается роль собственности в развитии производства; рассматриваются особенности распоряжения колхозной и кооперативной собственностью; поднимаются вопросы личной и индивидуальной (пока не частной) собственности у советских граждан или же частного владения (но не собственности); личная собственность понимается как предметы личного потребления; обсуждаются юридические и уголовные аспекты присвоения и хищения социалистической собственности; анализируются философские истоки понимания собственности в марксистской мысли, исторические аспекты развития феномена собственности в России; обосновываются экономические принципы социалистического общества; обозначается необходимость воспитания в подрастающем поколении соответствующего взгляда на социалистическую собственность.

Послевоенные годы были связаны с восстановлением экономики, разрабатывались планы восстановления и развития народного хозяйства, реорганизации колхозов. В рамках четвертой пятилетки восстанавливалась промышленность и создавались новые сферы промышленности (металлургическая, угольная, автомобильная и др.). Проведенная денежная реформа (1947 г.) приводила, в том числе, и к многочисленным конфискациям. Происходило материально-техническое оснащение сельского хозяйства, укрупнение колхозов, проводилась кампания по изъятию «излишков» с участков сельских жителей, что снижало их благосостояние. Однако в литературе этот период скорее связывается именно с продолжением развития страны и стремительным переходом от социализма к коммунизму. После смерти И.В. Сталина Н.С. Хрущев так же продолжал модернизацию сельского хозяйства (семилетний план развития народного хозяйства (1959–1965)), были организованы совхозы.

Четвертый и последний период – 1984–2019 гг. (0,001 630 223 7 %–0,001 398 443 0 %) с максимумом в 1995 г. (0,003 433 246 7 %). Собственность обсуждается в следующих книгах: «Общественный характер производства и социалистическая собственность» (1985), А.Б. Любинин «Централизм и самостоятельность в отношениях социалистической

собственности» (1990), «Собственность: право и свобода» (1992), Ю.И. Семенов «Экономическая этнология. Кн. 1» (1993), А.Д. Радыгин «Реформа собственности в России: на пути из прошлого в будущее» (1994), «Приватизация земли и реорганизация сельскохозяйственных предприятий в России» (1995), Е.А. Войниканис и М.В. Якушев «Информация. Собственность. Интернет: Традиция и новеллы в современном праве» (2004), «Собственность и бизнес в жизни и восприятии россиян» (2006), А.Н. Широков «Местное самоуправление в современной России: концептуальные основы, законодательное регулирование и практическая реализация» (2009), «Антимонопольное регулирование в цифровую эпоху: как защищать конкуренцию в условиях глобализации и четвертой промышленной революции» (2018), В.Е. Рубаник «Собственность, власть, демократия: очерки исторического развития. Кн. 1» (2019) и др.; в периодических изданиях «Политическое образование», «Интеллектуальная собственность», «Российский статистический ежегодник», «Государство и право», «Общество и экономика», «Экономика строительства», «Вопросы философии» и др.

В конце 1980-х гг. стали активно обсуждаться вопросы противоречия личной и общественной собственности, обособления личной собственности, производственные и трудовые отношения и место собственности в них, были намечены перспективы частной собственности и ее роли в обществе. В постсоветские годы поднимаются проблемы реформирования законодательных основ института собственности; анализируются вопросы доходности собственности, наращивания и увеличения собственности, приватизации собственности; разрабатываются полноценные юридические и экономические основы интеллектуальной собственности; появляются новые направления экономических исследований, связанных с собственностью (статистика как по всей стране, так и по отдельным регионам; проблемы муниципальной собственности); обсуждаются различные практики владения, пользования, распоряжения и управления собственностью; проводится критика советской политики по отношению к собственности; развитие института собственности связывается с формированием демократического общества; рассматривается отношение государства и власти к различным видам собственности; появляется разграничение на государственную, федеральную, республиканскую, субъектную, муниципальную, акционерную, частную и другие виды собственности; анализируются политические факторы получения и распоряжения собственностью; обсуждаются новые формы и отношения собственности; поднимаются философские и психологические аспекты собственности (как элементы самосознания, Я-концепции, а также отношение к себе, своему телу, к другим людям как к собственности); отношение к собственности обозначается как компонент культуры и религии, описывается место собственности в развитии различных народов и этносов и др.

Все 1990-е гг. характеризуются многочисленными экономическими реформами в России, развивается рыночная экономика. В 1991 г. были приняты «Основные положения программы приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации в 1992 г.», сама приватизация проходила в несколько этапов, один из которых пришелся на 1995 г. В это время происходила денежная реформа и приватизация, люди стремились к получению реальной собственности. Наиболее характерным явлением приватизации стали так называемые залоговые аукционы, после которых большая часть российских предприятий стали частными. Одновременно с этим проходила приватизация жилья и земли.

Заключение

На протяжении XX в. и начала XXI в. в России государство, общество и граждане рассматривали собственность в различных контекстах: юридическом, бюрократическом, законодательном, экономическом, сельскохозяйственном, промышленном, политическом, идеологическом, социальном, культурном, историческом, научном и др. Актуальность проблемы собственности повышалась в 1918 г., 1936 г., 1950 г., 1960 г., 1995 г. Феномен собственности отразился в российском общественном сознании и менталитете, вероятно, вследствие следующих событий: изменение экономической системы в первые годы советской власти (национализация, военный коммунизм, НЭП и коллективизация), разграничение между государственной (социалистической) и частной формами собственности в 1930-е гг., послевоенное восстановление и модернизация сельского хозяйства (колхозы, совхозы) и промышленности, экономические реформы 1990-х гг. и приватизация.

Вместе с тем необходимо отметить, что в данной работе рассматривалось отражение проблематики собственности именно в научной исторической, экономической, юридической и публицистической литературе. Обозначим это компонентом отношения российского народа к собственности (в лице конкретных авторов и в виде конкретных интеллектуальных единиц – текста, термина, понятия, идеи, проблемы и др.). Частные мнения и концепции, а также государственная политика (постановления, указы, законы) обуславливали определенное отношение народа к собственности, которая занимала конкретное место в ценностях общества и граждан, была вплетена в политические, социальные и экономические события.

ГЛАВА 18. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ФРАКТАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Введение

Перед психологической наукой на современном этапе ее развития стоят две фундаментальные проблемы, которые между собой тесно связаны. Первая проблема – это интеграция накопленных психологических знаний. Вторая проблема, которая в значительной степени связана с запросами практики и, прежде всего, работами в области искусственного интеллекта, – разработка психологической модели *целостного живого человека*. Мы предложили в качестве системообразующего понятия, вокруг которого, по нашему мнению, может быть осуществлена такая интеграция, понятие жизнедеятельности, а в качестве методологии такой интеграции – организационно-фрактальную методологию (Рябов, 2020б).

Модель жизнедеятельности позволяет на ее основе разрабатывать модели различных психологических явлений и процессов, которые являются компонентами модели жизнедеятельности и ее аспектами. Такой подход к исследованиям этих явлений и процессов позволяет по-новому на них посмотреть, а также ответить на ряд вопросов, которые возникают при их рассмотрении в рамках существующих парадигм. В главе рассматриваются возможности построения модели жизнеспособности человека как атрибута психологической модели жизнедеятельности. Как уже было сказано, методологической основой нашей разработки служит организационно-фрактальный подход к исследованиям жизнедеятельности человека и ее компонент, предложенный и разрабатываемый нами (Рябов, 2020б).

Структура организационно-фрактальной модели психологической жизнедеятельности

Понятие психологической жизнеспособности должно быть связано с *жизнью* человека в самом широком смысле этого слова. Поэтому исследования жизнеспособности должны основываться на четком понимании того, что такое жизнь человека, способность к которой мы хотим исследовать. Иными словами, для психологического исследования жизнеспособности человека, построения ее модели, а также практического использования результатов исследований необходимо найти адекватный способ формализации понятия «жизнь». По нашему мнению, такой постановке вопроса соответствует понятие «жизнедеятельность», которое мы считаем синонимичным понятию «жизнь человека». При этом, естественно, надо понимать, что мы имеем в виду психологические аспекты жизни человека, а не физиологические, биологические и проч. Это вполне соответствует определению жизнедеятельности, данному в «Словаре практического психолога»: «жизнедеятельность – совокупность видов активности, свойственных живым существам и объединяемых понятием жизни» (Словарь практического психолога, 1998).

В психологии в настоящее время понятие жизнедеятельности присутствует, но в основном оно не имеет четкого структурного описания. Тем не менее решение поставленной проблемы в полном объеме требует наличия модели *жизнедеятельности* человека или хотя бы представления о ее структуре и особенностях, позволяющих использовать эту модель для анализа жизнеспособности человека. Мы разрабатываем модель жизнедеятельности человека, которую назвали организационно-фрактальной моделью по названию двух основных особенностей этой модели (Рябов, 2020б). Рассмотрим здесь коротко эти основные особенности.

В соответствии с предложенным нами организационно-фрактальным подходом модель жизнедеятельности человека имеет фрактальную структуру, т. е. состоит из многомерной мозаики «маленьких жизней», модели которых обладают фрактальными свойствами. Одним из основных свойств фрактальных структур является их самоподобие, т. е. подобие структурных элементов системы структуре самой системы (Рябов, 2020б). Другой особенностью организационно-фрактального подхода является то, что каждая такая «фрактальная жизнь» формируется человеком, субъектом по законам формирования организации, организационной системы. Человек организует доступные ему ресурсы и управляет ими для достижения определенной «миссии», обеспечивающей удовлетворение его потребности или комплекса потребностей. Такая «виртуальная организация», сформированная субъектом для выполнения такой миссии, названа нами «субъективной организационной системой». Субъективные организационные системы имеют сходные структуры, в том числе подобные структуре традиционной организации, но разное содержание, и их структурные компоненты имеют свои характеристики, соответствующие специфике решаемой задачи и условиям ситуации ее решения.

Поскольку мы полагаем, что все организационные системы обладают фрактальными свойствами, т. е. самоподобны, то при исследованиях и моделировании любых организационных систем, в том числе *субъективных организационных систем*, может быть задействован понятийный аппарат, модели и методы теории *менеджмента*. Теория менеджмента уже давно использует психологические понятия и психологические знания, а психология, в свою очередь, достаточно часто обращается к теории менеджмента.

По аналогии с теорией менеджмента мы ввели понятие «дело». *Дело* – это продуктивная активность человека по выполнению *миссии* фрактальной жизни, которая имеет для него субъективный смысл. *Дело*, по сути, представляет собой синоним фрактальной жизни. *Дело* в организационном подходе, наряду с рассмотрением структуры субъективной организационной системы, на первый план выдвигает *процесс* ее функционирования и развития. Поэтому важнейшими компонентами *дела* выступают его миссия, динамика развития, нелинейный характер этой динамики и проч. *Дело* также имеет определенные отличия от деятельности, которые заключаются прежде

всего в том, что критерием оценки *дела* всегда выступает субъективно оцениваемое самим человеком *качество его жизни*.

Структуры моделей «маленьких жизней» сходны между собой и аналогичны структуре модели жизнедеятельности человека в целом. Таким образом, структура модели качества трудовой жизни аналогична структуре модели качества жизни в целом, что и было подтверждено нами в ряде эмпирических исследований. В свою очередь, эти «маленькие жизни» (в дальнейшем «жизненные фракталы», или «фрактальные жизни») могут включать «жизни» более низкого уровня иерархии, которые имеют структуру, подобную структуре модели качества жизни в целом. Так, трудовая жизнь может состоять из отдельных «жизней» человека, связанных с его работой в разных организациях, в разных трудовых коллективах, на разных должностях и т. д. Жизненные фракталы могут быть последовательными во времени (такие автономные жизни обычно связаны с коренным изменением жизненных условий – например, закончился период учебы в школе – надо или поступать в институт, или устраиваться на работу), а могут существовать параллельно (например, трудовая жизнь, семейная жизнь, личная жизнь и проч.). При этом модели субъективного качества отдельных фрактальных жизней имеют идентичные структуры.

Таким образом, жизнедеятельность человека имеет фрактальную структуру как в пространственном, так и во временном измерении, а поведенческая активность человека в каждой фрактальной жизни, а также в жизнедеятельности в целом осуществляется человеком в направлении поддержания и повышения субъективно понимаемого им качества собственной жизни.

Качество жизни человека как интегральный критерий субъективной оценки жизнедеятельности

В настоящее время понятийный и терминологический аппарат в исследованиях качества жизни нельзя считать устоявшимся и общепринятым. Разные исследователи дают разные определения качеству жизни и его модификациям (объективное, субъективное, психологическое качество жизни, благополучие и проч.), предлагают свои методы и модели их исследования.

Для исследований психологической жизнедеятельности и жизнеспособности человека принципиально важным является корректный методологический подход к понятию «субъективное качество жизни». Традиционно психологи рассматривают субъективное качество жизни и разрабатывают соответствующие методики его диагностики на основе усредненных на некоторой вполне определенной выборке людей системы психологических показателей оценки этими людьми своего качества жизни. По мнению исследователей, эти показатели являются универсальными и пригодными для оценки качества жизни *любыми* людьми.

По нашему убеждению, изучаемое таким образом качество жизни человека неправомерно называть «субъективным». Субъективное качество

жизни характеризуется не только различными количественными значениями показателей, заложенными в модель и методику качества жизни, но и самим перечнем этих показателей, который специфичен для каждого диагностируемого субъекта, даже если он групповой.

Наш подход к рассмотрению понятия «субъективное качество жизни» и разработке методов и моделей его исследования основан на том, что каждый субъект (конкретный человек или групповой субъект) оценивает качество своей собственной жизни по своей собственной индивидуальной системе показателей. Эти показатели могут совпадать с теми типовыми показателями, которые заложены в стандартных методиках исследования «субъективного качества жизни», а могут их и не включать. Кроме того, для этого конкретного человека при его оценивании собственного качества жизни могут быть важны такие показатели, которые не были использованы в стандартной методике анализа качества жизни. Таким образом, модель и соответствующие методы диагностики субъективного качества жизни при таком подходе требуют применения соответствующих индивидуально ориентированных методов и методик (Рябов, 2018б).

Для интегральной оценки качества жизни традиционно используются критерий удовлетворенности, а также уровень счастья. В разработанной нами модели качества жизни человека мы используем четыре интегральных критерия оценки субъективного качества жизни (Рябов, 2015):

- эмоциональную удовлетворенность,
- эмоциональную неудовлетворенность,
- рациональную удовлетворенность,
- рациональную неудовлетворенность человека своей жизнью.

При анализе понятий субъективного качества жизни человека и его субъективного благополучия мы нашли место понятию «благополучие», которое также широко используется исследователями на рассматриваемом предметном поле. Субъективным благополучием мы считаем компоненту качества жизни человека, связанную с его рациональной удовлетворенностью жизнью, при этом эмоциональная удовлетворенность может быть на низком уровне (Рябов, 2020а).

Особенности организационно-фрактальной модели жизнеспособности человека

Жизнеспособность человека выступает важнейшим атрибутом психологической жизнедеятельности человека. Многообразие подходов и пониманий жизнеспособности в разных областях науки, начиная от жизнеспособности технических систем и заканчивая жизнеспособностью человека, проанализировано в фундаментальной монографии А.В. Махнача (Махнач, 2016). Обычно разные авторы, когда говорят о жизнеспособности человека, имеют в виду ресурсы человека и способность их включить, чтобы адаптироваться и преодолеть сложные жизненные ситуации и жизненные кризисы (Жизнеспособность человека..., 2016, с. 5–14). По нашему мнению, существует другая не менее важная компонента жизнеспособности человека,

связанная с его развитием, в том числе и в нормальных, неэкстремальных условиях, не сопровождающихся кризисными состояниями. При этом внешние факторы не обязательно должны препятствовать этим процессам, но могут способствовать им и использоваться человеком для осуществления своей жизнедеятельности. И уровень жизнеспособности будет соответствовать способности человека оптимальным образом использовать эти факторы, чтобы осуществлять такое развитие.

По нашему мнению, ключевое место в психологическом конструкте «жизнеспособность» должна занимать *активность* человека и ее *направленность*, которые обеспечивают процесс жизнедеятельности. Ряд авторов рассматривают активность, но опять-таки как психологический инструмент преодоления трудных жизненных ситуаций (Лактионова, 2017, с. 35-40). Мы считаем, что проблему надо ставить шире.

Что такое жизнеспособность? Это имманентное свойство субъекта, человека или способ его существования, сознательного движения по жизненному пути? Если способ его существования, обеспечивающий нормальную жизнедеятельность, то это способ движения, процесса. К движению его подталкивают естественные процессы, потребности, а также волевая регуляция жизнедеятельности (Иванников, 1998).

Если процесс пропадает, то пропадает жизнеспособность, каким бы отменным здоровьем и другими ресурсами человек не обладал. Таким образом, по нашему убеждению, жизнеспособность человека – это способ непрерывного управления своим информационно-энергетическим обменом со средой, обеспечивающий поддержание и повышение своего воспринимаемого качества жизни. Для этого ему необходимо соответствующим образом организовывать внутренние ресурсы и ресурсы среды и управлять ими, т. е. создавать так называемые субъективные организационные системы.

На наш взгляд, при рассмотрении жизнеспособности в модальности «могу» пропадает активность субъекта, его «самость» (самодетерминация, самоорганизация и проч.). Помимо модальности «могу», мы рассматриваем жизнеспособность в модальности «хочу – могу – надо – буду делать – готов делать – делаю», и ведущее место здесь занимает не модальность «могу», а модальности «буду делать» и «делаю». В таком варианте в ряде случаев жизнеспособность проявляется в таких схемах, как «не могу, но делаю» и «хочу – не могу – надо – делаю».

Таким образом, в отличие от большинства существующих концепций и подходов к исследованиям жизнеспособности человека, в которых системообразующим конструктом жизнеспособности выступают *ресурсы жизнедеятельности* человека, в нашем подходе доминирующий акцент делается на *сознательной активности* человека.

Если рассматривать психологическую жизнеспособность в контексте организационно-фрактальной модели жизнедеятельности, то можно дать такое ее определение: жизнеспособность человека – это его способность на

протяжении своей *жизнедеятельности* формировать *субъективные организационные системы* и осуществлять на их основе *дела*, направленные на поддержание и повышение *своего качества жизни*. При этом основной характеристикой жизнеспособности человека является его способность формировать субъективные организационные системы и использовать их в различных жизненных ситуациях по критерию качества жизни.

Для анализа жизнеспособности первостепенное значение имеют не ресурсы, а разумная активность человека, которая включает в себя поиск, организацию и управление этими ресурсами для удовлетворения своих потребностей. Источником этой активности является своеобразный внутренний «генератор энергии», продуцирующий активность, без которого о жизнеспособности говорить бессмысленно. «Генератор энергии» – биохимической, нейрофизиологической, психофизиологической и психологической природы, механизм продуцирования которой в психическую активность мало изучен. Мы называем этот источник психической активности, объединяющий «генератор энергии» и механизм преобразования ее в психическую активность, «генератором активности». Заметим, что у детей этот генератор активности работает почти бесперебойно, а у пожилых и престарелых людей он значительно ослабевает.

Другой базовый элемент психологической жизнеспособности – это формируемое на основе организации доступных ресурсов *дело*, в котором субъект направляет свою активность на повышение и поддержание своего качества жизни. В настоящее время мы осуществляем разработку психологической модели *дела*.

Говоря о создании модели жизнеспособности человека, по-видимому, надо выделить два уровня: базовый, который определяет основу жизнеспособности человека в любых ситуациях, и ситуативный. Примером базовой компоненты жизнеспособности можно считать «генератор активности» и наличие психических функций и свойств, необходимых для поиска и задействования ресурсов для формирования субъективной организационной системы. Ситуативная жизнеспособность связана со способностью человека решать задачи жизнедеятельности, которые у него возникают в процессе жизненного пути.

Интегральная оценка жизнеспособности может осуществляться на основе четырех критериев удовлетворенности/неудовлетворенности субъекта своей жизнью, перечисленных выше, а также внешней экспертной оценки объективного благополучия субъекта, представляющей собой компоненту качества жизни субъекта как элемента социальной метасистемы (Лактионова, 2016; Рябов, 2018а; Рябов, 2018б).

При организационно-фрактальном подходе психологическая жизнеспособность может быть рассмотрена на нескольких уровнях организационно-фрактальной модели жизнедеятельности человека.

1. Жизнеспособность в отдельной фрактальной жизни, когда человек в определенных условиях жизни поддерживает и повышает ее качество. В этом

случае он делает одно дело, например, учится в институте, и, соответственно, старается в процессе этой учебы достигнуть поставленной цели.

2. Межфрактальный переход из одной субъективной организационной системы в другую, когда коренным образом изменяются внешние или внутренние условия жизнедеятельности. Например, когда человек вынужден сменить место работы или, например, он потерял здоровье.

3. Жизнеспособность в отдельных сферах жизнедеятельности, например, в трудовой или семейной жизни. Здесь заметим, что «психологическая смерть» в какой-то сфере жизни (например, в трудовой жизни – выход человека на пенсию) в общем случае не означает падение общей жизнеспособности человека.

4. Жизнеспособность человека в масштабе его жизненного пути, прежде всего, настоящего и будущего. На этом уровне важнейшим фактором жизнеспособности выступает позитивный образ будущего и позитивная программа выполнения. Заметим, что на этой основе разработана концепция психологического возраста личности (Головаха, Кроник, 1984; Кроник, Ахмеров, 2008).

Говоря о проблеме жизнеспособности человека, разные авторы выделяют следующие типовые ситуации, а именно: ситуации выживания, совладания и самореализации. В контексте организационно-фрактальной модели жизнеспособности мы дополнили этот список типовых форм жизнеспособности еще двумя достаточно типичными для современной жизни формами жизнедеятельности и соответствующим этим формам проявлениям жизнеспособности, которые условно назвали «существование-плюс» и «существование-минус». Если первые три вида жизнедеятельности связаны с мотивацией достижения, то последние два вида – с мотивацией избегания. В терминах организационно-фрактальной модели в первых трех случаях жизнеспособность связана с умением (способностью) конструировать новые фрактальные жизни, а в последних двух важным становится способность сохранять и поддерживать существующий уровень качества жизни и способность управлять рисками.

Перечисленные типы представляют собой предпочитаемый субъектом образ жизни. В реальной жизни человек вынужден бывает переходить к другой форме жизнедеятельности, а общая жизнеспособность человека предусматривает его способность использовать в случае необходимости разные виды жизнеспособности. Говоря о рассмотренных ниже видах жизнеспособности, следует подчеркнуть, что это не исчерпывающий список, а только наиболее типичные виды жизнеспособности. Теоретически полный список типовых ситуаций, в которых может быть рассмотрена жизнеспособность человека, основан на комбинациях модальностей «хочу – могу – надо – буду делать – готов делать – делаю» взаимодействия человека с окружающим миром.

Модальность «готов делать» мы связываем с готовностью человека к возникновению непредвиденных и незапланированных жизненных ситуаций

и вариантами поведения в этих ситуациях в случае их возникновения. В теории менеджмента этот раздел относится к управлению рисками.

Необходимым и базовым условием жизнеспособности в этой логической цепочке является элемент «делаю», оцениваемый субъектом по критерию качества собственной жизни и его динамике. Другие элементы определяют формы и уровень проявления жизнеспособности в процессе жизнедеятельности.

На основе модальностей компонент психологической жизнедеятельности можно предложить качественную шкалу силы жизнеспособности человека. Один полюс шкалы (самая сильная форма жизнеспособности) соответствует комбинации «хочу – надо – могу – буду делать – делаю». Другой полюс шкалы (психологическая смерть): «не хочу – не надо – не буду делать – не делаю». Как и в какой последовательности располагаются различные сочетания модальных компонент жизнедеятельности на шкале проявления психологической жизнеспособности – это вопрос, ответ на который может быть получен в ходе дальнейшей разработки организационно-фрактальной модели жизнедеятельности. Здесь же мы рассмотрим упомянутые выше пять типовых форм жизнеспособности в контексте организационно-фрактальной модели жизнедеятельности.

1. Выживание. Эта форма основана на комбинации «надо – не могу – делаю». Эта форма характеризуется низким уровнем гигиенических условий жизни (Рябов, 2019), который в ряде случаев несет угрозу самой жизни. Соответственно, типичной доминантой оценки качества жизни является высокий уровень отрицательной эмоциональной и рациональной удовлетворенности жизнью. Мы здесь рассматриваем ситуацию борьбы человека за выживание с высоким уровнем мотивации достижения.

2. Совладание. Эта форма «хочу – надо – не могу – делаю». Эта форма обычно связана с утратой определенного жизненно важного ресурса жизнедеятельности во фрактальной жизни, в которой живет человек в настоящее время. Эта форма связана с волевой перестройкой жизненного фрактала (Кроник, Ахмеров, 2008), который в силу потери своего важного ресурсного элемента потерял субъективную эффективность, стал характеризоваться крайне низким субъективным качеством жизни (низкий уровень эмоциональной и рациональной удовлетворенности жизни). Выходом из этого положения является построение новой фрактальной жизни, системообразующим элементом которой должно выступать новое *дело*. Этот переход возможен при внешнем или внутреннем формировании мотивации достижения.

3. Самореализация («хочу – могу – делаю»). Доминантой этой формы жизнедеятельности является высокий уровень самомотивации, связанной с такими конструктами, как «нравится», «интересно». Человек фактически делает то, для чего он родился, выполняя свою индивидуальную жизненную программу, соответствующую его индивидуальным особенностям. Высокий

уровень, прежде всего, эмоциональной удовлетворенности ему доставляет сам процесс такой жизнедеятельности, а не ее результаты. При этом человек, как правило, хорошо представляет свою жизненную программу, у него есть планы достижений, которые представляют собой выстроенную им в своем сознании программу жизни, последовательность фрактальных жизней, которые будут ее осуществлять.

4. «Существование-плюс» («могу – надо – делаю»). Этот вид пересекается с формой жизнедеятельности «самореализация» с тем лишь отличием, что это жизнь «здесь и сейчас», она не содержит конкретной индивидуализированной программы развития. Эта форма жизнедеятельности часто связана с устоявшимся образом жизни, который человеку нравится, и он не имеет намерения его менять и как-то «расти», поскольку уровень рациональной оценки собственной жизни (уровень благополучия) у него достаточно высокий. Например, это может быть лесник, который живет в лесу, и эта жизнь ему нравится, или домохозяйка, имеющая счастливую семейную жизнь. В этом случае у него нет четко сформулированной программы жизни, она имеет довольно стандартный и адаптированный к конкретному субъекту вид. О мотивации достижения здесь также трудно говорить, скорее она носит ситуативный характер.

5. «Существование-минус» («могу – надо – делаю»). Эта форма характеризуется достаточно низким уровнем мотивирующих условий жизни, однако о недостаточном уровне «гигиенических» условий жизни, характерных для ситуации «выживания», говорить не приходится. Соответственно, человек автоматически выполняет некоторые регламенты жизни, которые необходимы для поддержания привычной жизни. Рациональная удовлетворенность жизнью находится на среднем уровне, эмоциональная – на низком. Жизненная мотивация в двух последних случаях имеет характер избегания. Основной жизненной ценностью является стабильность. Как правило, для этой формы жизнедеятельности характерно отсутствие позитивного образа будущего.

Заключение

Организационно-фрактальный подход к жизнедеятельности человека позволяет исследовать различные психологические процессы и феномены (Рябов, 2020б). Здесь мы постарались продемонстрировать возможности на основе этого подхода исследовать психологическую жизнеспособность. Прежде всего, на наш взгляд, этот подход позволил сформулировать конструктивное определение психологической жизнеспособности. Кроме того, на его основе мы расширили список возможных типовых ситуаций, в которых может быть исследована жизнеспособность. И, наконец, предложили основания для построения формализованной модели психологической жизнеспособности и критерии ее оценки. Нормативная модель жизнеспособности имеет два уровня: базовый и функциональный.

Глава носит постановочный характер, и в ней в силу требований на объем публикации не написано всего того, что можно было бы написать по

рассматриваемому вопросу. Однако, как нам кажется, она позволит по-новому взглянуть на проблему психологической жизнеспособности, что, возможно, даст возможность получить новые интересные научные и, как нам кажется, прикладные результаты.

Помимо сказанного, модель жизнеспособности человека дает, на наш взгляд, путь построения универсального инструментария для ее диагностики в разных типовых ситуациях, а также разработки гуманитарной технологии внешнего управления жизнеспособностью и управления собственной психологической жизнеспособностью.

Организационно-фрактальный подход позволяет проводить анализ психологической жизнеспособности человека в современных быстроизменяющихся и плохо предсказуемых условиях жизнедеятельности, которые американцы называют «мир VUCA» (VUCA – аббревиатура от volatility, uncertainty, complexity и ambiguity) (Махнач, 2020; Рябов, 2020б), и на разных уровнях жизнедеятельности человека (жизни человека в целом, его жизнеспособности в отдельных сферах жизни – семейной, трудовой, личной и проч.), в жизненных кризисах и трудных жизненных ситуациях. Примеры проявления психологической жизнеспособности, демонстрирующие приведенные выше типы жизнеспособности в области трудовой жизни и жизни человека в целом, рассмотрены в наших более ранних публикациях (Рябов, 2018а; Рябов, 2019).

Разработка модели жизнеспособности человека в определенной степени является демонстрацией того, как в рамках организационно-фрактальной модели жизнедеятельности могут быть даны интерпретации психологических понятий и проблем, разработанных в рамках традиционных парадигм. Мы полагаем, что она представляет определенный шаг в направлении разработки целостной модели живого человека, разработкой которой мы занимаемся в настоящее время и которой предполагаем заниматься в дальнейшем. Такая модель, как показывают междисциплинарные дискуссии в области разработки систем искусственного интеллекта, является прорывным направлением разработки систем этого класса.

РАЗДЕЛ IV. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ В ТРЕТЬЕМ ДЕСЯТИЛЕТИИ XXI ВЕКА

ГЛАВА 19. МЕТОД ПРЯМОЙ ОЦЕНКИ ЛИЦЕВЫХ ЭКСПРЕССИЙ НА ВИДЕОЗАПИСИ: ОТ ВОСПРИЯТИЯ ЭКСПЕРТА К КОМПЬЮТЕРНОМУ ЗРЕНИЮ

Постановка проблемы

С развитием компьютерных технологий и применением новейших методов обработки данных в психологии труда, психодиагностике, HR-бизнесе, нейромаркетинге, судебно-психологической экспертизе и других областях практической психологии все более широкое распространение получает использование высококачественных инструментов видеорегистрации поведения человека и автоматического анализа этих данных для оценивания человека по его экспрессивным реакциям. Например, попытки автоматизированного анализа видеointервью кандидатов на занятие вакантных должностей при массовом рекрутинге персонала в крупных российских компаниях становятся все более и более очевидными (см., например, платформу www.cvc.ru). После общения с коллегами и публикаций в прессе нам известны некоторые методические наработки таких крупных компаний, как Сбербанк, Северсталь. Насколько эти разработки «жизнеспособны» и применимы на практике, вопрос особый, поскольку научно обоснованных и эмпирически подтвержденных свидетельств эффективности своих программных продуктов компании-разработчики, как правило, не предоставляют, а доступные демоверсии вызывают у психологов-профессионалов улыбку. Как правило, разработчики лишь пишут о том, что они использовали нейросетевые технологии.

Желание руководства ряда IT-компаний и наших коллег-психологов разрабатывать новые методы оценки психологических особенностей человека, используя не только и даже не столько традиционные самооценочные методы, но и более *объективные* и *надежные* критерии оценивания человека вполне понятны, поскольку, например, традиционные опросные методы страдают таким важным недостатком, как влияние социальной желательности в ответах респондентов на результаты психодиагностических оценок.

Одним из направлений компьютерной психодиагностики поведения человека является *анализ лицевых экспрессий*, зарегистрированных на видеозаписи, например, в ходе дистанционного кадрового интервью. Хорошо известно, что по изменениям на лице человека можно не только определять выраженность эмоций, но и оценивать эмоциональную напряженность, стресс, неуверенность в ответах или даже попытку исказить или скрыть предоставляемую информацию (Ekman, Friesen, Hager, 2002a; Rosenberg, Ekman, 2020; Davidson, Scherer, Goldsmith, 2003; Calvo et al., 2015; Davis,

Panksepp, 2018; Баев, Гусев, 2020). Особо подчеркнем, что перспективность использования результатов профессионального анализа лицевых экспрессий пока резко контрастирует с неготовностью нашего профессионального сообщества это делать, т. е. качественно и объективно оценивать видео материал и выносить на основании проведенного анализа обоснованные заключения.

Укажем на две важные причины такого положения дел:

1. Крайне высокая трудоемкость оценки мимической активности (МА) даже опытным экспертом. Так, по данным наших коллег, имеющих сертификат о прохождении теста на владение FACS в Paul Ekman Group и более или менее постоянно занимающихся экспертизой МА по видеозаписям, общая трудоемкость эксперта в самом лучшем случае оценивается как 1 : 10 по отношению к длительности анализируемой видеозаписи, а весьма часто доходит до пропорции 1 : 30. То есть работа квалифицированного эксперта очень трудоемка.

2. Вторая проблема – это отсутствие (по крайней мере, в нашей стране) необходимого числа опытных экспертов. По имеющейся у одного из соавторов настоящей публикации информации, известно лишь о трех сертифицированных на международном уровне специалистах. Не так уж много высококвалифицированных специалистов и в других странах. Например, наш опыт работы с базой данных (БД) лицевых экспрессий SAMM (Chuin et al., 2020), созданной коллегами из Манчестера, показал не очень высокий уровень работы экспертов, привлекавшихся для анализа включенных в эту БД видеоматериалов, особенно регистраций микровыражений лица.

Таким образом, особую важность приобретает разработка программного обеспечения (ПО), которое позволит анализировать МА с высокой точностью, сравнимой с результатами работы опытного эксперта. Нельзя сказать, что на рынке ПО нет такого инструментария, например, среди психологов неплохо себя зарекомендовали разработки зарубежных и даже отечественных (Нейроботикс) компаний. Один из авторов давно работает с ПО Face Reader голландской компании Noldus (версии от 4.0 до 8.2), другой из нас хорошо знаком с ПО iMotions. Тем не менее укажем на то, что использование этого ПО создает опасность получения некачественных оценок не только отдельных мимических проявлений в виде двигательных единиц или Action Units (AUs) по системе FACS (Ekman, Friesen, Hager, 2002b), но даже базовых эмоций. Иногда искажения в результатах компьютерного анализа бывают велики и не соответствуют оценкам экспертов, основанным на строгих критериях.

Таким образом, цель публикации результатов научной и практической работы нашей группы состоит в том, чтобы поделиться с коллегами достижениями в области разработки методологии и технологии автоматического оценивания МА с помощью созданного нами ПО с

акцентом на его использование в научных исследованиях и при решении практических задач оценки поведения человека.

Как можно анализировать лицо?

Разработанная нами методология оценки МА основана на известной системе FACS (Facial Action Coding System), разработанной П. Экманом и его коллегами (Ekman, Friesen, Hager, 2002a, б) и получившей самое широкое распространение как способ универсального описания движений, наблюдаемых экспертом на поверхности лица. Единицей анализа в системе FACS является двигательная единица – AU, как характерное изменение поверхности лица в форме отдельного движения (например, губ, бровей, век, носогубных складок). Согласно руководству по FACS, в ходе визуального анализа лица человека выделяют ограниченный набор AUs (рис. 19.1). Определенная композиция этих базовых единиц анализа МА позволяет выделить семь базовых эмоций. Особо отметим, что система FACS не задает теоретико-методологические рамки для оценки мимических выражений эмоций, тем более выделения определенного набора базовых эмоций. В современной литературе есть известная дискуссия о том, какие эмоции отражаются в МА, какие из них базовые и сколько их (см., например: Rosenberg, Ekman, 2020; Davidson, Scherer, Goldsmith, 2003; Davis, Panksepp, 2018; Фельдман Барретт, 2018). Поэтому мы акцентируем внимание читателей на том, что FACS – это система *инвариантного* описания МА, инструмент, который можно использовать для выделения на лице выражения эмоций и других сложных паттернов МА вне зависимости от того, как разные авторы понимают и операционализируют задачу обнаружения эмоций на лице человека. Система FACS *не связана* с какими-либо теоретическими предположениями о природе выражения лица, она основана на очевидной и эмпирически подтвержденной связи активности отдельных лицевых мышц и мышечных с групп с соответствующими изменениями поверхности лица. Это важно, поскольку даже профессиональные психологи нередко смешивают эти две проблемы – описание МА и ее категоризацию в виде эмоциональных экспрессий. FACS – это не более чем инструмент для базовой оценки МА как способ систематической фиксации в поле восприятия и категоризации определенных движений поверхности лица. Например, AU2 – это поднятие внешней части брови, AU41 – опускание надпереносья, а AU20 – растяжение губ (см. номера отдельных AUs на рис. 19.1). Из сочетаний AUs в соответствии с рекомендациями создателей FACS выделяют базовые эмоции, например: 1) радость определяется как сочетание AUs 6+12; 2) грусть – как сочетание AUs 1+4+11+15 или 1+4+15 (Ekman, Friesen, Hager, 2002a).

Два подхода к автоматическому анализу МА на лице человека по видеозаписи

Автоматизированный анализ МА по видеозаписи или в реальном времени представляет собой особую проблему. Суть ее заключается в том, что компьютерная система должна с приемлемой точностью и надежностью выделять разные проявления МА, например, отдельные AUs и базовые эмоции. В литературе описаны два основных подхода к решению этой задачи. Рассмотрим их подробно.

Так называемый *селективный подход* основан на поиске соответствия определенных выражений лица образцам (как вариантов МА) в ограниченном наборе базовых эмоций или AUs. Его характерные особенности и проблемы состоят в следующем:

1. Используются нейросети, обученные на ограниченной и, как правило, маловариативной выборке фотографий лиц людей с выражением шести-семи базовых эмоций и отдельных AUs. Большая проблема состоит в том, для обучения нейросети нужны обучающие выборки изображений лицевых экспрессий, аннотированные опытными экспертами, а получить их крайне сложно. Тем более создать такие выборки, где были в большом количестве представлены разные AUs, микровыражения лица, не говоря уже о том, что эти данные нужно собрать на людях разных этнических групп.

Серьезным недостатком этого подхода является то, что эксперты, аннотирующие фотографии, составляющие обучающую выборку, оценивают каждое фото на предмет выраженности в нем эмоции или какой-либо AU *статически*, по впечатлению, а не анализируют видеозапись, оценивая мимические проявления *в динамике*. На наш взгляд, это серьезная ошибка, поскольку AUs – это двигательные феномены, согласно FACS, у них есть начало, максимум выраженности и конец. Нам пока не известны разработки, в которых нейросети обучались на видеозаписях и их оценках экспертами. По крайней мере, ПО Face Reader и iMotions разрабатывались с использованием большой базы данных фотографий.

2. В силу особенностей используемых компьютерных алгоритмов и ограниченности обучающих выборок быстрые движения (микровыражения) лица не определяются или определяются плохо.

3. В рамках данного подхода у 7–10 % людей в силу их индивидуальных особенностей и/или неврологических проблем невозможно оценить эмоции по выражению лица, поскольку эмоции не выражены. В силу невысокой точности автоматического обнаружения AUs как базовых единиц МА и ограниченности их набора у таких людей описание МА весьма проблематично.

4. Необходим учет расовой принадлежности лица анализируемого человека, что требует использования для обучения нейросети выборки изображений лиц разных этносов. В настоящее время обучающие выборки созданы для очень ограниченного числа рас (см., например, возможности ПО

Noldus Face Reader, где предлагается выбор двух рас – кавказская и Юго-Восточная Азия).

5. Как правило, необходимость оценки индивидуальных особенностей МА разных категорий респондентов при решении разных исследовательских или практических задач (например, нейромаркетинг или анализ видеопрофильных кадров при кадровом отборе) требуют ручной настройки точности срабатывания используемых нейросетевых алгоритмов. Например, ПО компании Affectiva предлагает пользователям использовать для решения разных задач до трех уровней срабатывания алгоритма обнаружения эмоций на видеозаписи.

6. Проблематичность описания и категоризации МА детей до 5–7 лет.

Комплексный подход основывается на выделении и анализе сочетаний AUs во времени. Его особенности следующие:

1. Принципиальное использование международной системы FACS и непосредственное выделение AUs как основных единиц анализа МА позволяют описывать все возможные выражения лица.

2. Возможность оценить быстрые движения лица, асимметрию МА, в том числе микровыражения эмоций. Эта возможность обеспечивается выделением базовых единиц МА – AUs, а на их основе – самых разных мимических феноменов. Она ограничена лишь качеством видеозаписи и точностью работы компьютерного алгоритма анализа МА.

3. Возможность оценки индивидуальной вариативности МА, например, обнаружение мимических гиперкинезов, маньеризмов, сложных паттернов МА. Эти мимические феномены оцениваются как появление соответствующих движений на поверхности лица, т. е. как отдельные AUs или их комбинация, а не как итоговое «впечатление» нейросетевого классификатора.

4. Независимость от расовой принадлежности человека, поскольку данный подход не ограничен особенностями обучающей выборки фото-, видеоизображений лиц.

5. Не требуется индивидуальная настройка компьютерной системы в соответствии с особенностями анализируемой выборки и решаемой задачи, поскольку в ходе анализа конкретной видеозаписи оценивается индивидуальная динамика МА конкретного человека. Эксперт или компьютерная система принимают решение с опорой на текущие изменения в МА, основываясь на впечатлении об интенсивности и характере видимых изменений или заданных пороговых значениях этих изменений в рамках всей видеозаписи или ее части.

6. Нет возрастных ограничений по оценке базовых проявлений МА, поскольку описываются появление AUs, а не эмоции.

Разработанный нами способ компьютерного анализа МА базируется на последнем подходе.

При создании конкретных алгоритмов автоматизированного анализа МА мы использовали ряд важных методических принципов, дающих нам очевидные преимущества:

1. *Прямая оценка* перемещений поверхности лица для обнаружения AUs и принципиальный отказ от использования нейросетей для классификации МА как метода их косвенного оценивания.

2. *Моделирование восприятия* экспертом особенностей перемещений поверхности лица при обнаружении отдельных AUs с учетом топографии движений лицевой поверхности, характерной для реального движения асимметрии, распределения пространственного внимания в ходе визуального наблюдения за движениями лица другого человека, характера процесса принятия решения о наличии/отсутствии AUs в соответствии с рекомендациями FACS.

Особо отметим, что при создании ПО были разработаны пять базовых *оригинальных* (авторских) процедур компьютерного зрения (CV), специфически ориентированных на анализ движений поверхности лица в отдельных его частях и характерные особенности проявления разных AUs. Необходимость создания новых процедур CV была вызвана тем, что стандартные процедуры Open CV (открытые для использования процедуры компьютерного зрения) представляли собой универсальные способы преобразования изменений светового потока в паттерны движения и не были ориентированы на анализ характерных сдвигов поверхности лица. Мы исходили из того, каким образом изменения света, попадающие в зрительную систему наблюдателя, преобразуются в двигательные перцептивные инварианты (Гибсон, 1988). Фактически вновь разработанные процедуры CV (facelines, regions, texture, eyebrowtracking, eyebrowform) – это поиск максимального соответствия механизмов зрительного восприятия (как сложного перцептивного действия) современным способам анализа изменений светового потока, зарегистрированного видеокамерой. Для более тонкого анализа движения глаз и движения губ используется ряд дополнительных процедур компьютерного зрения.

Не вдаваясь в технические подробности, отметим, что эти новые процедуры по-разному оценивают изменения света в разных частях лица, разделенного нами на 14 симметричных зон (сегментов) анализа (рис. 19.3), а также в отдельных мини-сегментах с учетом вероятности появления AUs на местах перекрытия этих зон. Фактически были созданы компьютерные процедуры, анализирующие сокращение и растяжение поверхности лица в тех направлениях, которые соответствуют каждой из AUs. Например, понятно, что метрика для обнаружения движений внутренних частей бровей вверх и друг к другу (AUs 1+4) – это совсем другая метрика по сравнению с горизонтальным сжатием нижних век (AU 7).

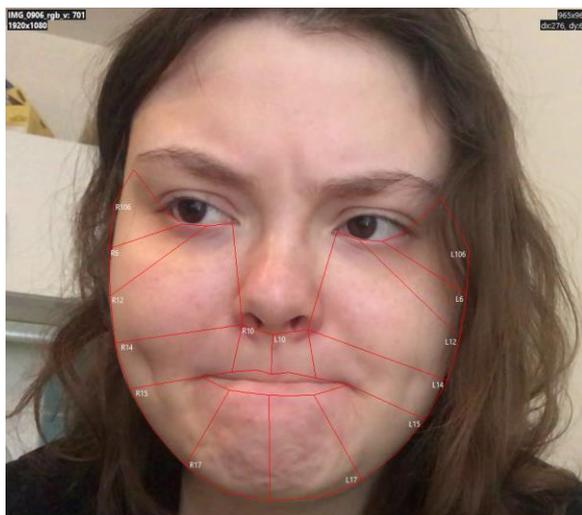


Рис. 19.3. Базовые сегменты анализа поверхности лица, используемые ПО F2F Emotion Studio

Фактически при выделении отдельных AUs нами был реализован принцип многослойного анализа МА:

- разделение видеозаписи на отдельные кадры, выделение артефактов, построение сегментной карты лица по автоматически выделенным 68 реперным точкам, соответствующим анатомии лица;

- анализ изменений распределения света от кадра к кадру в разных сегментах лица, выделение значимых изменений, интерпретация этих изменений на поверхности лица в виде сдвигов кожи, складок, выпуклостей и вогнутостей; этот нижний уровень представляет собой сложный 3-х этапный анализ изменений поверхности лица, результатом которого является первичное выделение значимых мимических событий на фоне общего «шума».

- сопоставление выделенных изменений друг с другом в соответствии с анатомическим строением лица и схемой FACS;

- выделение начала и окончания отдельных AUs;

- выделение эмоций и других сложных мимических паттернов;

- расчет интегральных показателей МА, например: частота AUs в единицу времени, валентность, асимметрия, сочетание AUs и речи.

- визуализация результатов анализа на временной оси и построение таблицы результатов анализа МА;

- сложная категоризация паттернов МА как характерных проявлений мимического поведения: истинные эмоции, эмблемы эмоций, придание эмоциональной модальности речевому высказыванию, индивидуальные мимические привычки, выделение значимых фрагментов речи и др.

В ходе нашей работы была создана система правил, на основании которых «сырые» данные об изменении света преобразуются в движение поверхностей, а они, в свою очередь, – в AUs. Фактически эти правила и их соотношения могут быть прообразом нового компьютерного языка для анализа МА.

Эмпирическая апробация разработанной технологии анализа МА

В настоящее время разработано ПО для проведения полностью автоматизированного анализа МА по видеозаписям с разрешением не хуже HD, на которых лицо человека записано анфас (с небольшими поворотами головы влево-вправо, вверх-вниз) и занимающее не менее 15–20 % площади кадра.

Для исследований и дальнейшей разработки компьютерных технологий анализа МА создана компьютерная система *F2F Emotion Studio*, работающая в среде Windows. Она позволяет не только обрабатывать видеозаписи, но и тонко настраивать правила обнаружения отдельных AUs, выделения базовых эмоций и других показателей МА (в том числе сложных паттернов МА). Всего с высокой точностью обнаруживаются 18 основных двигательных единиц: AU 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 17, 20, 24, 28, 41, 44, 43, 45, а также семь базовых эмоций: радость, удивление, презрение, печаль, отвращение, страх, гнев. Для решения практических задач разработано прикладное ПО – *ЭмоРадар*, работающее под Windows и Linux (включая защищенную ОС Astra Linux). Все варианты ПО имеют возможность работать с мощным удаленным сервером, что значительно повышает скорость обработки видеозаписей. ПО *ЭмоРадар* позволяет обрабатывать видеозаписи и просматривать на временной оси изменения МА, отображая на экране монитора разные эмоции и AUs.

Для эмпирической верификации точности и надежности работы созданного ПО мы использовали две базы данных микро- и макровыражений лица – CASME II (Yan et al., 2014) и SAMM (Yap et al., 2020).

Из каждой базы данных было случайным образом взято и проанализировано по 30 видеозаписей. Более 90 % AUs было обнаружено с вариациями оценок времени их начала и окончания от 12 до 25 % по сравнению с оценками экспертов, привлеченных к работе с этими базами данных. Оставшиеся 9–10 % записей, на наш взгляд, были не всегда корректно закодированы экспертами в соответствии с критериями FACS. Это было особенно типично для базы данных SAMM, где мы обнаружили очевидные ошибки кодирования. После внесения необходимых, по нашему мнению, коррекций в их оценки, точность обнаружения AUs и базовых эмоций при работе нашей компьютерной системы достигла 97 % (Gusev, Baev, Kremlev, 2021).

Кроме того, было проанализировано множество видеозаписей с выступлениями государственных и политических деятелей разных стран, которые были предварительно вручную аннотированы по системе FACS М.С. Баевым как сертифицированным экспертом по анализу лицевых экспрессий. С учетом выявления маньеризмов, индивидуальных мимических привычек, а также мимических феноменов эмоционального подчеркивания речи наше ПО также выявляло не менее 95 % AUs и базовых эмоций.

На рис. 19.4 представлены результаты анализа *макровыражений* лица одной из наших испытуемых. Автоматически обнаружен ряд AUs и две

базовых эмоции – презрение (Contempt) и отвращение (Disgust). На рис. 19.5 показан результат анализа одной из видеозаписей, демонстрирующей обнаружение *микровыражения* лица. Автоматически была обнаружена асимметричная AU20 в левой половине лица длительностью 180 мс и, соответственно, микровыражение эмоции страха. Это очень быстрое мимическое событие, которое не без труда замечает не каждый эксперт.

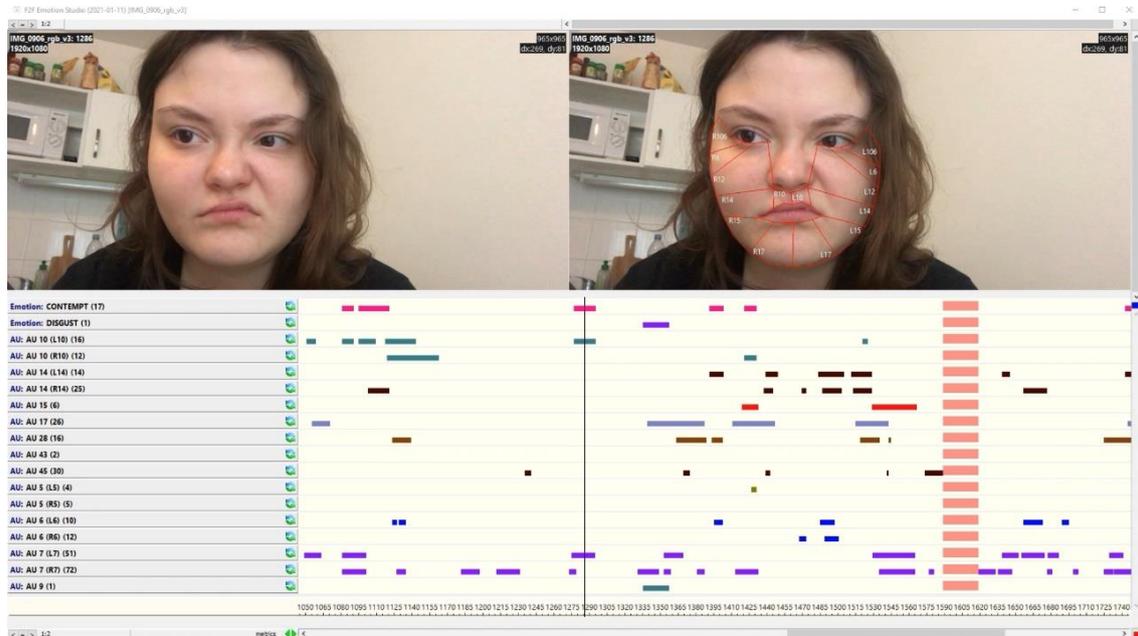


Рис. 19.4. Результат компьютерного анализа МА испытуемой М.Б. с помощью ПО F2F Emotion Studio. Видеозапись взята из базы данных Лаборатории исследования поведения компании «Лицом к лицу», испытуемая М.Б. (запись IMG_0906_rgb_v3, fps = 30)

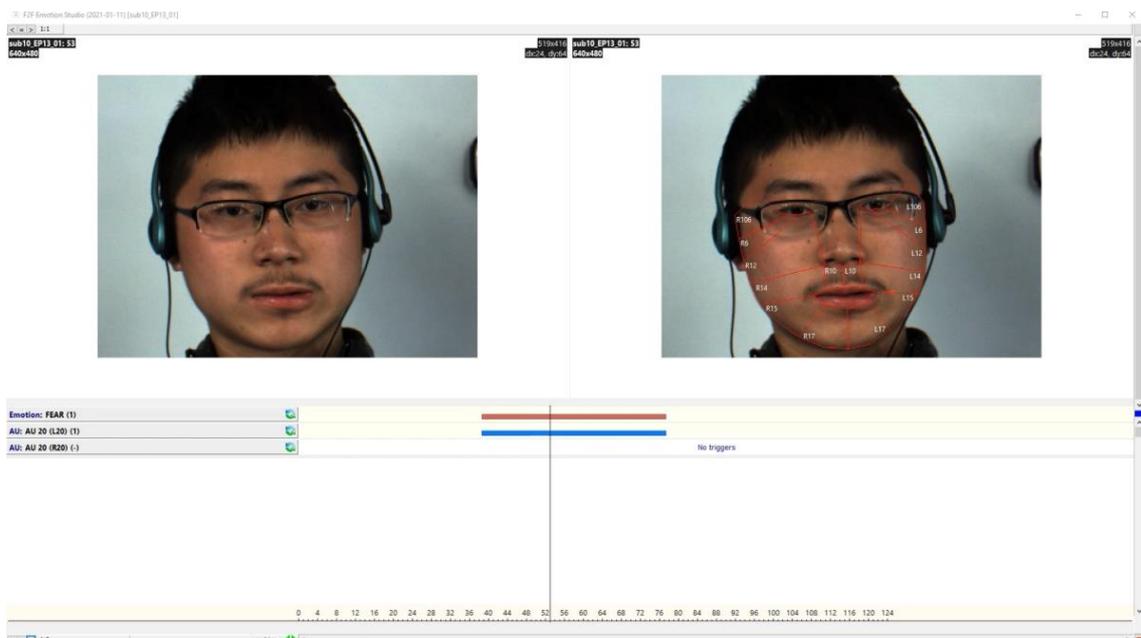


Рис. 19.5. Результат компьютерного анализа МА испытуемого Sub10 с помощью ПО F2F Emotion Studio. Видеозапись взята из базы данных CASME II (запись sub10_EP13_01, fps = 200)

Практическое использование технологии анализа МА в психологии и смежных областях

Разработанная нами технология анализа МА, основанная на FACS как универсальной методологии описания МА, позволяет использовать ее в рамках различных схем интерпретации, поскольку обеспечивает всеобъемлющее и инвариантное *описание* мимики как таковой. В зависимости от схемы интерпретации результатов оценки МА и стоящей перед психологом-исследователем или психологом-практиком цели возможно решать разные задачи:

1) оценка изменения эмоционального состояния человека при воздействии на него различных стимулов; оценка и подбор стимульного материала в виде записи лицевых экспрессий человека; нейромаркетинг и исследование потребительского поведения;

2) оценка изменения эмоционального состояния человека в ходе выполнения профессиональной деятельности; анализ бдительности при выполнении сложных задач, требующих контроля функционального состояния оператора;

3) диагностика неблагоприятных психических состояний, например, депрессий (Ellgring, 2008);

4) анализ особенностей коммуникации, включая ситуации речевого общения; оценка эмоционального выражения лица человека на зрителя (собеседника), в том числе в ходе публичных выступлений и через средства массовой информации;

5) судебно-психологическая экспертиза видеозаписей; диагностика скрываемого аффекта, попытки искажения или скрытия информации (Баев, Гусев, 2020);

6) дистанционная автоматизированная оценка видеоинтервью при приеме на работу;

7) получение данных для обучения нейросетей, ориентированных на оценку мимики отдельного человека.

ГЛАВА 20. РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД РОССИИ В ОЧНО-ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ

Введение

Вне зависимости от культурно-исторического контекста и развития человечества творческие способности отдельных великих и знаменитых личностей двигали вперед науку и искусство. Работа оперуполномоченного похожа на творческий процесс скульптора: «Взять глыбу мрамора и отсеять лишнее», как предлагал Микеланджело. Сыщик должен собрать всю информацию, убрав несущественное, проанализировать то, что осталось, и в итоге установить виновного. Самые яркие проявления творческих способностей представлены в описаниях знаменитых сыщиков: «владеющий в тончайшей степени шпионским искусством и по сердцу привязанный к сему низкому ремеслу» (А.Д. Балашов – обер-полицмейстер Москвы) (Колпакиди, Север, 2010, с. 92); «чрезвычайно даровит и ... создан для своей должности» (И.Д. Путилин – начальник сыскной полиции Санкт-Петербурга) (Колпакиди, 2010, с. 34); «одаренный сыщик, бессеребренник и сторонник научного подхода к криминалистике» (В.В. фон Ланге – начальник Харьковской сыскной полиции); «тонкий знаток психологии» (А.Ф. Кошко – начальник Московской сыскной полиции); «талантливый оперативник, как и художнику, ему присуще чувство гармонии» (В.И. Лебедев – глава Московского сыска) (Очкур, 2019, с. 12) и др. Поскольку преступность в настоящее время все чаще предпочитает анонимность, где нет ни свидетелей, ни видеокамер, и активно осваивает мировое интернет-пространство, новое поколение сотрудников оперативных подразделений МВД России должно отличаться особыми творческими способностями для решения нестандартных служебных задач. Современный сотрудник – не только тот, кто работает «на земле», но и тот, кто хорошо ориентируется в социальных сетях и поисковых системах, раскрывая преступления с помощью информационных технологий.

Основная часть

Часть 1. Замысел, цели и методы психологического тренинга развития творческих способностей у будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России

Творчество не смогли остановить ни суровые режимы, ни войны, ни эпидемии. Новая пандемия XXI века – COVID-19 – стала вызовом для всего человечества, в частности и для образовательной и научно-исследовательской деятельности. Коснулась она и проводимого диссертационного исследования, где в рамках заключительного этапа ставился формирующий эксперимент в рамках функционирования Литературного клуба Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. При разработке программы психологического тренинга развития творческих способностей будущих сотрудников оперативных

подразделений МВД России (обучающихся по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность, специализация – оперативно-разыскная деятельность) были учтены следующие результаты проводимого исследования и основные идеи: 1) творческие способности сотрудников оперативных подразделений МВД России включают интеллектуальные, коммуникативные, организаторские, социальные способности, в составе служебного коллектива/опергруппы (Костина, 2020, с. 229); 2) творческие способности оперуполномоченных проявляются на личностном уровне, в индивидуальной и коллективной оперативно-разыскной деятельности, профессиональном общении и переговорной деятельности; 3) владение рефлексией, характерное для успешных сотрудников оперативных подразделений, позволяет осознавать и оценивать творческие способности и инновационный опыт (собственный и коллективный), его вклад в раскрытие преступлений, а также выступает в качестве механизма развития творческих способностей и профессионального саморазвития личности как субъекта труда (Костина, 2020, с. 229); это согласуется с теоретическими подходами Я.А. Пономарёва о роли рефлексии в творчестве и развитии личности (Семенов, 2015, с. 315); 4) проявления творческих способностей знаменитых и успешных сыщиков фиксировались еще на ранних этапах службы; 5) техники для развития творческих способностей и писательства «одинаково применимы ко всему, что человек любит и чему хочет посвятить жизнь» (Голдберг, 2017, с. 20); писатель оперирует персонажами и ситуациями, смыслами и умозаключениями, складывая результаты своего умственного труда в единое целое – некую модель, версию; тем же самым занимается и сотрудник оперативных подразделений МВД России.

Цель программы – обеспечение развития творческих способностей сотрудников комплексом методов (игровых и проблемных, моделирования ситуаций деятельности и профессионального общения, практического обучения универсальным и специальным творческим приемам нестандартного мышления и стратегий поведения), в индивидуальной и групповой формах, в сочетании с рефлексивными практиками и созданием условий для саморазвития этих способностей, дальнейшего профессионально-личностного развития. В долгосрочной перспективе участники психологического тренинга должны стать или максимально приблизиться к «аутотелической личности», т. е. способной преобразовывать потенциальные трудности, стрессы, риск и опасности в новые возможности, решать творческие задачи предстоящей оперативно-разыскной деятельности, приносящие радость. Автор термина, М. Чиксентмихайи, отмечал, что появление такой личности, «человека потока», чаще всего обусловлено вкладом семьи, в т.ч. ясностью в отношениях с родителями, предоставлением ребенку выбора его собственного пути, чувством общности, интересом родителей к тому, что думает и чувствует их чадо (Чиксентмихайи, 2018, с. 144–145). Однако идеальные условия предоставляются не всеми семьями, а значит, развитие аутотелической личности можно вызвать тренировкой,

дисциплиной и саморазвитием в рамках психологического тренинга, поскольку обстановка максимально комфортна и в ней собраны люди, близкие по интересам.

Программа была рассчитана на 100 часов, исходя из 2,5-часовой длительности каждого тренингового занятия, которые проводились раз в неделю в период с октября 2019 по сентябрь 2020 г. Формирующий эксперимент проводился по квазиэкспериментальному плану для неэквивалентных групп (по Д. Кэмпбеллу) с контрольной и экспериментальной группами рандомизированных выборок с предварительным и последующим тестированием. В нем приняли участие сотрудники – курсанты Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя 3-го и 4-го годов обучения (специальность 40.05.02 Правоохранительная деятельность, специализация – оперативно-разыскная деятельность) – экспериментальная группа в количестве 15 человек. Контрольная группа, не принимавшая участие в психологическом тренинге, также состояла из 15 сотрудников, обучающихся по указанной специальности. В связи с пандемией COVID-19 тренинговые занятия с апреля по июль 2020 г., выполнение заданий и их обсуждение, рефлексия накапливаемого опыта, а также поддержка участников осуществлялись дистанционно с помощью мессенджера WhatsApp. Налаженный еженедельный формат встреч Литературного клуба Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя был разрушен необходимостью самоизоляции. Поэтому перед нами закономерно встал вопрос, насколько эффективно будет идти процесс развития творческих способностей в дистанционном формате при помощи мессенджеров. Ранее нами уже использовались ресурсы мессенджера WhatsApp, но исключительно для оповещения участников экспериментальной группы относительно заданий и изменений в нашем расписании; как такового опыта дистанционной работы не было. Выбранный нами для работы мессенджер наиболее удобен для обмена текстовыми сообщениями, а также домашними заданиями. Аудиоконференцию более чем с пятью участниками было невозможно поддерживать ввиду разного объема трафика и мощности серверов. Поэтому организаторы и участники решили: будем печатать и набивать руку; развивать навыки изложения письменного текста, коротких и более развернутых ответов и решений на творческие задания, организации совместной творческой работы и общения, обмениваться творческим продуктом (в виде текстов, изображений, фотографий); поддерживать необходимую «обратную связь» и т. д.

Каждое занятие тренинга было разделено на части: 1) игровое упражнение-разминка; 2) коллективные и индивидуальные упражнения, творческие задания или творческие задачи, игры, в т.ч. ролевые игры; 3) озвучивание и совместный анализ готовых решений нестандартных задач, чтение отрывков / целых произведений и т. п.; 4) рефлексия метода, процесса решения, игрового поведения, творческих способностей, приобретенного

нового опыта и т. п. Четвертая часть занятия была включена в состав первых трех, а также выступала в качестве отдельного этапа проводимых занятий.

В качестве основных методов психологического тренинга были выбраны методы игрового и проблемного обучения, моделирование ситуаций деятельности и профессионального общения оперуполномоченных, обучение универсальным и специальным творческим приемам нестандартного мышления и стратегий поведения в сочетании с рефлексивными практиками (Мальцева, Боева, Макаренко, 2021, с. 110). Мы предполагали, что развитие творческих способностей должно начинаться с игры и решения различных интеллектуальных и профессиональных задач, а также сопровождаться осознанием и оценкой на индивидуальном и коллективном уровне проявлений творческих способностей, приобретенных свойств, усвоенных инновационных методов и опыта и т. д. В программу тренинга также вошли универсальные приемы для развития творческого мышления эксперта по креативности М. Микалко, технологии ТРИЗ (Г. Альтшуллера), система организации мышления психолога Э. Боно, задания писателя и оратора Н. Голдберг, сценариста и писателя Дж. Кэмерон и др. Комплекс упражнений, игр, заданий и т. п., подобранный для выполнения в рамках психологического тренинга, был условно поделен на группы в зависимости от вида творческих способностей сотрудников оперативных подразделений МВД России:

1. Интеллектуальные задачи, задания и упражнения («Под другим углом», «Принцип реверса», «Балуем себя», «Ассоциации», «Это происшествие/преступление, случайность?», «Веер версий в одной ситуации», «Преобразуй», «Нарезка»; «Хокку», «Ключевое слово», «Идеальное начало/версия/гипотеза», «Свяжи несвязанное», «Матрица», «Решетка идей», «Принцип реверса»; «Если бы я был сыщиком во времена...», «Сказитель», «Репортер» и др.), направленные на развитие и осознание интеллектуальных творческих способностей, которые проявляются в познавательно-прогностической деятельности оперативника.

2. Коммуникативные игры, техники, рефлексивные практики («Я и другие», «Вы со мной?», «Выбор информатора», «Спроси непохожего/прохожего/другого...», «Открытость новому в диалоге/полилоге», «Контролер», «Подробности», «Истоки», «Интервью»; «Банка идей», «Диалоги», «Сны», «Решетка» и др.), направленные на развитие и осознание соответствующих творческих способностей, которые влияют на успешность коммуникативной стороны деятельности оперуполномоченного, и ставящие своей целью снабдить участников более обширным, новым и оригинальным инструментарием профессионально-психологических методов, приемов, стратегий и тактик поведения во взаимодействии и переговорной деятельности для налаживания конструктивного и эффективного общения с различными категориями людей. В период пандемии участникам предлагалось на основе текстового SMS-сообщения проанализировать типологические и индивидуально-

психологические особенности собеседника, чтобы понимать и прогнозировать его поведение как личности и субъекта труда.

3. Организационные упражнения, задания, игры для развития и осознания соответствующих творческих способностей («SWOT-анализ», «Начни и заверши работу за одну минуту», «Утренние страницы», «Я бы хотел(а)», «Декламация и кураж», «Кинхин», «Триггеры», «Стереотипы»; «Фрирайтинг», «Девайр», «Место Силы», «100 любимых вещей», «Мои наставники», «Анализ происходящего», «Инкубатор», «20 минут»; «Руководитель/коллектив», «Поручи другому», «Научи другого планировать», «Изменение места работы...», «Внутренний цензор» «Шаббат» и др.), от которых зависит эффективность организационно-управленческой стороны деятельности оперативника. Будущие сотрудники оперативных подразделений усваивали новые методы планирования и организации своей работы и других людей, управления и мотивирования их действий для достижения целей; развивали у себя полезные привычки и помогали развивать у других (анализировать и оценивать качество выполненной работы, решать управленческие задачи, преодолевать препятствия, видеть нуждающихся и оказывать им помощь, устраивать соревнование с самим собой и пр.

4. Социальные игры, упражнения, практики и пр., направленные на развитие и осознание соответствующих способностей оперативника («Сказитель», «Метод И.С. Тургенева» «Открытки», «Два конспекта», «Капля абсурда»; «Тайный шедевр», «Ревизия», «Обаяние»; «Упреждай и разъясняй», «Обмен мнениями, аргументами, комплиментами», «Убеждение. Внушение, Похвала»; «Другая роль», «4 x 4», «Лидер – ведомый», «Свидетель, подозреваемый, оперативник», «Мое любимое место / рабочее место» и пр.). Участники тренировали на занятиях (и, согласно домашним заданиям, – в семейном, близком кругу) навыки оказания психологического воздействия на других в различных игровых ситуациях при помощи правомерных методов психолого-педагогического воздействия, оригинальных коммуникативных приемов, использование которых позволяет уточнить и расширить круг общения (Мальцева, Боева, Макаренко, 2021, с. 53).

5. Коллективные упражнения, игры, практики и задания, которые направлены на развитие и осознания творческих способностей, необходимых для работы в составе команды, коллектива и сотворчества в них («Продолжи историю», «Веер возможностей», «Ассоциации», «Категории»; «Как можно использовать», «Буриме», «Изобилие», «Совершенное тело», «Адские башни»; «Креативный оперативник», «Парламент грачей», «Все, что перед вами», «Спитбол» и др.; «Шесть шляп мышления», «Почему», «Чего я боюсь», «Я-индивидуальное и коллективное» и др.). Участники тренинга обучались воспринимать чужие мнения и аргументы и считаться с этим, наблюдать за другими и видеть необычность, уникальность их способностей, обучаться у других новому, необычному, и обучать других для создания

коллективного творческого продукта, осознавать собственный вклад благодаря творчеству в совместную работу и ее результаты.

Во время занятий мы создавали благоприятную обстановку для сотрудников, в которой нет места для принуждения и «заказа» на определенную активность. Цитируя английского поэта и критика Э. Юнга: «Правила – только костыли, необходимая помощь больному, а не препона для здорового». Отсутствие критики, одобрение любых, даже самых нелепых идей и относительная свобода действий составили полноценную креативную среду для вхождения в состояние «потока» и вдохновения, обучения методам, способным помочь в осуществлении служебных обязанностей и решении задач различной сложности. Чтобы максимально приблизить тренинговые занятия к реалиям ежедневной оперативно-разыскной деятельности, по завершении первой встречи участники были ознакомлены с техникой под названием фрирайтинг, позволяющей приучиться ежедневно работать над развитием творческих способностей и профессионализма. В своей основе являясь «свободным письмом», фрирайтинг также позволяет найти неординарные решения и идеи и преодолеть творческий блок (Кэмерон, 2015, с. 15).

В ходе проведения формирующего эксперимента было установлено, что для появления полноценного режима работы участникам в среднем потребовалось 2,5–3 месяца, и творческая продуктивность того или иного сотрудника в определенной степени зависела от направленности на творческую работу, усидчивости и веры в собственные силы. В качестве примера приведем трансформацию фрирайтинга как основного писательского упражнения. Так, 80 % участников предпочитали творить ночью, а не утром, и старались оформить получившееся в полноценный текст, называемый Дж. Кэмерон «чаша», посвященный какой-либо волнующей или просто интересной теме. Очень часто из подобных «чаш» рождались новые главы или отдельные стихотворения. По прошествии полутора месяцев приучения к ежедневному письму участники отметили, что их практика была преобразована в продолжающуюся работу с уже имеющимися произведениями, пояснив, что им «не очень нравится так долго разминаться без результата» и «только умножать черновики».

Часть 2. Динамика творческой работы участников психологического тренинга

Проанализировав опыт применения психологического тренинга, была раскрыта динамика творческой работы в виде этапов и их средняя продолжительность. Условно выделенные этапы соотнесены с соответствующими этапами профессионального развития сотрудника оперативных подразделений МВД России:

1. *Этап подготовки* занимает примерно неделю или полторы. Творец создает себе «гнездо», уютное место для творческой работы (как учебной, так и иной), хотя бы условное (в рамках психологического тренинга мы договорились называть данный феномен Местом Силы). Мы склонны

полагать, что в данном случае речь идет о феномене мистического восприятия (желанием иметь «особое место», отличное от других), закрытость от межличностных контактов. Созданное по итогам место использовалось в домашней обстановке или общежитии. По результатам включенного наблюдения участники обзавелись переносными атрибутами, такими как «счастливые» ручки и блокноты (40 %), любимым местом в аудитории (27 %), где проводился психологический тренинг, что позволило вспоминать о своем Месте Силы во время учебных занятий, служебной деятельности и тренинга. По окончании реализации Программы тренинга количество участников с Местом Силы увеличилось на 20 %. Создание текстов и других результатов творчества в данной фазе отмечено спонтанностью и неструктурированностью: в основном участники будто «украшали» свои блокноты вдохновляющими строками; некоторые выписывали цитаты любимых авторов, чтобы скрасить процесс работы (по результатам наблюдения – 47 % участников). Для обеспечения плавности протекания данного этапа нами использовались соответствующие упражнения и творческие задания: анализ текстов, обсуждение мелочей, делающих рабочее место комфортным, ориентированное на специфику оперативно-разыскной деятельности «Идеальное начало/версия/гипотеза», игровые упражнения, но наряду с этим – определение «фронта работ», в частности, тестирование участников на предмет «Золотой жилы» по методике Дж. Кэмерон (Кэмерон, 2013, с. 103) с целью поиска внутренних мотивов для творческой работы. Для выхода из зоны комфорта и развития коммуникативных творческих способностей на этом этапе мы использовали игры «Спроси непохожего/прохожего/другого...», «Контролер», а также рефлексивные практики «Я-индивидуальное и коллективное». С целью сплочения тренинговой группы и развития творческих способностей в составе коллектива применялась ролевая игра «Я за тебя отвечаю». Считаем, что можно провести параллели с этапом профессионализации сотрудника: когда оперуполномоченный впервые знакомится с новым рабочим местом. Некоторое время молодой специалист прилагает все усилия, чтобы еще относительно «чужое» рабочее место обрело отпечаток его личности, стало удобным в использовании и просто комфортным для выполнения служебных обязанностей, работы и творчества.

2. *Этап выживания* длится полторы-две недели (практически неотделим от третьего этапа, но может дублироваться и на этапе «ущелье»). Представляет собой фазу адаптации к новым условиям творческой деятельности и протекает строго индивидуально. Мы выделили две условные реакции: одни участники замирали и теряли интерес к тому, что радовало ранее, скатываясь в подобие охранного торможения; другие демонстрировали перепады настроения, в частности, отличались повышенным уровнем раздражительности. Полагаем, что в это время творчество становится «врагом», его хочется если не приручить, то непременно обуздать. Текстов за этот период создается либо мало, притом

они сухие и обрывочные, либо наоборот, много – в этом случае в них отпечатывается злость и тоска из-за неспособности решить проблему привыкания одним махом. Работать с сотрудниками на данном этапе было тяжело, приходилось проявлять максимальное терпение и такт, оставаясь на связи с участниками и во внеучебное время (в режиме онлайн) на случай, если им требовалась поддержка. Для этого этапа выбирались и соответствующие упражнения, универсальные творческие техники (например, «СКАМПЕР», «Препарированная вишня», «Змеи и розы» и др.), задания «О моей семье» и рефлексивные практики («Мой герб», «Наследие», «Тайные личности», «Фальшивые лица» и др.). Например, участники познакомились со своим источником творчества – «внутренним ребенком», а также размышляли о том, что позитивное творчество приносит в их жизнь. Это способствовало получению положительных результатов. Так, в течение первого месяца мы наблюдали реакцию торможения у 33 % и агрессию у 33 % участников; по завершении тренинга – у 27 % и 7 % соответственно. Позитивно были встречены направленные на развитие социальных творческих способностей и ориентированные на предстоящую оперативно-разыскную деятельность ролевые игры («Другая роль», «4x4», «Лидер-ведомый», свидетель/подозреваемый/оперативник») а также духовные методики, непосредственно не связанные с писательством (творческие прогулки наедине с собой), рефлексивные практики («Мое любимое место/рабочее место», «Творческое свидание», «Прощение» и др.). Для выхода из зоны комфорта и развития коммуникативных творческих способностей на этом этапе использовались игры «Спроси непохожего/прохожего/другого...», «Контролер», а также рефлексивные практики «Я-индивидуальное и коллективное», «Кинхин», позволяющие привести мысли в порядок в конце дня. О завершении данного этапа свидетельствует появление мыслей о том, что творить без вдохновения действительно можно, но чаще всего участники отмечали, что теперь у них выходит «как-то иначе». С целью выяснить, действительно ли имеется разница в результатах творческой работы, мы попросили отложить «вымученные» наброски текста, решенные задачи, игровое поведение и вернуться к ним позднее. Переключению на интеллектуальные позитивные эмоции способствовало выполнение таких задач, как «Обаяние», «Ревизия», «Тайный шедевр» и др. Применение универсальной творческой техники «Банка идей» способствовало накоплению у участников опыта в сборе новой информации и оперировании ею, созданию новых конструкций с помощью предметных действий, что лежит в основе моделирования. Результатом эксперимента стало то, что через 2–3 недели участники уже не смогли отличить результаты творчества или сотворчества в состоянии вдохновения и без него.

Отметим, что на данном этапе поддержка семьи, близких людей или друзей приобретает особую значимость. Предполагаем, что похожие амбивалентные чувства «выживания» испытывает сотрудник оперативных

подразделений МВД России, сталкиваясь с особенностями рабочего графика и большим объемом уголовных дел, с которыми требуется работать ежедневно, демонстрируя равный уровень отдачи и на тех, что интересны, и на тех, что кажутся «нудными» и «скучными». Учитывая это, в тренинг были включены ролевые игры, направленные на развитие коммуникативных и социальных творческих способностей («Истоки», «Подробности», «Интервью», «Упреждай и разъясняй» и др.), необходимых для совместной творческой деятельности. При этом акцентировалось внимание на проявлении поддержки и эмпатии в межличностных и профессиональных контактах, выслушивании идей участников тренинга и уважении чужого мнения. Отдельные коммуникативные приемы повторялись намеренно и неоднократно. Для нестандартного и расширенного опыта психологического наблюдения, оценки и понимания людей в отсутствии непосредственного зрительного контакта с ними участникам посылались с помощью мессенджера WhatsApp такие SMS-сообщения (пунктуация и орфография авторов сохранена):

– «Ой, фио..., еще раз добрый вечер, рала приветствовать вас)! я еще не дома просто. У меня на завтра, как и договаривались, только ... плагиатом завтра занимаюсь. А по работе сегодня все отчиталась, блок с ними мы сделали. Все кукушки на месте в корзине, работа кипит, Димочка корректирует, все нормально»;

– «Я вроде как с тобой там... побывала... нет слов, одно блаженство и успокоение! (три улыбающихся эмодзи) Ты мне из всех сегодняшних поздравлений сделала самый лучший, благодарю тебя! (пять радостных эмодзи) Здесь моих слов не нужно, все пожелания – это очередная банальность... эти слова от души и для нее. (пятнадцать радостных эмодзи)»;

– «Прошу в срок до 3 июля предоставить предложения по определенной форме... Обращаю внимание, что при заполнении п.3.5. необходимо учитывать реальные возможности... Предложения прошу сдать до конца недели в кабинет 339» и др.

Поскольку тренер знал авторов этих сообщений, ему не составило труда сличить представленные обучающимися психологические характеристики тех, кто посылал подобные и другие SMS-сообщения. Продолжением этого стали домашние задания, в которых участникам предлагалось проявлять инициативу в поддержке семьи, близких и друзей, обмене информацией в учебной деятельности для закрепления новых коммуникативных конструктов в опыте повседневного и профессионального общения, ведении переговорной деятельности. Результаты включенного наблюдения показали следующие изменения: если в течение первого месяца межличностные отношения участников тренинга составляли 27 %, то по прошествии года составили 67 %. И для участников, и для действующих сотрудников одинаково важным в данный период является оттачивание умения вызывать вдохновение («поток») собственными силами: повторять некие интеллектуальные, организационные, коммуникативные действия,

позволяющие настроиться на рабочий лад. В литературе, посвященной творческим личностям, можно найти самые разнообразные упоминания итогов такого поиска: от Агаты Кристи, которая садилась писать, предварительно приняв ванну, до Фридриха Шиллера, вдохновлявшегося запахом гниющих яблок (Шахиджанян, 2006, с. 246) и т. д. Поэтому применяемые в тренинге специальные упражнения и универсальные творческие техники носили не только рекомендательный характер (участники выбирали свой «заветный» способ самостоятельно), но и принесли позитивные результаты. Количество участников, регулярно испытывающих состояние потока, увеличилось с 27 до 47 %, при этом поток длительностью более часа испытало 47 % (по сравнению с 13 % на первом месяце тренинговой работы).

3. *Этап сомнения* длится около недели, но способен пронизывать все другие этапы, возвращаясь время от времени подобием афтершоков. Из-за того, что наработанного материала, применяемых творческих методов, приемов и техник становится гораздо больше, у участников возникал закономерный вопрос о качестве результатов творческой работы. Главным на этом этапе мы считаем подавление в участниках желания критически анализировать ранее созданное – тот или иной творческий продукт. Также фиксируемые в процессе наблюдения и самонаблюдения перепады настроения, вызванные этапом «выживания», могли стать как причиной уничтожения черновиков, так и того, что последующие этапы не возникнут вовсе. В это время практиковалось переключение участников на другие темы, например, на мелочи и детали, которые можно включать в повествование, и связанные с этим упражнения, такие как «Коллекция» и «Изобилие». Уделялось внимание развитию интеллектуальных творческих способностей благодаря выполнению заданий («Цветная схема», «Творческое свидание», «Простые ингредиенты», «Выкинь лучшее», «Картинка-произведение» и пр.), игры «Обмен мнениями/аргументами/комплиментами» и упражнений («Веер версий в одной ситуации», «Преобразуй», «Нарезка» и др.). Наиболее удачными в данный момент времени также стали методики, отчасти направленные на изменения состояния сознания, перенаправление его в иное русло, такие как «Час тишины», «Триггеры». Отметим, что на этапе сомнения благотворным может оказаться любой положительный раздражитель, в том числе вкусовой, зрительный и т. д., поскольку новизна впечатлений способна отвлечь творца от самокопания и в перспективе подарить ему новые идеи (Невзоров, 2013, с. 232–233). Схожий период, в свою очередь, испытывает каждый сотрудник на новом месте службы: чувствуя упадок сил и настроения, он сосредотачивается на мелочах и радостях прошлого, например, на удобно организованном рабочем столе, позитивном подкреплении со стороны коллег и т. д.

4. *Этап стабилизации (плато)* – более длительный этап по сравнению с остальными, в среднем длящийся 3–4 недели. Во время «плато» участники отмечали успокоение наряду с удивлением, а в ходе наблюдения был

зафиксирован широкий спектр интеллектуальных эмоций. Главное открытие фазы – можно творить, писать и без вдохновения – подобно инсайту. В этот период творцы очень часто работали «запоем», легко входили в состояние потока, забывая и вечную отговорку «у меня нет времени», и о естественных потребностях вроде сна и принятия пищи. Место творческой работы также перестало иметь значение: по дороге на учебу, в общественном транспорте, на остановке, где начинается сотворение «здесь и сейчас», с того места, где остановились в прошлый раз. В служебной деятельности совпадает с этапом, когда оперативник осваивает специфику работы и, окончательно удостоверившись в знании собственных слабых мест, начинает увлеченно работать над устранением недостатков.

Учитывая состояние участников на данном этапе, мы использовали интеллектуальные упражнения («Это происшествие/преступление, случайность?», «Принцип реверса», «Под другим углом», «Ассоциации» и др.) и игры («Что было бы, если...», «Цифровые ассоциации», «1001 отговорка», «Язык шаблонов», «Каракули», «Ошибки», «Дженга», «Желтая пресса» и др.), связывая их выполнение с предстоящей оперативно-разыскной деятельностью и подчеркивая необходимость постоянной интеллектуальной и творческой активности, в т.ч. в составе служебного коллектива/опергруппы. Универсальные творческие техники («Дворец памяти», «Блокнотение» / «Журнал идей», «Кьюбинг», «Архивирование», «Круг возможностей» и др.) позволяли оттачивать имеющиеся интеллектуальные способности. А применение ролевых игр («Если бы я был сыщиком во времена...», «Нельзя, но можно по правилам...», «Сказитель», «Репортер» и др.) позволило участникам увидеть себя с неожиданных сторон, способствовало развитию гибкости поведения в коллективе за счет изменения ролей и позиций, накоплению инновационного коммуникативного и социального опыта. Каждая игра завершалась выполнением рефлексивных практик («Мое наследие», «НО», «Трата времени», «Необитаемый остров», «Прогулка-благодарность», «Я помню...», «Путешествие во времени»), направленных на осознание творческих идей и способностей, будущей профессии в целом, вклада творческого «Я» в свое развитие, других людей и выполняемую деятельность (индивидуальную и коллективную). В наблюдении мы установили, что положительная реакция на творческий кризис в виде поиска решения проблемы увеличилась с 40 до 73 % участников.

5. *Этап ущелья* длится неделю–полторы, начинается неожиданно, характеризуется как первый серьезный спад в творческой деятельности. Вызывает недоумение и легкую злость. Участникам казалось, что они иссякли от творчества. На тренинговых занятиях мы неоднократно отмечали и наблюдали у сотрудников феномен ухудшения качества творческой работы, которые они часто описывали ощущением опустошенности. На данном этапе участники интуитивно стремились к пополнению резервов: большинство меняло вид деятельности, например, уделяли внимание чтению,

прослушиванию музыкальных произведений, пробовали себя в рисовании, приготовлении пищи и т. д. Оптимальными для использования на данной этапе оказались упражнения «Декламация и кураж», «SWOT-анализ», «Начни и заверши работу за одну минуту», «Я бы хотел(а)», которые помогали мобилизовать творческие ресурсы участников тренинга. Также продолжили обучение универсальным творческим техникам: «Шесть шляп мышления», «Почему» и др. В наблюдении мы фиксировали нежелание продолжать работу и выполнять упражнения в установленном темпе, некоторое рассредоточение внимания. Однако благодаря новизне предлагаемых тренинговых упражнений и преодолению препятствий сотрудники испытывали в процессе их выполнения эмоциональный подъем (по данным наблюдения, он был зафиксирован в начале тренинговой работы у 73 %, а на завершающей стадии – у 87 % участников). В случае с оперативно-служебной деятельностью «ущелье» – лучшее время для работы со всевозможной документацией, для чего необходимо сосредоточение и беспристрастность.

6. *Этап привыкания* состоит из сочетающихся повторений этапов стабилизации и ущелья, приводящих к устойчивому ритму творческой деятельности. В данный период к участникам приходит осознание того, что творчество, как и любая другая деятельность, всегда будет состоять из взлетов и падений, открытий и разочарований. Этап связан с благотворным влиянием на жизнь творца в целом: участники отмечали, что стали гораздо реже откладывать важные дела на потом, а также ощутили, что стало проходить меньше времени между их мыслью и действием. На данном этапе участники эффективно справлялись с решением творческих задач: «Хокку», «Решетка идей», «Свяжи несвязанное», «Ключевое слово», «Матрица», «Принцип реверса» и пр. Выполнение тренинговых упражнений («Ассоциации», «Продолжи историю», «Метод И.С. Тургенева», «Два конспекта», «Капля абсурда», «Веер возможностей», «Категории» и др.), а также творческих заданий («Анализ происходящего», «Инкубатор», «Девайр», «Мои наставники», «Коллаж», «Привычки», «Дневник чтения», «Коллекция», «Список целей» и др.), игр («Обмен мнениями/комплиментами», Убеждение/Внушение/Похвала», «Адские башни», «Совершенное тело», «Кораблекрушение», «Буриме», «Изобилие» и пр.) и ролевых игр («Руководитель/коллектив», «Поручи другому», «Нестандартный инструмент/подход», «Слоганы», «Креативный оперативник», «Парламент грачей», «Все, что перед вами», «Спитбол» и др.) было рассчитано на развитие организаторских, социальных, творческих способностей и способностей в составе коллектива. Расширению и накоплению коммуникативного опыта и развитию коммуникативных способностей, необходимых в решении оперативно-разыскных задач, содействовали ролевые игры («Я и другие», «Вы со мной?», «Выбор информатора»). Также была продолжена работа по обогащению опыта участников в применении рефлексивных практик:

«Решетка», «Шаббат» «Окоп для ума», «Органы чувств», «Чего я боюсь», «Ритуал», «Внутренний цензор», «Диалоги», «Сны» и др.

Наряду с выделенными этапами считаем нужным обособить еще один «субэтап», названный нами «детонация» за его схожесть с данным процессом. Детонация отмечалась в том или ином виде у всех участников психологического тренинга, но протекала очень индивидуально. Сам процесс напоминает момент мгновенного прозрения, осознания уникальности окружающего мира, его красоты, скрытых образов. По результатам включенного наблюдения, участники тренинга описывали это следующим образом: «У меня так быстро текли мысли, что я не могла сосредоточиться, но потом...»; «Все вокруг достойно внимания, я вижу цветок – и хочу про него стихотворение, вижу камень – и тоже хочу стихотворение!»; «Когда я понял, что могу общаться с незнакомыми людьми просто и говорить практически обо всем, мир оказался другим... У меня в памяти этот день запечатлен навсегда...».

Мы полагаем, что «детонация» является сочетанием нескольких предтворческих состояний, в частности, легкого эустресса в природной среде, эйфории от оптимального телесного состояния (легко обеспечивается физическими нагрузками на службе), слабых стрессоров (например, поездка в переполненном общественном транспорте) (Китаев-Смык, 2007, с. 70–71).

Часть 3. Результаты применения психологического тренинга

Годовое посещение занятий оказало значительное влияние на участников, а также позволило им достичь новых высот в проявлениях творческих способностей. Наблюдения за поведением участников показали, что, преодолев себя и свои страхи в течение первого месяца занятий, сотрудники продолжили развиваться, успешно выполняя творческие задания и рефлексивные техники, тренируя на занятиях и самостоятельно навыки общения и взаимодействия (в т.ч. в переписке и звонках с помощью мессенджера WhatsApp) в составе игровых коллективов, представляя для прочтения, анализа и рефлексии собственные тексты (стихи, прозу). Исходя из ответов участников тренинга, мы можем увидеть портрет не столько творца, сколько человека, увлеченного тем, что он делает что-то новое и оригинальное, личность, которая рефлексивует себя и новый приобретенный опыт, человека, который находится в гармонии со своим талантом и развивается дальше. Участники тренинга работали по принципу: даже маленькая аудитория делает человека творцом, писателем, находчивым, организованным и коммуникабельным сотрудником. Тот же принцип подходит к оперативно-разыскной деятельности сотрудников: если о них не говорят в новостях, оперативники все равно продолжают делать свою важную и нужную работу, цитируя знаменитую песню: «Наша служба и опасна, и трудна, / И на первый взгляд, как будто не видна».

Участникам тренинга была предоставлена возможность публиковать свои статьи, эссе и стихотворения в газете «Служу закону», а также на официальном сайте храма-часовни Архангела Михаила при Московском

университете МВД России имени В.Я. Кикотя. Имеются и другие результаты творческой работы у 80 % участников тренинга: 3 сотрудника приняли участие в конкурсе «Доброе слово»; 3 сотрудника подготовили научные работы и статьи для опубликования; 3 сотрудника решили продолжить обучение и поступать в адъюнктуру; 4 сотрудника стали нештатными корреспондентами университетской газеты «Служу закону»; 2 сотрудника начали писать романы, и на данный момент эта творческая работа продолжается. Указанные творческие способности сотрудников находят активную поддержку со стороны руководителя, участников психологического тренинга и Литературного клуба.

Благодаря использованию игровых и проблемных методов, моделирования деятельности и профессионального общения оперуполномоченных, участники тренинга фиксировали, а затем при помощи рефлексии научились осознавать и оценивать: 1) индивидуальные когнитивные стратегии креативности и стили мышления; 2) коммуникативные приемы и техники переговорной деятельности, приобретенный инновационный опыт; 3) проявленные признаки лидерства, подчинения и актерства (за счет «подстройки» – согласования и отзеркаливания и др.) в решении возникающих проблем, гибкость изменения стратегий и ролей в группе или игровой деятельности для достижения поставленной цели; 4) сотворчество и слаженность в работе групп, креативные психологические действия в общении и межличностном взаимодействии, включая переписку в мессенджерах; 5) собственные индивидуально-психологические особенности личности и вклад в свое развитие, необходимость дальнейшего развития творческих способностей и личности в целях повышения эффективности оперативно-служебной деятельности.

В целях изучения влияния реализованной Программы психологического тренинга на развитие творческих способностей участники (экспериментальная группа) были протестированы в начале формирующего эксперимента и спустя год регулярных посещений занятий. Исследованию подверглась и контрольная группа сотрудников, которые не участвовали в психологическом тренинге. Для предварительного и последующего тестирования использовались следующие методики: опросник для оценки имплицитных теорий креативности (Е.М. Павлова); стандартизированная русскоязычная версия опросника «Шкала экзистенции» (А. Лэнгле, К. Орглер); опросник для определения типов мышления и уровня креативности (Г.С. Никифоров и др.); методика диагностики жизнестойкости (С. Мадди, адаптирована Д.А. Леонтьевым).

Реализация экспериментальной программы способствовала статистически значимому росту у будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России таких показателей, как креативный потенциал ($p \leq 0,01$), экзистенциальность ($p \leq 0,001$), креативность ($p \leq 0,001$), жизнестойкость ($p \leq 0,01$), ценностные ориентации ($p \leq 0,05$). У контрольной

группы был отмечен рост по одному из показателей – ценностные ориентации ($p \leq 0,05$). Отметим, что возросший уровень экзистенциальности участников психологического тренинга (со среднего до высокого) означает более высокую степень решимости и ответственности за собственную жизнь, желание сделать ее более аутентичной, что является признаком пути к самоактуализирующейся личности. В свою очередь, возросшая креативность (с низкого уровня до среднего) означает возрастание у сотрудников чувствительности к имеющимся проблемам (в перспективе – оперативно-разыскным задачам) и желания искать разнообразные пути их решения, жажду новых знаний. Считаю данное увеличение показателей наглядным критерием эффективности Программы психологического тренинга и хотим отметить, что несмотря на ее длительность (год со дня предварительного тестирования), творческие способности сотрудников, равно как и самоактуализирующаяся личность, постепенно развиваются в профессиональной деятельности и на протяжении всей жизни, преодолевая немало преград.

По результатам проведенного психологического тренинга участники зафиксировали изменения в собственном мировосприятии. Так, согласно проведенной беседе, 11 участников отметили, что «чувствуют себя увереннее, могут дискутировать с другими людьми», 8 «перестали стесняться своих чувств и эмоций», 12 «стали лучше учиться, занятия кажутся более интересными», 14 «взглянули на мир по-новому и заметили, какой он все-таки красивый и сколько в нем удивительного». На начальном этапе 13 из 15 сотрудников испытали «страх самораскрытия» как перед другими, так и перед самими собой, но он постепенно прошел спустя два-три занятия, когда участники познакомились друг с другом поближе. Полагаем, боязнь происходящего напрямую связана с тем, что Р. Мэй называет «мужеством творить» и тем, что творческие люди часто отличаются тонкой душевной организацией и живут в мире образов, не желают мириться с обыденностью и пугают окружающих своим желанием вырваться из родной реальности, вознесясь в своем воображении к новым вселенным (Мэй, 2020, с. 32–33).

Заключение

Таким образом, качественный и количественный анализ результатов формирующего эксперимента при помощи авторской Программы позволил доказать гипотезу: развитию творческих способностей будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России способствует психологический тренинг. Целенаправленная работа с помощью комплекса методов, упражнений, задач и приемов оказала развивающий эффект на креативный потенциал, экзистенциальность, креативность, жизнестойкость, ценностные ориентации участников психологического тренинга. Благодаря занятию творчеством, сотворчеством и освоению сотрудниками универсальных и специфических творческих приемов, направленных на развитие нестандартного мышления, стратегий поведения и профессионального общения, можно повысить уровень психологической готовности к решению

сложных задач оперативно-разыскной деятельности. Разработанные практические рекомендации призывают ученых, психологов органов внутренних дел и образовательных организаций МВД России, руководителей и наставников проявлять психологическую грамотность в специфической деятельности, направленной на исследование, развитие и саморазвитие творческих способностей у сотрудников оперативных подразделений МВД России, которые каждый день, рискуя жизнью, защищают правоохраняемые ценности от преступных посягательств.

ГЛАВА 21. ВЛИЯНИЕ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ВОЗНИКНОВЕНИЕ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Введение

Синдром профессионального выгорания можно определить как типичную форму хронического стресса, возникшего в результате профессиональной деятельности, который не был успешно преодолен. Синдром выгорания, особенно характерен для так называемых «помогающих профессий» и характеризуется наличием трех признаков: эмоциональное или физическое истощение, нарастающее психическое дистанцирование от профессиональных обязанностей, чувство негативизма или цинизма к профессиональным обязанностям и снижение профессиональной эффективности (Maslach, 1976, с. 20). Профессиональное выгорание касается непосредственно профессиональной деятельности и не применяется к опыту из других сфер жизни.

Всемирная организация здравоохранения определяет «синдром выгорания» как физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью соматическим заболеваниям, употреблению алкоголя или других психоактивных веществ и суицидальному поведению. В Международной классификации болезней и поведенческих расстройств 10-го пересмотра (МКБ-10) «синдром выгорания» отнесен в диагностический таксон Z 73 – «Проблемы, связанные с трудностями управления своей жизнью» и шифруется Z 73 – «выгорание» (burnout).

Термин «выгорание» (burnout), что можно обозначить как (эмоционально) «истощенный», впервые ввел американский психиатр Фройденбергер (Freudenberger) в 1974 г. Наблюдая за своими коллегами в психиатрической клинике Нью-Йорка, он заметил, что новые сотрудники со временем начинают демонстрировать сходный тип реакций. У них падает интерес к работе, снижается уровень физической и умственной энергии, появляется апатия и нарушения сна (Maslach, Schaufeli, 1993, с. 8). С тех пор синдром профессионального выгорания изучается преимущественно среди медицинских и социальных работников.

Цель исследования:

- 1) уточнить термин профессионального выгорания, используемый в международной научной литературе;
- 2) проанализировать и обобщить известные/потенциальные факторы, способствующие выгоранию медицинских работников в разгар пандемии.

Материалы и методы:

Для проведения нашего исследования был проведен тщательный отбор соответствующей научной литературы. Была использована база данных Pubmed/Medline. Использовались поисковые запросы «выгорание» и «стресс,

связанный с работой», «модель», «психосоциальные факторы риска». Для поиска статей о влиянии COVID-19 на выгорание врачей в базе использовались термины «COVID-19 или пандемия», «выгорание» и «медицинский работник или врач». Были выбраны наиболее интересные научные работы, опубликованные в период с 01.01.1986 г. по 31.12.2020 г. Чтобы сделать выводы о выгорании во время пандемии, статьи были сгруппированы вместе на основе методики оценки профессионального выгорания.

Основная часть

1. Понятие «выгорания» в научной литературе.

Впервые описывая синдром, К. Маслач и его соавторы охарактеризовали профессиональное выгорание как дисбаланс между отдачей и принятием в контексте отношений помощи между «опекуном» (врачами, медсестрами, социальными работниками, учителями, полицейскими и т. д.) и «получателем» (пациенты, инвалиды, студенты, пользователи и т. д.), что предполагает фундаментальную роль в этиопатогенезе (Maslach, 1982, p. 24). При этом профессиональное выгорание рассматривается в совокупности выраженности: 1) эмоционального истощения (emotional exhaustion – EE); 2) деперсонализации (depersonalisation – DP); 3) редукции личных достижений (personal accomplishment – PA). Эмоциональное истощение характеризуется психическим утомлением, усталостью, эмоциональной опустошенностью, симптомами депрессии. Вначале наблюдается эмоциональное перенасыщение, сопровождающееся эмоциональными срывами, агрессивными реакциями, вспышками гнева, впоследствии оно сменяется снижением эмоциональных ресурсов, утратой эмоционального интереса к окружающей действительности.

Под деперсонализацией понимается дегуманизация (обесценивание) межличностных отношений, негативизм, циничность по отношению к чувствам и переживаниям других людей. У индивида появляются скрытые или явные негативные установки, возрастают обезличенность и формальность контактов, отмечаются частые вспышки раздражения и конфликтные ситуации. Для всех характеристик деперсонализации важна утрата эмоционального компонента психических процессов (потеря чувств к близким людям, снижение эмпатии – отзывчивости, соучастия). Редукция личностных достижений характеризует снижение профессиональной эффективности работника, которое может проявляться в негативизме к служебным достоинствам и возможностям, в ограничении обязанностей по отношению к социальному окружению, в уменьшении значимости выполняемой деятельности. Ярко выражено чувство собственной несостоятельности и некомпетентности.

Впоследствии синдром профессионального выгорания также наблюдался в контексте услуг третичного сектора, так называемых «высокопрофессиональных» профессий, а вскоре и в другой профессиональной деятельности. Это изменило первоначальное значение

термина. Эмоциональное истощение фактически стало определяющим аспектом, в то время как «межличностные» отношения на работе и последующая деперсонализация/цинизм по отношению к пользователю были классифицированы (и наблюдались) как «непривязанность/цинизм», испытываемые работником по отношению к собственной трудовой деятельности (Maslach, Schaufeli, 1993, с. 10).

На протяжении многих лет ученые обсуждали наиболее подходящую модель для описания возникновения и развития трех признаков синдрома профессионального выгорания, а также различный «вес», который каждому из них следует придавать.

В настоящее время выделяют пять основных групп симптомов профессионального выгорания (Евдокимов, Есауленко, Губин, Попов, 2009, с. 100–101):

1) физические симптомы (усталость и физическое утомление на протяжении всего рабочего дня, изменение веса, недостаточный сон, бессонница, снижение самочувствия, повышенная восприимчивость к инфекционным заболеваниям, психосоматические проявления: головокружение, тошнота, повышенная потливость, дрожь в теле, затрудненное дыхание, одышка, повышение артериального давления, дерматозы и др.);

2) эмоциональные симптомы («эмоциональная тупость», черствость в профессиональных и личных отношениях, семейной жизни, безразличие, усталость, пессимизм, ощущение беспомощности и безнадежности, агрессивность, раздражительность, подозрительность и недоверчивость, усиление иррационального беспокойства, депрессия, чувство неудачи, вины и самообвинения, повышенная раздражительность, проявляемая в семье и на работе, потеря идеалов и надежд, преобладание чувства одиночества, апатия, падение интереса к жизни);

3) интеллектуальные симптомы (ригидное мышление, уменьшение концентрации внимания, снижение интереса к внедрению в практику результатов инновационной деятельности, к альтернативным подходам в решении проблем диагностики и лечения больных, малое участие или отказ от развивающих тренингов, экспериментов, повышения квалификации, продолжительность и интенсивность работы могут увеличиваться, а ее результаты уменьшаются);

4) поведенческие симптомы (усиливается сопротивление выходу на работу, частые опоздания на работу или наблюдается поздний приход и поздний уход с работы, во время работы быстро развиваются усталость и желание отдохнуть, врач часто смотрит на часы, малая физическая активность, откладываются встречи с больными, отмечаются негуманность и циничность по отношению к больным, уединение и избегание коллег, безразличие к еде или, наоборот, булимия, оправдание курения, приема алкоголя или психоактивных веществ, выражены озабоченность

собственными потребностями и личным выживанием, рассеянность, невнимательность, подверженность несчастным случаям);

5) социальные симптомы (низкая социальная активность, ограничение социальных контактов, скудные отношения на работе и дома, утрачиваются способности удовлетворять свои потребности в развлечениях, хобби и восстановлении здоровья, возникают непонимание других и другими, ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег, скука, апатия).

2. Этиопатогенез синдрома профессионального выгорания.

С тех пор как синдром профессионального выгорания был впервые описан Фройденбергером в 1974 г., было разработано множество моделей для объяснения его этиопатогенеза: Маслач, Чернисс, Голембевски, Пайнс, Харрисон, Хейфец и Берсани, Эдельвич и Бродский, Фарбер – вот лишь некоторые из самых популярных (Maslach, Schaufeli, 1993, с. 1–16). Например, модель Пайнса (Pines, Aronson, Kafry, 1981, с.32) делала акцент на индивидуальной мотивации, выделив как основу выгорания опыт «разочарования» из-за разрушения первоначальных планов или чрезмерных вложений в рабочую сферу. Проблеме профессионального выгорания посвящено множество публикаций, так Л.С. Шауфели в 2009 г. насчитал более 6000 книг, статей и публикаций (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009, с. 204); по этой причине трудно точно реконструировать концептуальный путь этого синдрома. В оригинальной модели начала восьмидесятых синдром профессионального выгорания считался результатом отсутствия баланса между отдачей и получением в эмоциональной сфере межличностных отношений (Maslach, Schaufeli, 1993, с. 3). Поэтому случаи профессионального выгорания описаны и изучены прежде всего в «альтруистических» профессиях: психиатры, врачи других специальностей, психологи, социальные работники, медсестры, полицейские, учителя. То есть в тех сферах, где помимо профессиональных и технических, требуются еще и личные навыки (Maslach, 1976, с. 16), а внимание к другому не всегда признавалось и вознаграждалось благодарностью в адрес тех, кто помогает, обучает или заботится, кому необходимо полностью задействовать эмоциональные ресурсы и сложные межличностные навыки (Converso, Gattino, Loera, 2009, с. 72; Karasek, 1998, с. 34.06). Другими словами, концепция выгорания была объяснена Маслач с точки зрения эмоциональной перегрузки, или эффекта эмоционального дисбаланса между получаемыми запросами и доступными ресурсами, с последующим восприятием истощения доступных эмоциональных ресурсов.

3. Выгорание медицинских работников.

Многочисленные исследования показали высокую распространенность выгорания врачей (Бонкало, Маринова, Феоктистова, 2020, с. 11; Dyrbye, 2011, с. 211; Kannampallil, Goss, Evano, Strickland, McAlister, Duncan, 2020, с. 676; Maunder, Lancee, Rourke, Hunter, Goldbloom, Balderson, Petryshen, Steinberg, Wasylenki, Koh, 2004, с. 938; McMurray, Linzer, Konrad, Douglas,

Shugerman, Nelson, 2000, с. 372). В одном из таких исследований, проведенном Shanafelt et al., показано, что 45,8 % из 7288 врачей США пережили выгорание (Maslach, 1976, с. 16). Последствия выгорания потенциально очень серьезны для врачей, а также тех, с кем они взаимодействуют. Доказано, что выгорание вызывает ухудшение качества лечения и ухода, предоставляемых персоналом (Maslach, Jackson, Leiter, 1996, с. 86). Кроме того, выгорание, по-видимому, связано с повышенным употреблением алкоголя и наркотиков, физическим истощением и проблемами в браке и семье (Maslach, Jackson, Leiter, 1996, с. 73). Следовательно, результаты, представленные Shanafelt et al., вызывают огромную озабоченность.

Пандемия COVID-19 только усугубила ситуацию для медицинских работников. При этом влияние на их состояние COVID-19 изучено недостаточно. В отношении выгорания врачей методы оценки были разными. Опросник выгорания Маслач (MBI) наиболее широко используется в исследованиях для измерения выгорания и считается «золотым стандартом» для оценки выгорания (Maslach, Jackson, Leiter, 1996, с. 11). Он был разработан для оценки трех составляющих выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение личных достижений – оценка затем применяется для каждой составляющей. Статус выгорания может быть классифицирован как низкий, средний или высокий (Maslach, Jackson, Leiter, 1996, с. 11). Нам удалось обнаружить только три исследования, в которых изучалось выгорание врачей во время пандемии с использованием Опросника выгорания Маслач (MBI).

Wu et al. впервые исследовали распространенность выгорания медицинского персонала в Китае в то время, когда Китай был эпицентром пандемии (Wu, Wang, Luo, Hu, Lin, Anderson, Bruera, Yang, Wei, Qian, 2020, с. 60). В этом исследовании приняли участие 220 врачей с равным распределением мужчин и женщин. Все участники заполняли Опросник выгорания Маслач. В окончательный анализ было включено 86 % анкет (Wu, Wang, Luo, Hu, Lin, Anderson, Bruera, Yang, Wei, Qian, 2020, с. 62). В результате опроса об их отношении к эпидемии COVID-19 23 % врачей почувствовали большее выгорание по сравнению с периодом до пандемии COVID-19, 15 % респондентов согласились с ощущением «большого выгорания», а 62 % не согласились с ощущением большого выгорания (Wu, Wang, Luo, Hu, Lin, Anderson, Bruera, Yang, Wei, Qian, 2020, с. 64). Результаты MBI показали, что почти 25 % респондентов чувствовали повышенное эмоциональное истощение и деперсонализацию, почти половина участников сообщила о снижении личных достижений (Wu, Wang, Luo, Hu, Lin, Anderson, Bruera, Yang, Wei, Qian, 2020, с. 64). Еще одно исследование было проведено Guisti et al., которые опросили медицинских работников, работающих в учреждениях здравоохранения в Северной Италии (Kannampallil, Goss, Evano, Strickland, McAlister, Duncan, 2020, с. 1–12). Это исследование включало выборку из 330 медицинских работников,

принявших участие в онлайн-опросе, который оценивал выгорание с помощью Опросника выгорания Маслач (МБИ). Более двух третей участников продемонстрировали эмоциональное истощение от умеренного до тяжелого уровня и снижение уровня личных достижений. Более четверти респондентов сообщили о деперсонализации от умеренной до тяжелой. Эти данные соотносятся с данными Dimitriu et al., который также оценил выгорание с помощью Опросника выгорания Маслач (МБИ) (Stewart, Arora, 2019, с. 1022). Ста медицинским работникам были отправлены анкеты, включающие 22 вопроса из МБИ. В среднем 76 % выборки показали выгорание. Авторы отметили, что этот уровень выгорания превосходит показанный в исследованиях, проведенных в доковидный период (Stewart, Arora, 2019, с. 1022). В исследовании Wu et al. был проведен дальнейший опрос о причинах беспокойства, 64 % респондентов отметили, что они боятся заразиться, а 76 % беспокоились о том, что члены их семей могут заболеть (Wu, Wang, Luo, Hu, Lin, Anderson, Bruera, Yang, Wei, Qian, 2020, с. 63). И Wu et al., и Dimitriu et al. обнаружили, что уровень выгорания был более высоким у персонала, работающего в обычных палатах, по сравнению с теми, кто работает в красной зоне (Stewart, Arora, 2019, с. 1028; Wu, Wang, Luo, Hu, Lin, Anderson, Bruera, Yang, Wei, Qian, 2020, с. 64). Guisti et al. также обнаружили, что несколько личных и рабочих факторов способствовали выгоранию (Kannampallil, Goss, Evano, Strickland, McAlister, Duncan, 2020, с. 12). Основными предикторами выгорания во время этой пандемии, о которых сообщалось, были: профессиональные факторы, такие как отделение, в котором работает сотрудник, женский пол, увеличение рабочего времени. В двух других исследованиях сообщалось о влиянии COVID-19 на выгорание врачей, однако в них использовались другие инструменты опроса. В первом исследовании Morgantini et al. проанализировали 2707 ответов медицинских работников из 66 стран об их опыте (Sasangohar, Jones, Masud, Vahidy, Kash, 2020, с. 106). Выгорание оценивалось только на основании эмоционального истощения, деперсонализация и личные достижения не учитывались (Wu, Wang, Luo, Hu, Lin, Anderson, Bruera, Yang, Wei, Qian, 2020, с. 64). Более половины респондентов – 51, 4% – сообщили о выгорании исключительно из-за рабочих обстоятельств. Результаты показали, что наличие средства индивидуальной защиты (СИЗ) было фактором, препятствующим выгоранию (Dunn, Arnetz, Christensen, Homer, 2007, с. 1544). Вопреки выводам Wu et al. и Dimitriu et al., Morgantini et al. обнаружили, что выгорание было связано с контактом с пациентами с COVID-19 (95 % ДИ = 1,05 – 1,32, $p = 0,005$) (Dunn, Arnetz, Christensen, Homer, 2007, с. 1552).

Второе исследование Kannampallil et al. включало интернет-опрос, который был проведен в США среди 1375 терапевтов-стажеров, у которых выгорание оценивали с помощью Стэнфордского индекса профессионального выполнения (PFI) (Morgantini, Naha, Wang, Francavilla, Acar, Flores, Crivellaro, Moreira, Abern, Eklund, 2020, с. 3). В опрос были

включены вопросы из нескольких областей. Демографические показатели включали в себя: расу, пол, семейное положение, род занятий супруга/супруги (если уместно), клиническую роль (резидент, стипендиат) и год в программе. Дополнительные вопросы о текущих клинических обязанностях (связаны с контактом с пациентами и без него, обучение, клинические исследования и карантин) также были включены. Вопросы о предполагаемых факторах стресса, включая финансовые проблемы, уход за детьми, домашнее обучение (если уместно) и уход за пожилыми родственниками (если уместно). Эти вопросы задавались в формате: «Насколько вы сейчас напряжены...» с ответами по 5-балльной шкале от «совсем нет» до «крайне выражено». Эти вопросы были разработаны на основе неформальных бесед со стажерами о потенциальных стрессорных факторах, с которыми они столкнулись во время пандемии. Также были включены дополнительные вопросы, касающиеся баланса работы и семьи и осведомленности об институциональных услугах. Вопросы баланса между работой и личной жизнью были получены от Национального института здоровья и безопасности труда США (NIOSH). Следующие вопросы были включены: как часто требования вашей работы мешают вашей семейной жизни; как часто требования вашей семьи мешают вашей работе (оба вопроса оценивались по шкале от «часто» до «никогда»); как тяжело брать отпуск во время работы, чтобы заниматься личными или семейными делами (по шкале от «совсем не сложно» до «очень сложно»). Наконец, также включили вопросы, в которых респондентам предлагалось указать, как они использовали (использовали, не использовали, не использует / не осведомлен) программы оздоровления, ресурсы поддержки здоровья в период COVID-19, обеспечение временным жильем и помощь в уходе за детьми. Депрессия, тревога и стресс выявлялись с помощью краткой формы шкалы тревожности и депрессии DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scale). Выгорание и профессиональное удовлетворение оценивались с помощью Стэнфордского индекса профессионального выполнения PFI (Stanford Professional Fulfillment Index). Три компонента выгорания, измеренные с помощью Опросника выгорания Маслач (MBI): эмоциональное истощение, деперсонализация и личные достижения, – коррелируют с PFI, однако решение авторов использовать именно PFI было связано с тем, что вопросы от PFI фиксировали выгорание за «последние две недели» (Morgantini, Naha, Wang, Francavilla, Acar, Flores, Crivellaro, Moreira, Abern, Eklund, 2020, с. 9). Выборка была разделена на группы «подвергающихся воздействию» и «не подвергающихся воздействию», основываясь на их ответе на вопрос о контакте с пациентами, имеющими положительный тест на COVID-19 (Morgantini, Naha, Wang, Francavilla, Acar, Flores, Crivellaro, Moreira, Abern, Eklund, 2020, с. 5–7). В целом результаты выявили определенные предикторы выгорания, которые дополнительно подтверждают упомянутые ранее: женский пол, увеличение рабочего времени и семейные проблемы. Врачи

часто заявляют о рисках для своих семей, но также было выявлено чувство того, что они «в одиночестве», и не к кому обратиться за помощью.

На разницу в результатах может повлиять множество разных причин, например, месяц, в котором были собраны данные, ситуация с пандемией на момент сбора данных в каждой стране, метод оценки выгорания и т. д. Из-за неопределенности продолжительности пандемии можно только строить предположения о ее длительности и предполагать, что ее воздействие будет значительным. Следовательно, важно решить проблемы, которые приводят к увеличению выгорания во время пандемии с целью уменьшения отдаленных негативных последствий. На сегодняшний день в литературе недостаточно научно обоснованных методик, которые фокусируются на эмоциональном выгорании врачей во время деятельности в условиях пандемии. Тем не менее в нескольких исследованиях были даны рекомендации, которые могут помочь предотвратить выгорание и смягчить последствия профессионального стресса во время COVID-19 (Santarone, McKenney, Elkbuli, 2020, с. 1530; Sasangohar, Jones, Masud, Vahidy, Kash, 2020, с. 106). Требуются дополнительные исследования, чтобы подтвердить существующие выводы.

Как показал опыт психологического сопровождения сотрудников ФГБУ «ФЦМН» ФМБА России в условиях перепрофилирования центра под работу с пациентами с Covid-19 (Шурупова, Абдурахманов, Есейкина, 2020, с. 103), «высокая» и «очень высокая» степень выгорания по опроснику профессионального выгорания (МВИ) диагностирована у 9 из 33 сотрудников, из которых 4 работника являлись врачами и еще 4 принадлежали к среднему медицинскому персоналу. При этом появлению признаков эмоционального истощения у медицинских сотрудников центра способствовали факторы, которые можно разделить на четыре группы: организационные, социальные, профессиональные и эмоционально-личностные.

К организационным можно отнести факторы, которые связаны с необходимостью объединения сотрудников из разных учреждений и отделений в кросс-функциональные команды. В случаях совместной работы, это зачастую приводило к возникновению межличностных проблем среди медработников как внутри вновь созданного коллектива, так и в случаях взаимодействия с администрацией.

Группу социальных факторов можно разделить на две большие подгруппы: стигматизация и последствия пребывания на карантине. В случае стигматизации это может быть как самостигматизация («почему я в этой профессии»), так и общественная стигматизация («если окружающие узнают, что я медицинский работник, они могут негативно отреагировать»). Последствия пребывания на карантине выражались в отчуждении и беспокойстве о состоянии близких, вызванных нахождением вдали от семьи, дефицитом времени и других ресурсов, которые могли бы быть использованы на общение с близкими, семьей.

К профессиональным факторам можно отнести особенности оказания помощи, столкновение с этическими дилеммами и особенности, связанные с использованием средств индивидуальной защиты. В подгруппу, связанную с особенностями оказания помощи, входят: отсутствие единого официально утвержденного протокола лечения, частое изменение терапевтических стратегий и применяемых лекарственных средств, трудности в прогнозировании тяжелых осложнений; необходимость зачастую работать за пределами своей специализации с пациентами другого профиля; столкновение с этическими дилеммами: чувство неуверенности, возникающее у части сотрудников при появлении у них симптомов заболевания: если об этом сообщить, то это может рассматриваться как попытка избежать своих обязанностей; неопределенность и неоднозначность медицинской сортировки в ситуации, когда количество пациентов превышает доступное количество аппаратов искусственной вентиляции легких; Особенности, связанные с использованием средств индивидуальной защиты: строгие меры безопасности – ношение защитной одежды, очков и масок; противоречивая и быстро меняющаяся информация о средствах индивидуальной защиты, тревога из-за правильного надевания и снятия костюма, необходимость повторного использования СИЗ; запотевание маски, чувство удушья, физический дискомфорт; невозможность в течение пребывания в защитном костюме удовлетворять естественные потребности; отсутствие надлежащего контакта с пациентами из-за ношения средств индивидуальной защиты.

Самая большая группа факторов – это эмоционально-личностные. К ним относятся: большая физическая и психологическая нагрузка (длительное рабочее время, большой поток пациентов, высокая интенсивность труда) и в связи с этим повышение тревожности совершить ошибку в экстремальных условиях, с возможностью не справиться с ситуацией и отношения к этому руководства и коллег; недостаточное восстановление сил после отдыха; тревога или страх заражения себя, своих близких и коллег по работе; тревожные переживания в ситуации неполной определенности и непредсказуемости ситуации; тревоги в связи с неукомплектованностью штата (в связи с перепрофилированием, выпадением из коллектива в связи с заражением) и, как следствие, – увеличение нагрузки; дискомфорт от чувства большой ответственности, возложенной на врачей в плане принятия решений; обеспокоенность своей безопасностью при работе в условиях заражения и обеспокоенность возможным фактом распространения инфекции среди членов семьи и коллег; эмоциональная нагрузка, связанная с чувством ответственности и неуверенности в правильности проводимых с пациентами процедур; эмоциональные переживания, связанные со смертью пациентов, коллег, членов семьи; использование медицинским персоналом неэффективных стратегий совладания, которые в итоге могут привести к психологическому срыву: полное погружение в работу и, в конечном счете, «умирание» с каждым пациентом; «психологическое окаменение»,

стремление свести к минимуму общение с больными; стремление забыть, «вытеснить» травматические события, которые не укладываются в мировоззренческую систему и которые оказывают свое травмирующее воздействие уже на бессознательном уровне.

В качестве помощи сотрудникам использовалось очное и дистанционное консультирование. При встрече сотрудников из «красной зоны» психолог оценивал их психоэмоциональное состояние, собирал информацию о состоянии пациентов в отделении, старался создать обстановку расслабления с использованием релаксационной музыки, информировал персонал о работе психологической службы для возможных обращений.

Заключение

Таким образом, проблема своевременной диагностики и коррекции профессионального выгорания медицинских сотрудников, работающих в условиях пандемии, является значимой и требующей дальнейших исследований.

По результатам проведенных исследований можно сделать следующие выводы:

1. Степень проявления профессионального выгорания медицинских работников в момент пандемии будет зависеть от своеобразного сочетания внешних по отношению к личности и внутриличностных факторов.

2. К внешним факторам можно отнести факторы следующих уровней:

- макросоциального (например, качество организации деятельности медицинских организаций в масштабе страны);

- мезосоциального (например, особенности организации деятельности медицинских организаций в масштабе отдельного региона);

- организационного (например, характер деятельности в конкретном медицинском учреждении);

- микросоциального (например, цель и задачи совместной деятельности в конкретном структурном подразделении медицинской организации);

- деятельностного (например, уровень интенсивности деятельности на конкретном рабочем месте);

- межличностного (например, характер отношений с коллегой по совместной деятельности);

- ситуационного (например, уровень внезапности проблем со здоровьем конкретного пациента);

- семейного (например, поддержка членами семьи).

3. К внутриличностным факторам можно отнести особенности темперамента, характера медицинского сотрудника, значимость для него работы в условиях пандемии, особенности совладающего поведения в экстремальных условиях, степень мобилизованности психических и физических ресурсов медицинского сотрудника, степень его

добросовестности и ответственности при выполнении своих обязанностей в условиях пандемии.

4. С большой долей вероятности можно сказать, что продолжающееся воздействие пандемии COVID-19 окажет долгосрочное влияние на систему здравоохранения в целом и на психическое здоровье и благополучие медицинских работников. Для этой крайне уязвимой группы необходим комплекс мер, который позволит предотвратить «Параллельную пандемию», ведущую к одиночеству, стрессу, злоупотреблению психоактивными веществами и возникновению хронических соматических заболеваний.

5. Большинство экспертов придерживаются мнения, что проблемы, связанные с профессиональным выгоранием медицинских работников в период продолжающейся пандемии, должны решаться на системном уровне. Поддержка, необходимая медицинским работникам на переднем крае, должна включать как обеспечение базовых потребностей (например, питание, временное жилье, средства индивидуальной защиты), так и дополнительные услуги по уходу за детьми, оздоровительные программы и программы психологической и психиатрической поддержки.

ГЛАВА 22. ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ РАЗЛИЧНЫХ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Введение

В современном обществе сформировалось мнение о том, что успех профессиональной деятельности врача зависит лишь от его мастерства, применяемых технологий и оборудования. Практика показывает, что не только эти составляющие являются важными компонентами успешности. Однако даже при большом опыте работы и новейшем оборудовании врач не всегда способен вызвать доверие пациента к себе и проводимому им лечению (Асриян, 2016, с. 93). На выбор врача пациентом влияют личностные качества этого специалиста: обаяние, сочувствие к пациенту, умение проявить внимание, управлять эмоциями, вести диалог с ним, т. е. коммуникативная составляющая профессиональной деятельности врача. Отсутствие навыков коммуникации может привести к возникновению барьеров во взаимодействии с пациентами, конфликтам, жалобам и, как следствие, снижению качества лечения и формированию неудовлетворенности врача своей профессией. Поэтому еще на этапе обучения следует исходить из того, что уровень образования будущих специалистов определяется не только объемом знаний и готовностью к практической деятельности, но и их коммуникативной компетентностью: умением слушать, «читать» невербальный язык общения, строить беседу, формулировать вопросы, устанавливать эмпатийные отношения с пациентами и родственниками. Важно также владеть собственными эмоциями, сохранять уверенность, контролировать свои реакции и поведение. Адекватная коммуникация предполагает правильное понимание пациента и соответствующее реагирование на его поведение (Васильева, 2008, с. 159).

Коммуникативная компетентность является сложным образованием, включающим в себя различные структурные компоненты. Существует множество подходов в рассмотрении структуры коммуникативной компетентности. Согласно *первому подходу*, акцент делается на когнитивной составляющей коммуникативной компетентности, т. е. на знаниях и способностях, необходимых для построения эффективного общения. Е.В. Руденский считает, что коммуникативная компетентность личности складывается из способностей «давать социально-психологический прогноз ситуации, в которой предстоит общаться; социально-психологически программировать процесс общения, опираясь на своеобразие коммуникативной ситуации; осуществлять социально-психологическое управление и коррекцию процессов общения в коммуникативной ситуации» (Молотов-Лучанский, 2012, с. 23). Важным элементом, помимо коммуникативных умений, традиционно включаемых в ее состав, В.П. Захаров и Н.Ю. Хрящева считают знания о психологии личности, группы, общения. Представители *второго подхода* дают описание структуры коммуникативной компетентности через

коммуникативные умения. Так, А.В. Захарова и А.В. Мудрик говорят о совокупности коммуникативных умений, развитие которых приводит к повышению коммуникативной компетентности. Это свободное владение речью, умение использовать вербальные и невербальные средства общения, находить новое решение для коммуникативной ситуации, умение воздействовать на партнера по общению. *Третий подход* представлен в работах Е.В. Сидоренко. В качестве структурных элементов коммуникативной компетентности она выделяет коммуникативные умения, коммуникативные способности и коммуникативные знания. Коммуникативная способность трактуется как «природная одаренность человека в общении и коммуникативная производительность». Коммуникативное знание включает специфику закономерностей развития общения, знание коммуникативных методов и приемов, их возможностей и ограничений, а также адекватную оценку степени развития своих коммуникативных умений (Сидоренко, 2003, с. 68).

Следует отметить, что ряд исследователей выделяет в структуре коммуникативной компетентности следующие компоненты: базовый (ценностный), содержательный и инструментальный (операционный, технический) (Л.Н. Васильева (Васильева, 2008)); личностная плоскость, плоскость поведения, плоскость самовосприятия и оценки людей (А.А. Кидрон (Кидрон, 1981)); мотивационно-личностный, когнитивный и поведенческий компоненты (Л.М. Эррера, Е.А. Капустина (Капустина, 2004)); психофизиологический, индивидуально-психологический и социально-психологический уровни (Н.В. Буртовая (Буртовая, 2004)); когнитивный, эмоциональный и поведенческий (Н.Г. Жарких (Жарких, 2010), О.В. Михайлова (Михайлова, 2009)); психологические знания, умения и навыки, коммуникативные качества субъекта профессионального общения, субъективный профессиональный контроль (И.А. Кипиани (Кипиани, 2006)).

В целом, в научных исследованиях коммуникативная компетентность как интегративное образование представлена недостаточно, отсутствует ее целостная структура. Особую актуальность эта проблема приобретает в условиях профессиональной подготовки студентов. Интегративный подход к пониманию роли коммуникативной компетентности в процессе обучения, изучение ее структуры у студентов медицинских специальностей позволит организовать в учреждениях образования целенаправленную работу по формированию необходимых для будущего врача компетенций. Исходя из вышесказанного, определена *цель исследования*, которая заключается в теоретико-эмпирическом изучении структуры коммуникативной компетентности студентов различных медицинских специальностей в контексте профессиональной подготовки.

Основная часть

Эмпирическое исследование структуры коммуникативной компетентности студентов различных медицинских специальностей

Объект исследования: коммуникативная компетентность студентов различных медицинских специальностей.

Предмет исследования: структура коммуникативной компетентности в контексте профессиональной подготовки студентов медицинского вуза.

Научно-теоретические основания изучения структуры коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей в процессе обучения включают:

- *общенаучную методологию исследования:* системный подход как интегративный способ научного познания явления как единого целого (Б.Ф. Ломов), позволяющий изучать коммуникативную компетентность, принимая во внимание совокупность ее структурных компонентов и связей между ними; компетентностный подход в обучении, позволяющий рассматривать коммуникативную компетентность как необходимый компонент профессиональной компетентности студентов медицинских специальностей (В.И. Байденко, В.А. Болотов, Э.Ф. Зеер);

- *конкретно-научную методологию:* положения по проблеме компетентности (Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Жуков, И.А. Зимняя, О.И. Муравьева, Л.А. Петровская); психологические теории и концепции общения в профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.И. Кашницкий, А.Е. Климов).

В ходе исследования были использованы следующие *методы:* теоретико-библиографический анализ и обобщение; психодиагностические методы. Математическая обработка данных осуществлена при помощи описательной статистики, метода статистического вывода о различиях (дисперсионного анализа (F-критерий Фишера) с последующим применением апостериорного критерия Дункана) и корреляционного анализа (коэффициент корреляции Спирмена), а также кластерного анализа, представленных в пакете специальных программ STATISTICA 10.0.

Эмпирическое исследование включало несколько этапов. На *первом этапе* осуществлен теоретико-библиографический анализ и обобщение психолого-педагогической, социологической и философской литературы по проблеме исследования. На *втором этапе* проведено эмпирическое исследование структуры коммуникативной компетентности студентов на протяжении их обучения. В нем приняло участие 713 студентов 1–6-го курсов (88 юношей и 625 девушек в возрасте от 16 до 29 лет), среди которых: студенты стоматологического (СФ) (N = 150), педиатрического (ПФ) (N = 181), медико-профилактического (МПФ) (N = 201) и лечебного (ЛФ) (N = 181) факультетов.

Для определения структуры коммуникативной компетентности студентов различных медицинских специальностей применялись *методики:* «Пятифакторный личностный опросник» (Р. МакКрае, П. Коста), «Диагностика коммуникативной толерантности» (В.В. Бойко), «Исследование самооотношения» (С.Р. Пантелеев), «Диагностика оценки самоконтроля в общении» (М. Снайдер), «Диагностика коммуникативной установки» (В.В. Бойко), «Диагностика уровня эмпатических способностей» (В.В. Бойко), «Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении» (В.В. Бойко), «Исследование особенностей реагирования в конфликтной

ситуации» (К. Томас), «Уровень общительности» (В.Ф. Ряховский), «Профессиональная коммуникативная компетентность врача» (Н.В. Яковлева).

Структура коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей, выделенная на основании теоретических и эмпирических результатов исследования, в ходе которого был применен кластерный анализ с помощью иерархического агломеративного метода – древовидной кластеризации, включает пять компонентов (*коммуникативно-установочный, эмоционально-оценочный, коммуникативно-инструментальный, личностно-оценочный и индивидуально-психологический*), в каждом из которых входящие в него переменные являются однородными, но значительно отличаются от переменных из других компонентов (рис. 22.1).

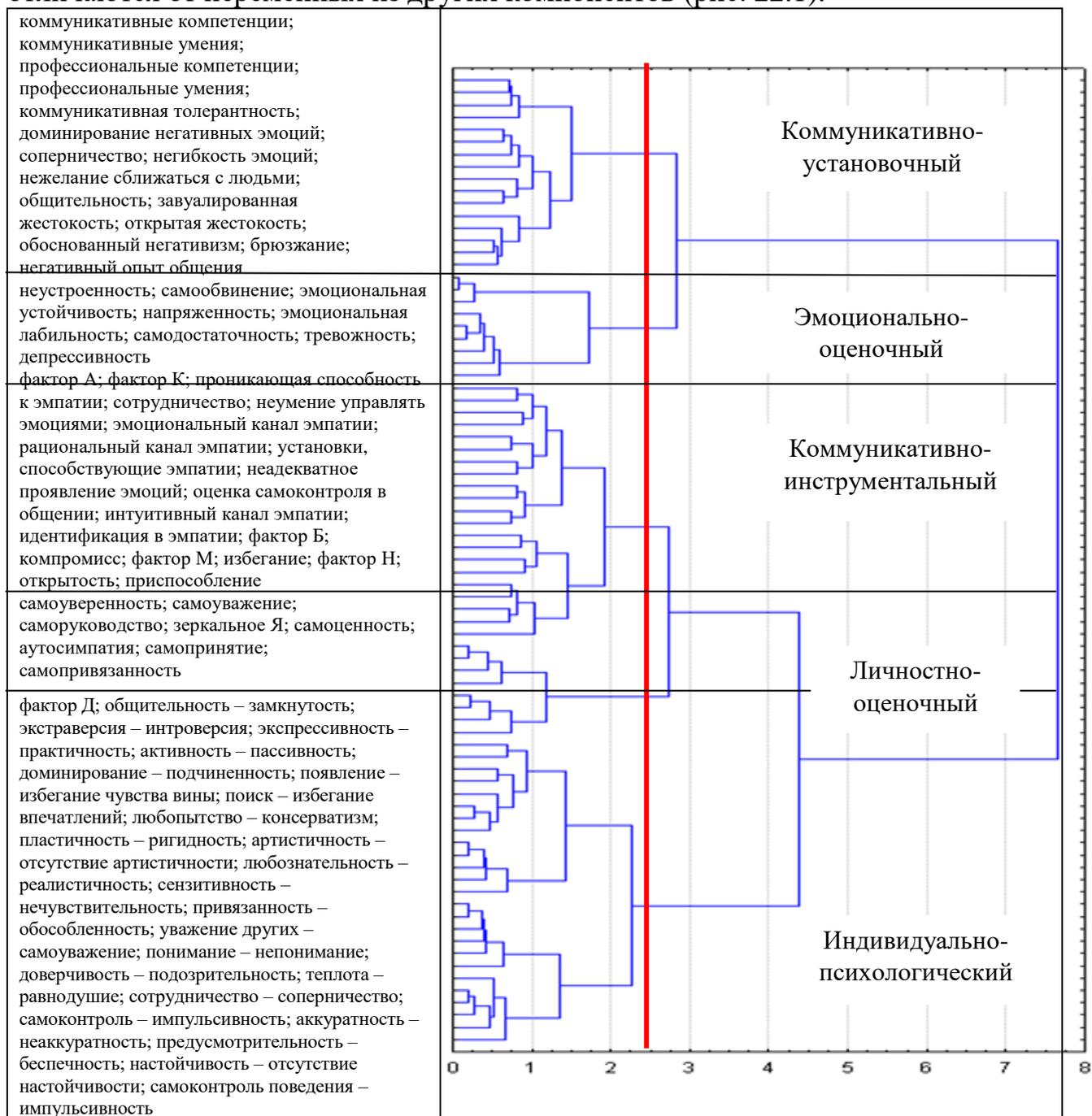


Рис. 22.1. Структура коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей

Для сравнения студентов стоматологического, медико-профилактического, педиатрического и лечебного факультетов по характеристикам, образующим компоненты коммуникативной компетентности, был проведен однофакторный дисперсионный анализ. Необходимо отметить, что многие из примененных в работе методик позволяют изучать и коммуникативно-установочный, и эмоционально-оценочный, и коммуникативно-инструментальный, и личностно-оценочный, и индивидуально-психологический компоненты. В этой связи подобное распределение методик является достаточно условным и используется для удобства анализа и интерпретации данных.

Коммуникативно-установочный компонент коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей составили переменные методики «Профессиональная коммуникативная компетентность врача» Н.В. Яковлевой; три переменные, обозначающие такие эмоциональные барьеры в межличностном общении, как «Нежелание сближаться с людьми», «Негибкость эмоций» и «Доминирование негативных эмоций»; все переменные, соответствующие негативным коммуникативным установкам; переменная «Соперничество»; коммуникативная толерантность, уровень общительности. Рассматривая описание переменных методики «Профессиональная коммуникативная компетентность врача», в них можно обнаружить указания на коммуникативные ценности, потребность в общении, ориентацию на профессионально-социальные контакты. Все это позволяет определить коммуникативно-установочный характер измеряемых с помощью данной методики параметров. В рассматриваемом кластере также имеются переменные, отображающие признаки негативной коммуникативной установки, о чем свидетельствует название методики, к которой относятся эти переменные. Коммуникативно-установочный аспект остальных переменных, вошедших в данный блок, явно не выраженный, может быть выведен из свойств признаков, которые обозначаются этими переменными. Так, коммуникативная толерантность как терпимость к людям, уровень общительности как коммуникабельность, включенные в кластер барьеры в общении, среди которых в первую очередь следует выделить нежелание сближаться с людьми, соперничество как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому могут быть рассмотрены на предмет содержащихся в них разного рода коммуникативных установок.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что важной составляющей коммуникативно-установочного компонента коммуникативной компетентности является *профессиональная коммуникативная компетентность врача* (ПККВ). В рамках данного компонента анализу подверглись такие переменные, как профессиональные компетенции, коммуникативные компетенции, коммуникативные и профессиональные умения (табл. 22.1). Коммуникативные компетенции определяют выраженность общих коммуникативных ценностей, а профессиональные

компетенции – степень включенности коммуникативной составляющей в профессиональную врачебную деятельность, показывают, каково значение коммуникативных компонентов в профессиональной Я-концепции.

Таблица 22.1

Результаты однофакторного дисперсионного анализа
для коммуникативно-установочного компонента
коммуникативной компетентности

Шкалы	Факультеты (среднее арифм.)				Критерий (F)	Значимость (p)
	СФ	ПФ	МПФ	ЛФ		
Коммуникативные компетенции	52,87	52,77	52,37	52,73	0,29	0,835
Профессиональные компетенции	53,95	55,27	55,13	55,39	1,91	0,127
Коммуникативные умения	53,07	53,28	52,87	51,99	1,91	0,127
Профессиональные умения	48,79	49,21	48,04	48,75	1,73	0,159
Уровень коммуникативной толерантности	45,87	45,02	47,47	43,23	1,78	0,15
Доминирование негативных эмоций	1,52	1,6	1,64	1,43	1,083	0,355
Соперничество	4,23	4,39	4,55	3,58	3,68	0,012*
Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций	1,97	1,86	2,12	2,01	1,16	0,324
Нежелание сблизиться с людьми на эмоциональной основе	1,75	1,9	1,94	1,67	2,14	0,094
Завуалированная жестокость	12,95	12,28	13,0	11,29	5,09	0,002*
Открытая жестокость	22,96	25,38	26,07	21,4	7,60	0,000*
Обоснованный негативизм	2,35	2,65	2,69	2,46	2,20	0,087
Брюзжание	4,53	4,67	5,03	4,04	4,27	0,005*

Для испытуемых характерен средний уровень общих коммуникативных компетенций – он присущ 88 % респондентов. В целом, в выборке отсутствуют опрошенные с низким уровнем коммуникативных ценностей.

При сравнении аналогичных показателей в зависимости от специализации было установлено, что у студентов всех факультетов преобладает средний уровень общих коммуникативных компетенций. На стоматологическом факультете он составляет 89 %, на педиатрическом – 88 %, на медико-профилактическом – 90 %, на лечебном – 85 %.

Среди испытуемых всех факультетов также преобладает средний уровень общих коммуникативных умений. На стоматологическом факультете он составляет 82 %, на педиатрическом – 85 %, на медико-профилактическом – 85 %, на лечебном – 80 %. Наиболее сильно выражены коммуникативные умения у студентов педиатрического (3 %) и медико-профилактического (2 %) факультетов. У студентов лечебного факультета низкий уровень коммуникативных умений встречается чаще, чем у студентов других факультетов, и составляет 19 %.

Необходимо отметить, что у 79 % респондентов преобладает средний уровень *профессиональных компетенций*. В выборке отсутствуют испытуемые с низким уровнем профессиональных компетенций. В то же время только у 21 % наблюдается высокий уровень по данной шкале. На стоматологическом факультете он составляет 83 %, на педиатрическом – 77 %, на медико-профилактическом – 78 %, на лечебном – 80 %. У студентов педиатрического факультета высокий уровень по данной шкале встречается чаще (23 %), чем у студентов других факультетов (стоматологический – 17 %, медико-профилактический – 22 % и лечебный – 20 %).

У испытуемых выявлен средний уровень *профессиональных умений* – он свойственен 96 % испытуемых. В то же время лишь у 2 % выборки наблюдается высокий показатель по данной шкале. На стоматологическом факультете он составляет 95 %, на педиатрическом – 95 %, на медико-профилактическом – 97 %, на лечебном – 96 %.

В целом, из табл. 22.2 видно, что у 88 % респондентов наблюдается средний уровень общих коммуникативных компетенций, который характеризуется ярко выраженной потребностью в общении и установлении продуктивных контактов с людьми, а также умением контролировать себя, управлять своими эмоциями и состоянием.

У 83 % студентов выявлен средний уровень коммуникативных умений, свидетельствующий о том, что эти студенты являются хорошими собеседниками, умеют слушать, понять, оценить и принять позицию другого, выбрать вербальные и невербальные средства общения в соответствии с его целями и задачами, доброжелательны, эмоционально отзывчивы, коммуникабельны.

Таблица 22.2

Распределение испытуемых по уровням профессиональной коммуникативной компетентности по всей выборке

Шкалы	Уровень	Всего	
		Количество (n = 713)	%
Коммуникативные компетенции	Низкий	1	0
	Средний	629	88
	Высокий	83	12
Профессиональные компетенции	Низкий	109	15
	Средний	591	83
	Высокий	13	2
Коммуникативные умения	Низкий	0	0
	Средний	565	79
	Высокий	148	21
Профессиональные умения	Низкий	11	2
	Средний	687	96
	Высокий	15	2

У 79 % испытуемых отмечен средний уровень профессиональных компетенций, свидетельствующий о том, что данная категория студентов способна найти общий язык, договориться с различными людьми, быть

толерантными, открытыми и искренними. У 96 % испытуемых преобладает средний уровень профессиональных умений.

Результаты исследования показали, что степень развитости коммуникативной компетентности будущих врачей по факультетам является средне выраженной. В то же время можно утверждать, что наиболее сильно коммуникативные компетенции выражены у студентов педиатрического (12 %) и лечебного (14 %) факультетов, а коммуникативные умения – у студентов педиатрического (3 %) и медико-профилактического (2 %) факультетов. К тому же у студентов педиатрического факультета высокий уровень профессиональных компетенций встречается чаще (23 %), чем у студентов других факультетов.

Выраженность коммуникативной компетентности будущего врача опосредуется профилем медицинской специальности: студенты педиатрического и лечебного факультетов имеют более высокую степень коммуникативной компетентности в сравнении с представителями стоматологического и медико-профилактического факультетов.

В структуру коммуникативно-установочного компонента коммуникативной компетентности включается и такой показатель, как *коммуникативная толерантность*, указывающая на то, в какой степени врач переносит субъективно нежелательные, неприемлемые для него индивидуальные особенности пациентов, отрицательные качества, осуждаемые поступки, привычки, чуждые стили поведения и стереотипы мышления. Коммуникативная толерантность в профессиональной деятельности врача означает умение не только психологически правильно строить отношения с больным, но и способность в процессе этих отношений оставаться в рамках профессиональной роли.

В ходе проведенного исследования было установлено, что 45 % респондентов имеют высокий уровень коммуникативной толерантности. Демонстрация высокого уровня коммуникативной толерантности характерна для так называемого синергического коммуникативного стиля. Синергический (от греч. *synergeia* – сотрудничество) стиль отличается тем, что будущий врач своей манерой взаимодействия с больным способствует объединению и повышению эффективности общения и совместной деятельности. Для данной категории студентов присущи:

- проявление уважения, доброжелательности и терпимого отношения к пациентам;
- установление равноправных отношений, основанных на взаимном доверии, заинтересованности, стремлении понять другого;
- сдержанность при столкновении с такими качествами некоммуникабельных пациентов, как высокомерие, грубость, хамство и др.

Средний уровень коммуникативной толерантности выявлен у 54 % опрошенных, что свидетельствует об умении находить общий язык с больными, темы для общения с разными категориями людей в различных ситуациях, умении слушать собеседника, отсутствии агрессии по отношению к

окружающим людям, высокой адаптивности. У 1 % студентов отмечается низкий уровень коммуникативной толерантности, что выражается в активных деструктивных формах поведения будущего врача при взаимодействии с больными. Такие студенты провоцируют конфликты и тем самым демонстрируют неумение приспосабливаться в общении, неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства, кроме того, у них наблюдается избирательное проявление толерантности в общении.

Сравнение уровня коммуникативной толерантности у представителей различных медицинских специальностей показало, что у студентов всех факультетов преобладают средний и высокий уровни, а у студентов стоматологического, медико-профилактического и педиатрического факультетов наблюдается также и низкий уровень коммуникативной толерантности.

Таким образом, наличие среднего и высокого уровней коммуникативной толерантности у студентов-медиков как будущих специалистов, которым предстоит взаимодействовать с людьми в профессиональной деятельности, является важным при их вхождении в новую для себя среду.

Еще одной составляющей коммуникативно-установочного компонента является *общительность*. В результате проведенного исследования было установлено, что 48 % опрошенных студентов имеют высокий уровень общительности, свидетельствующий о том, что они легко устанавливают контакты, разговорчивы, любят высказываться по разным вопросам, охотно знакомятся с новыми людьми, любят бывать в центре внимания, никому не отказывают в просьбах, хотя и не всегда могут их выполнить, и стараются принимать участие во всех дискуссиях. У 51 % испытуемых был выявлен средний уровень, для них характерны открытость, легкость и общительность. У 1 % студентов был выявлен низкий уровень, свидетельствующий о необщительности и замкнутости, а также о том, что новая работа и необходимость новых контактов выводят их из равновесия.

Сравнение выраженности уровня общительности у студентов различных медицинских специальностей свидетельствует о том, что на стоматологическом (49 %) и медико-профилактическом (52 %) факультетах преобладает высокий уровень общительности, тогда как на педиатрическом (55 %) и лечебном (53 %) факультетах наиболее представлен средний уровень общительности.

В целом, у студентов наблюдается высокий (48 %) и средний (51 %) уровни общительности, свидетельствующие о том, что эти студенты не теряются в новой обстановке, быстро находят новых друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

В качестве составляющей коммуникативно-установочного компонента выступает также *умение управлять эмоциями в общении*. В результате исследования выявлено, что 33 % респондентов характеризуются высоким уровнем эмоциональных барьеров в межличностном общении, что свидетельствует о полном отсутствии проблем с эмоциями при общении и соответствует эффективному взаимодействию в коммуникации. У 41 % наблюдается средний уровень: выявлены некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении. У 26 % испытуемых выявлен низкий уровень эмоциональных барьеров в общении, что осложняет взаимодействие в системе «врач – пациент».

Сравнение выраженности эмоциональных барьеров в межличностном общении у представителей различных факультетов показало, что низкий уровень наиболее выражен у студентов стоматологического (30 %) и медико-профилактического (26 %) факультетов. Это свидетельствует о неумении управлять эмоциями, доминировании негативных эмоций, нежелании сближаться с людьми на эмоциональной основе. В меньшей степени эмоциональные барьеры выражены у студентов педиатрического (23 %) и лечебного (24 %) факультетов.

В межличностных отношениях такие личности склонны судить о других по поступкам, а не доверять своим личным впечатлениям. Им не чужды эмоциональные проявления, но в большинстве своем они подвержены самоконтролю, в общении внимательны, стараются понять больше, чем сказано пациентами, поддержать больного, выслушивают его опасения, но тем не менее, создают некоторый барьер между собой и пациентом. Это можно объяснить тем, что к данной категории будущих врачей предъявляются высокие требования к умению не только психологически правильно строить отношения с больным, но и оставаться в рамках профессиональной роли в процессе этих отношений.

Статистический анализ результатов исследования по данной методике выявил существование значимых различий по шкале *«Неумение управлять эмоциями»*. Обучающиеся на лечебном факультете статистически значимо отличаются от студентов стоматологического и педиатрического факультетов умением управлять своими эмоциями в установлении контактов с людьми, в межличностном общении.

В целом, несмотря на некоторые межфакультетские различия по изученному показателю, большинство студентов-медиков (77 %) имеют высокий (33 %) и средний (41 %) уровни, что свидетельствует о полном отсутствии проблем с эмоциями при общении и соответствует эффективному взаимодействию в системе «врач – пациент». В то же время у 26 % испытуемых было выявлено наличие эмоциональных барьеров в межличностном общении в контексте коммуникативной компетентности будущих врачей, что говорит о необходимости улучшения качества преподавания по психологическим дисциплинам и навыкам коммуникации.

Следует отметить, что ряд переменных, представленных в табл. 22.1, свидетельствует о существовании значимых различий между студентами разных медицинских специальностей по трем шкалам методики «Диагностики коммуникативной установки» В.В. Бойко: завуалированная жестокость ($F(3, 709) = 5,09$; $p = 0,002$), открытая жестокость ($F(3, 709) = 7,60$; $p = 0,000$) и брюзжание ($F(3, 709) = 4,27$; $p = 0,005$), а также по такому стилю поведения в конфликтной ситуации, как соперничество ($F(3, 709) = 3,68$; $p = 0,012$).

Анализ результатов диагностики по шкале «Открытая жестокость» выявил существование значимых различий между студентами разных медицинских специальностей по уровню проявления данной характеристики. По степени открытой жестокости стоматологический и лечебный факультеты статистически значимо отличаются от педиатрического и медико-профилактического факультетов.

Наличие у студентов открытой жестокости говорит о том, что он не скрывает и не смягчает свои негативные оценки и переживания по поводу большинства окружающих: его выводы о них резкие, однозначные и сделаны, возможно, навсегда.

В частности, студенты стоматологического факультета реже проявляют открытую жестокость по отношению к людям, чем студенты педиатрического и медико-профилактического факультетов. В то же время студенты лечебного факультета реже проявляют открытую жестокость по отношению к людям, чем студенты педиатрического и медико-профилактического факультетов.

Полученные результаты позволяют говорить о том, что умение открыто и откровенно высказывать свои негативные оценки в большей степени присуще студентам медико-профилактического и педиатрического факультетов. Подобный стиль поведения позволяет врачу своевременно повлиять на ситуацию, стимулирует положительные изменения у пациентов.

Далее представлены результаты по шкале «Брюзжание», в соответствии с которыми статистически значимые различия выявлены между лечебным факультетом с одной стороны, педиатрическим и медико-профилактическим – с другой. Студенты лечебного факультета по сравнению с двумя последними менее склонны делать необоснованные обобщения во взаимоотношениях с людьми.

Как правило, брюзжание характеризуется склонностью личности делать необоснованные обобщения негативных фактов в области взаимоотношений с партнерами и при наблюдении за социальной действительностью. Так, в дополнение к проявлениям открытой жестокости к окружающим у студентов педиатрического и медико-профилактического факультетов отмечается высокий уровень брюзжания, то есть способность обобщать негативные факты в области коммуникации с партнерами и пациентами, и высказывать их окружающим с высокой долей вероятности. Можно предположить, что у студентов данных медицинских специальностей

таким образом работают механизмы защиты личности, позволяющие снизить внутреннее напряжение и в результате сохранить трудоспособность.

Результаты общего среднего значения выше 33 % свидетельствуют о наличии у респондентов выраженной негативной коммуникативной установки. Так, у студентов всех факультетов была выявлена *негативная коммуникативная установка*. В меньшей степени она свойственна студентам лечебного факультета, в большей – студентам медико-профилактического факультета. При выраженной негативной коммуникативной установке проблемы появятся даже в том случае, если врач будет тщательно маскировать свой негативный настрой по отношению к окружающим, например, на работе. Это можно объяснить тем, что когда человек заставляет себя быть сдержанным, корректным, возникает постоянное напряжение. Однако рано или поздно состояние напряжения приведет к стрессу, нервному срыву, профессиональному выгоранию. Не исключено, что разрядка время от времени происходит за пределами работы – в семье, в общении с друзьями или в общественных местах. Таким образом, необходимо отметить тревожный симптом наличия негативной коммуникативной установки как предпосылки для профессионального эмоционального выгорания у студентов, которые еще даже не начали свою профессиональную деятельность.

Эмоционально-оценочный компонент коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей образуют пять переменных: первичные факторы «Пятифакторного личностного опросника», составляющие основной фактор «Эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость»; фактор К, от которого зависит чувствительность индивида; и три переменные, измеренные с помощью методики исследования «Самоотношения»: «Конфликтность», «Внутренняя неустроенность», «Самообвинение», которые носят самооценочный характер. Эти три переменные не случайно объединились в один кластер с показателями эмоциональной устойчивости по «Пятифакторному личностному опроснику», так как «Эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость» индивида, исходя из концептуальных основ вышеназванного опросника, тесно связаны с самооценкой, то есть стабильность эмоций, обеспечиваемая их самоконтролем, и общий положительный эмоциональный фон сопровождаются адекватно-позитивной самооценкой.

В рамках показателя *самоотношения* личности, который оказывает влияние на коммуникабельность человека, анализировались такие его шкалы, как «Самообвинение», «Самоуважение», «Самоуверенность», «Саморуководство», «Зеркальное Я», «Самоценность», «Самопринятие», «Самопривязанность», «Аутосимпатия», «Внутренняя неустроенность», «Открытость», «Конфликтность». Значимых различий по этим шкалам выявлено не было, за исключением полученных данных по шкале «Самопринятие».

Достоверно значимые различия между студентами педиатрического и стоматологического факультетов обнаружены по шкале «*Самопринятие*». Так, у студентов педиатрического факультета показатели по данной шкале выше, чем у студентов стоматологического факультета. Это свидетельствует о том, что студенты педиатрического факультета в большей степени проявляют чувство симпатии к самим себе, демонстрируют согласие со своими внутренними побуждениями, тогда как студенты стоматологического факультета в большей степени склонны к самообвинению. Можно также предположить, что врачи-педиатры работают в основном с детьми, поэтому им важно быть терпимее к их поведению, кроме того, для нахождения контакта с ребенком врач должен хорошо понимать детские чувства и детское поведение (табл. 22.3).

Таблица 22.3

Результаты однофакторного дисперсионного анализа для эмоционально-оценочного компонента коммуникативной компетентности (по F-критерию Фишера, при $p \leq 0,05$)

Шкалы	Факультеты (среднее арифм.)				Критерий (F)	Значимость (p)
	СФ	ПФ	МПФ	ЛФ		
Эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость	10,75	10,7	10,55	10,69	0,162	0,922
Эмоциональная лабильность – эмоциональная стабильность	49,75	51,09	49,76	50,92	0,846	0,469
Самокритика – самодостаточность	10,4	10,67	10,21	10,51	0,890	0,446
Тревожность – беззаботность	9,48	9,55	9,36	9,65	0,391	0,76
Депрессивность – эмоциональная комфортность	9,27	9,72	9,48	9,97	2,452	0,062
Напряженность – расслабленность	9,85	10,45	10,15	10,09	1,428	0,233

В контексте показателя *самоотношения* анализировались и такие переменные, как открытость и конфликтность. Полученные результаты показывают отсутствие статистически значимых различий между студентами разных медицинских специальностей по уровню выраженности этих показателей.

По шкале «*Открытость*» средние показатели у студентов всех факультетов имеют средние значения, что говорит об избирательном отношении человека к себе, преодолении некоторых психологических защит при актуализации других, особенно в критических ситуациях. Кроме того, результаты студентов лечебного факультета по данному показателю являются самыми высокими, а студентов стоматологического факультета – самыми низкими.

Результаты по шкале «*Конфликтность*» также укладываются в диапазон средних значений, который характеризуется тем, что отношение к себе, установка видеть себя у студентов зависят от степени адаптированности в ситуации. В привычных для себя условиях, особенности которых хорошо знакомы и прогнозируемы, наблюдается положительное отношение к себе, признание своих достоинств и высокая оценка своих достижений. Неожиданные трудности, возникающие дополнительные препятствия могут способствовать усилению недооценки собственных успехов. Наиболее высокие значения по данному показателю наблюдались у студентов педиатрического факультета, а самые низкие – у студентов медико-профилактического. Ряд личностных качеств, представленных в табл. 22.3, не показывает существования значимых различий между студентами рассматриваемых медицинских специальностей.

Далее представлен сравнительный анализ **коммуникативно-инструментального компонента** коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей. В данный кластер вошли все переменные, характеризующие эмпатические способности, и две переменные, которые соответствуют двум эмоциональным барьерам в межличностном общении – «Неумение управлять эмоциями» и «Неадекватное проявление эмоций». В данном кластере также обнаруживают себя оценка самоконтроля в общении и факторы коммуникативной социальной компетентности: фактор А, обуславливающий степень общительности, открытости в общении; фактор К, от которого зависит чувствительность индивида, его тяга к другим людям; фактор В, характеризующий степень развитости логического мышления, сообразительности; фактор С, определяющий «эмоциональную устойчивость – эмоциональную неустойчивость», «зрелость – податливость», «изменчивость»; фактор М, соответствующий личностной независимости, «автономии – зависимости» от группового мнения, конформизму; фактор Н, обозначающий самоконтроль, «самоподчинение – импульсивность», «неорганизованность»; фактор Л, выполняющий в методике функцию шкалы правдивости. Данный кластер составили стили поведения в конфликтной ситуации, которые объединяет то, что, взаимодействуя в конфликте, индивид, использующий любой из них, пренебрегает собственными интересами. Кроме этого, в данном кластере находится переменная «Открытость», являющаяся шкалой методики исследования «Самоотношения» и раскрывающая степень рефлексивности личности по отношению к самой себе, в частности, к своему поведению, подлежащему моральной оценке с точки зрения как общественных, так и внутриличностных норм.

Психологическим качеством, обеспечивающим адекватную коммуникацию в системе взаимоотношений «врач – больной», является *эмпатия* – своеобразная включенность в мир переживаний больного. Специалист медицинского профиля должен обладать эмпатией, которая

характеризуется способностью к сочувствию, сопереживанию, состраданию, эмоциональной отзывчивостью, умением упреждать конфликты и находить компромиссное решение. В связи с этим важным показателем эмоционального компонента коммуникативной компетентности является развитость эмпатических способностей.

В результате проведенного исследования было выявлено, что у 75 % испытуемых отмечается низкий уровень эмпатии. Это объясняется тем, что для эффективного профессионального общения важнее всего не постоянное сопереживание пациенту, а владение «действенной эмпатией», то есть показатель эмпатичности не должен быть слишком высоким для достижения эффективности коммуникации, иначе решение других задач врачебной деятельности (в частности, постановка диагноза, оказание лечебной помощи) будет затруднено, а иногда и невозможно. У 24 % респондентов выявлен средний уровень эмпатии. У 1 % испытуемых диагностирован высокий уровень эмпатии.

При высоком уровне эмпатии врачу часто присущи болезненно развитое сопереживание, тонкое реагирование на настроение собеседника, наличие чувства вины из-за опасения причинить другим людям беспокойство, повышенная психологическая уязвимость и ранимость. Эти качества препятствуют выполнению профессионального ролевого поведения вследствие эмоциональных перегрузок, эмоционального и физического истощения при избыточном эмпатическом вовлечении в переживания больного. Сравнение выраженности уровня эмпатических способностей студентов различных медицинских специальностей свидетельствует о том, что на всех факультетах преобладает низкий уровень эмпатических способностей.

Полученные результаты позволяют говорить о том, что студенты разных медицинских специальностей значительно не различаются между собой по уровню эмпатических способностей. Показатели рационального канала, способствующие эмпатии, в большей степени отражены на стоматологическом факультете и в меньшей – на педиатрическом. Обучающиеся на этих факультетах характеризуются чувствительностью к нуждам и проблемам окружающих. Что касается показателя эмоционального канала эмпатии, свидетельствующего о способности эмпатирующего входить в эмоциональный резонанс с окружающими – сопереживать, соучаствовать, то он в большей степени представлен на педиатрическом и в меньшей – на стоматологическом факультетах. Интуитивный канал эмпатии, характеризующий способности респондента видеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной информации о них, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании, наиболее выражен на стоматологическом и наименее – на лечебном факультетах. Следует обратить внимание на то, что студенты разных факультетов в целом демонстрируют *низкий уровень эмпатии* по всем каналам, что говорит о меньшей чувствительности испытуемых, их склонности больше доверять разуму, а не впечатлениям в оценке поступков людей, а также о том, что их эмоциональные проявления

находятся под самоконтролем, что они испытывают затруднения в установлении контактов с людьми.

Среди переменных, составляющих коммуникативно-инструментальный компонент коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей, выделяются три переменные, по которым студенты различаются. Это такие стили поведения в конфликтной ситуации, как «Сотрудничество» ($F(3, 70) = 7,72; p = 0,043719$), «Компромисс» ($F(3, 70) = 4,37; p = 0,004625$), а также «Неумение управлять эмоциями» как эмоциональный барьер в общении ($F(3, 70) = 2,90; p = 0,034278$).

По шкале «Сотрудничество» было установлено, что у студентов лечебного факультета результаты выше, чем у студентов других факультетов. Соответственно, можно предположить, что студенты лечебного факультета в большей степени демонстрируют умение приходить к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон, чем студенты других факультетов. Данное качество студентов способно значительно облегчить их будущую профессиональную деятельность, связанную с большим количеством разнообразных взаимодействий в системе «врач – пациент».

Выявленные значимые различия между студентами по шкале «Компромисс» показали дифференцированный способ поведения в конфликтной ситуации. В частности, было установлено, что результаты студентов лечебного, педиатрического и стоматологического факультетов выше, чем студентов медико-профилактического факультета.

Таким образом, студенты медико-профилактического факультета реже студентов других факультетов в конфликтных ситуациях идут на соглашение на основе взаимных уступок, предлагают варианты, снимающие возникшие противоречия. В то же время им в большей степени свойственны соперничество и приспособление. Можно также предположить, что такое различие в особенностях реагирования в конфликтных ситуациях обусловлено спецификой будущей врачебной деятельности студентов данной медицинской специальности, которая во многом связана с выполнением функций мониторинга и контроля, что предполагает приоритет следования нормам и правилам вместо попыток нахождения компромисса.

В целом можно предположить, что в силу особенностей своей профессиональной деятельности студенты лечебного факультета в большей степени ориентированы на поиск компромисса в конфликтных ситуациях и не готовы провоцировать конфликт ради отстаивания своей точки зрения.

Статистический анализ результатов исследования выявил существование значимых различий по шкале «Неумение управлять эмоциями». Обучающиеся на лечебном факультете статистически значимо отличаются от студентов стоматологического и педиатрического факультетов умением управлять своими эмоциями в установлении контактов с людьми, в межличностном общении.

Так, неумение управлять эмоциями в большей степени свойственно студентам стоматологического и педиатрического факультетов и в меньшей – студентам медико-профилактического и лечебного факультетов. Подобные результаты можно объяснить спецификой будущей профессиональной деятельности: у студентов лечебного и педиатрического факультетов целенаправленно формируются навыки управления эмоциями как необходимое условие для успешного профессионального становления в процессе взаимодействия в системе «врач – пациент», тогда как для студентов стоматологического и медико-профилактического факультетов эти навыки являются менее значимыми.

В профессиональном общении специалиста медицинского профиля большое значение имеет способность контролировать свое поведение при взаимодействии с пациентами. *Коммуникативный контроль в общении* – необходимая характеристика коммуникативной компетентности, показатель профессионализма и предпосылка создания оптимальных условий для конструктивного поддерживающего взаимодействия, продуцирование готовности пациента к принятию ответственного решения о ходе и объеме медицинских процедур. В ходе исследования было выявлено, что 13 % испытуемых характеризуются низким коммуникативным контролем, у 54 % выявлен средний уровень коммуникативного контроля, у 33 % – высокий. Тот факт, что на всех факультетах преобладает средний уровень коммуникативного контроля, можно объяснить тем, что все студенты медицинских специальностей имеют длительное и регулярное общение с пациентами в процессе профессионального взаимодействия. К данной категории будущих врачей предъявляются высокие требования к коммуникативной компетентности, умению не только психологически правильно строить отношения с больными, но и оставаться в рамках профессиональной роли в процессе этих отношений. Вместе с тем некоторую настороженность может вызвать тот факт, что низкий уровень коммуникативного контроля выявлен у студентов всех специальностей. Одной из причин этого следует считать широкое использование лечебно-диагностического оборудования и, как следствие, замену межличностного общения врача и пациента на инструментальное.

В целом, сформированность уровня коммуникативного контроля наблюдается у 87 % испытуемых (уровень коммуникативного контроля средний и высокий). Эти студенты обладают способностью к эффективному межличностному взаимодействию, быстрому налаживанию контактов с окружающими и самостоятельному принятию решений.

Личностно-оценочный компонент коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей относительно небольшой, но заметно однородный и полностью образован переменными, являющимися шкалами и независимыми факторами методики исследования «Самоотношения». Это дает основания полагать, что указанный класс переменных является *личностно-оценочным*. Изучение данного компонента

показало, что по показателю самоотношений значимые различия были выявлены только по шкале «Самопринятие» ($F(3, 709) = 2,75; p = 0,041781$) между студентами педиатрического и стоматологического факультетов. Кроме того, у студентов педиатрического факультета результаты выше, чем у студентов стоматологического факультета. Это свидетельствует о том, что студенты педиатрического факультета в большей степени проявляют чувство симпатии к самим себе, демонстрируют согласие со своими внутренними побуждениями, тогда как студенты стоматологического факультета больше склонны к самообвинению.

В рамках показателя самоотношений анализировались и такие переменные, как открытость и конфликтность. Полученные результаты показывают отсутствие статистически значимых различий между студентами различных медицинских специальностей по уровню выраженности этих показателей.

Далее представлен сравнительный анализ **индивидуально-психологического компонента** коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей. Данный кластер объединяет все переменные, относящиеся к оценке таких основных факторов «Пятифакторного личностного опросника», как «Экстраверсия – интроверсия», «Экспрессивность – практичность», «Привязанность – обособленность» и «Самоконтроль – импульсивность». К ним примыкает фактор Д, определяющий проявление одного из полюсов: жизнерадостный – молчаливый, беспечный – трезвый, веселый – серьезный. Первый из названных факторов оценивает направленность психики, которая часто используется в качестве основания для построения типологий и классификаций личности. Второй фактор позволяет описывать человека в понятиях свойств его нервно-психической активности и реагирования. Содержание фактора Д близко к представлениям об экстравертированности – интровертированности психики. Изучение вышеназванного компонента у студентов различных медицинских специальностей выявило различия по шкале «Пластичность – ригидность» ($F(3, 709) = 2,80; p = 0,039267$) (табл. 22.4).

Пластичность представляет собой свойство темперамента, которое проявляется в том, насколько легко и быстро приспосабливается человек к внешним воздействиям. Так, пластичный человек моментально перестраивает поведение, когда обстоятельства меняются. В свою очередь ригидный человек в изменившихся условиях действует инертно, с опорой на старые модели поведения, с большим трудом меняет свою линию поведения.

С помощью апостериорного критерия Дункана было установлено, что студенты лечебного факультета статистически значимо отличаются от студентов стоматологического и педиатрического факультетов. Полученные результаты свидетельствуют о том, что студенты лечебного факультета более пластичны, чем студенты стоматологического и медико-профилактического факультетов, которые склонны проявлять ригидность.

Таблица 22.4

Результаты однофакторного дисперсионного анализа
для индивидуально-психологического компонента
коммуникативной компетентности

Шкалы	Факультеты (среднее арифм.)				Крит. (F)	Знач. (p)
	СФ	ПФ	МПФ	ЛФ		
Общительность – замкнутость	9,83	9,49	9,73	9,99	1,347	0,258
Экстраверсия – интроверсия	11,07	10,7	10,38	10,61	1,901	0,128
Экспрессивность – практичность	11,25	11,45	11,46	11,69	0,955	0,414
Активность – пассивность	10,44	10,61	10,29	10,48	0,505	0,679
Доминирование – подчиненность	10,53	10,82	10,71	11,04	0,950	0,416
Поиск впечатлений – избегание впечатлений	10,35	10,41	10,24	10,38	0,177	0,912
Проявление чувства вины – избегание чувства вины	52,22	52,02	51,35	52,5	0,589	0,622
Любопытство – консерватизм	11,45	12,08	11,74	12,27	3,199	0,023*
Пластичность – ригидность	55,65	57,13	55,75	57,97	2,799	0,039*
Любознательность – реалистичность	11,46	11,83	11,49	11,9	1,481	0,219
Артистичность – отсутствие артистичности	11,09	11,26	10,87	11,72	4,452	0,004*
Сензитивность – нечувствительность	10,4	10,51	10,2	10,4	0,644	0,587
Теплота – равнодушие	10,83	11,27	11,03	11,55	2,644	0,049*
Понимание – непонимание	11,57	11,77	11,32	11,93	2,654	0,048*
Уважение других – самоуважение	54,83	56,27	54,17	57,23	3,606	0,013*
Самоконтроль – импульсивность	10,75	11,19	10,57	10,81	1,431	0,233
Сотрудничество – соперничество	9,95	10,12	9,69	10,33	1,777	0,15
Доверчивость – подозрительность	11,07	11,46	10,98	11,65	2,847	0,037*
Аккуратность – неаккуратность (отсутствие аккуратности)	11,15	11,29	11,05	11,61	1,756	0,154
Настойчивость – отсутствие настойчивости	11,29	11,77	11,06	11,75	3,613	0,013*
Ответственность – безответственность	10,35	10,5	10,18	10,38	0,506	0,678
Предусмотрительность – беспечность	54,52	55,87	54,03	55,19	1,274	0,282
Привязанность – обособленность	11,41	11,65	11,15	11,77	1,901	0,128
Самоконтроль поведения – импульсивность (отсутствие самоконтроля)	10,75	11,19	10,57	10,81	2,057	0,105

Данные результаты можно объяснить тем, что специфика обучения студентов лечебного факультета предполагает освоение различных видов и направлений врачебной деятельности, а также необходимость работы с разными категориями пациентов и их родственниками в процессе профессионального взаимодействия в сравнении с другими специалистами в сфере оказания медицинских услуг. Поэтому к данной категории будущих врачей предъявляются высокие требования к умению не только

психологически правильно строить отношения с больными, но и оставаться в рамках профессиональной роли в процессе этих отношений, что обуславливает необходимость выработки умения гибко приспосабливаться к внешним воздействиям.

Между студентами различных медицинских специальностей были выявлены значимые различия по шкале «*Любопытство – консерватизм*» ($F(3, 709) = 3,20$; $p = 0,022910$). Любопытство определяется как свойство личности, связанное с проявлением повышенного интереса ко всему новому и интригующему (см. табл. 22.4). С помощью апостериорного критерия Дункана было установлено, что студенты стоматологического факультета статистически значимо отличаются от студентов педиатрического и лечебного факультетов.

Полученные данные свидетельствуют о том, что студенты стоматологического факультета в меньшей степени склонны проявлять любопытство, чем студенты педиатрического и лечебного факультетов. Данные результаты можно интерпретировать с точки зрения требований к будущей специальности. Большой консерватизм студентов-стоматологов объясняется меньшими возможностями к творчеству, которые предоставляет их специальность по сравнению со специальностями студентов педиатрического и лечебного факультетов.

Между студентами различных факультетов были выявлены значимые различия по шкале «*Артистичность – отсутствие артистичности*» ($F(3, 709) = 4,45$; $p = 0,004141$), свидетельствующие о том, что студенты лечебного факультета в большей степени склонны проявлять артистичность, чем студенты стоматологического и медико-профилактического факультетов. Можно предположить, что потребность в проявлении творческого мастерства, в коммуникабельности и общении с другими людьми у студентов лечебного факультета выше, чем у студентов других факультетов.

Так, понимание определяет склонность личности искренне понимать других или положительно воспринимать поступающую информацию, а непонимание связано с неспособностью личности понимать окружающих.

Анализ табл. 22.4 также позволил обнаружить значимые различия между студентами различных факультетов по шкале «*Понимание – непонимание*» ($F(3, 709) = 2,65$; $p = 0,047618$). Согласно результатам расчета критерия Дункана, у студентов лечебного факультета этот показатель представлен большими значениями, в то время как у студентов медико-профилактического факультета по данному показателю наблюдаются значимо более низкие значения. Результаты позволяют говорить о том, что студенты лечебного факультета в большей степени склонны проявлять понимание других людей, чем студенты медико-профилактического факультета.

Полученные данные можно объяснить большим разнообразием знаний, которые получают студенты лечебного факультета (справочно: на медико-профилактическом факультете функционируют 9 кафедр, на лечебном – 20,

на стоматологическом – 14, на педиатрическом – 13). В результате изучения большего числа заболеваний студенты учатся общаться с пациентами и понимать их проблемы.

Между студентами различных факультетов были также обнаружены значимые различия по шкале «Теплота – равнодушие» ($F(3, 709) = 2,63$; $p = 0,048934$). Теплота – свойство личности, связанное со склонностью к сочувствующему и понимающему поведению, когда человек сочувствует неудачам и понимает переживания окружающих. Равнодушие, наоборот, описывает человека безразличного к переживаниям других.

Статистически значимо по этой шкале различаются стоматологический и лечебный факультеты, причем студенты последнего менее равнодушны, чем студенты первого. Так, студенты лечебного факультета в большей степени склонны демонстрировать теплоту, чем студенты стоматологического факультета. Можно предположить, что специальность стоматолога требует от врача меньшего проявления теплоты, чем другие врачебные специальности.

Достоверно значимые различия между студентами различных факультетов были выявлены и по шкале «Уважение других – самоуважение» ($F(3, 709) = 3,61$; $p = 0,013199$), свидетельствующие о том, что студенты лечебного факультета в большей степени склонны демонстрировать уважение других, чем студенты стоматологического и медико-профилактического факультетов. У людей с высоким уровнем уважения других, как правило, уважение к другим выше, чем к себе, поэтому авторитет в их жизни занимают не они сами, а окружающие. В то же время доминирование самоуважения снижает роль других людей в жизни испытуемых.

Необходимо отметить, что студенты лечебного факультета в большей степени склонны демонстрировать уважение других, чем студенты стоматологического факультета; студенты педиатрического факультета в большей степени склонны демонстрировать уважение других, чем студенты медико-профилактического факультета; студенты лечебного факультета в большей степени склонны демонстрировать уважение других, чем студенты медико-профилактического факультета. Полученные результаты хорошо согласуются с особенностями студентов, описанными выше. Как видно, студенты лечебного и педиатрического факультетов характеризуются большей степенью уважения других, чем студенты стоматологического и медико-профилактического факультетов. Основными причинами этого являются иные требования к личности врача, которые предъявляются со стороны пациентов и преподавателей университета.

В частности, выпускникам лечебного и педиатрического факультетов в большей степени необходимо уметь взаимодействовать с пациентами при постановке диагноза, выстраивании долгосрочных профессиональных отношений, тогда как специфика врачебных специальностей, которым студенты обучаются на стоматологическом и

медико-профилактическом факультетах, предполагает в большинстве случаев короткие, разовые взаимодействия с пациентами.

Статистически значимые различия были обнаружены по шкале «Доверчивость – подозрительность» между студентами различных факультетов ($F(3, 709) = 2,85; p = 0,036820$). В частности, установлено, что студенты лечебного факультета в большей степени склонны проявлять доверчивость, чем студенты стоматологического и медико-профилактического факультетов.

В то же время результаты студентов педиатрического факультета значительно выше, чем у студентов медико-профилактического факультета. Следовательно, студенты медико-профилактического факультета чаще склонны проявлять подозрительность, чем студенты педиатрического факультета.

Так, наиболее высокий уровень проявления доверчивости отмечен у студентов лечебного факультета в сравнении со студентами стоматологического и медико-профилактического факультетов, что можно объяснить иной спецификой врачебной специальности, предполагающей более тесный эмоциональный контакт с людьми, который необходимо выстраивать на принципах взаимного доверия. Данный факт имеет большое значение с точки зрения успеха в их будущей профессиональной деятельности. То же относится и к студентам педиатрического факультета, для которых доверительные отношения с пациентами играют определяющую роль для эффективности лечения.

По шкале «Настойчивость – отсутствие настойчивости» между студентами различных факультетов также были выявлены значимые различия ($F(3, 709) = 3,61; p = 0,013077$), свидетельствующие о том, что студенты медико-профилактического факультета статистически значимо отличаются от тех, кто обучается на педиатрическом и лечебном факультетах.

В ходе исследования было установлено, что по данной шкале результаты студентов педиатрического факультета выше, чем у студентов стоматологического и медико-профилактического факультетов.

Следует отметить, что студенты педиатрического факультета в большей степени склонны проявлять настойчивость, чем студенты стоматологического и медико-профилактического факультетов. Полученные результаты по этой шкале у студентов лечебного факультета выше, чем у студентов медико-профилактического факультета.

Результаты показывают, что от студентов педиатрического и лечебного факультетов в рамках их профессиональной деятельности в большей степени требуются добросовестность, аккуратность, ответственность, самоконтроль и настойчивость в делах в результате длительного взаимодействия с пациентами и их родственниками, чем от студентов стоматологического и медико-профилактического факультетов.

Таким образом, в ходе изучения структуры коммуникативной компетентности было выявлено, что дальнейшая работа по ее становлению должна проводиться в образовательно-развивающем пространстве медицинского университета в процессе профессиональной подготовки будущих медицинских работников и обеспечиваться рядом условий, среди которых:

- ориентация образовательного процесса в медицинском университете на субъектность личности обучаемого, развитие способностей к самоактуализации;
- использование различных методических приемов, связанных с обеспечением учебно-методического сопровождения элективного курса (например, «Психологические основы эффективного общения в системе «врач – пациент», «Коммуникативное мастерство медицинского работника»);
- разработка и реализация соответствующих учебно-методических комплексов (например, «Формирование коммуникативной компетентности у студентов медицинского вуза»).

На современном этапе система элективных курсов становится все более актуальной, хотя она и не до конца разработана. Элективные курсы позволяют более углубленно и развернуто давать студентам те знания, умения и навыки, которые являются нужными для эффективной жизнедеятельности обучающегося, но не входят в обязательную часть содержания образования. Например, в программе курса по выбору «Психологические основы эффективного общения в системе "врач – пациент"» предусмотрено сочетание изучения теории (лекционные занятия) с развитием у будущих специалистов осмысленного понимания значимости коммуникативной деятельности в данной профессии, а также с овладением практическими умениями по их применению (семинарские занятия). За счет данного комплекса студенты овладеют коммуникативными навыками.

На теоретических занятиях студенты познакомятся с терминологией, касающейся процесса коммуникации: вербальное и невербальное общение, взаимоотношения, коммуникация, коммуникативная компетентность, коммуникативное поведение, межличностные отношения, общение, сотрудничество. На семинарских и практических занятиях рекомендовано внедрение комплекса упражнений, направленных на приобретение и отработку навыков и умений коммуникации. В содержание данных упражнений включаются два рода задач: во-первых, изучение общих закономерностей коммуникации; во-вторых, овладение «технологией» коммуникации, то есть развитие ее навыков и умений.

Существенную роль в развитии компетентности субъекта коммуникации играет практика. Она максимально приближает будущего специалиста к профессиональной деятельности, создает широкие возможности для обогащения творческого потенциала личности будущего специалиста. Во время практики возрастает объем самостоятельной работы студентов, большое внимание уделяется развитию основных

профессиональных качеств, умений и навыков. Параллельно с учебной студента могут участвовать во внеучебной работе, которая включает в себя факультетские конференции, семинары, тренинги, конкурсы и акции, проводимые в течение года (Молотов-Лучанский, 2012).

В процессе подготовки и выступлений на конференциях студенты овладевают такими навыками коммуникации, как способность воспринимать и передавать информацию, участвовать в обсуждении вопросов конференции на круглых столах, налаживать взаимоотношения с одногруппниками, преподавателями факультета и пациентами, а также имеют возможность практически отработать навыки, приобретенные в ходе изучения курса по выбору «Психологические основы эффективного общения в системе "врач – пациент"».

Перспективным в этом вопросе видится проведение психологических тренингов. Это будет служить толчком к формированию коммуникативных навыков у студентов-медиков за счет рефлексивного использования получаемой участниками группы информации о себе, так как именно на тренингах моделируются конкретные значимые ситуации общения, управления, проводится анализ поведения участников.

Формирование коммуникативной компетентности должно стать неотъемлемой частью подготовки специалистов разных областей. Для будущих врачей, особенно психиатров и психотерапевтов, коммуникативная компетентность – это не только необходимое профессиональное качество, но и форма индивидуальной психологической защиты.

Заключение

На основании проведенного теоретического и эмпирического исследования сформулированы следующие **выводы**.

1. Изучение проблемы коммуникативной компетентности студентов – будущих специалистов системы «человек – человек» подводит к необходимости осознания факта включения данного аспекта в содержание образования на уровне государственных образовательных стандартов и обучения с целью повышения эффективности подготовки специалистов медицинского профиля и их соответствия запросам современных условий (рынка) путем создания в вузе благоприятных условий для свободного и осознанного выбора обучающимися будущей профессиональной деятельности, необходимой квалификации в соответствии с личностными интересами, образовательными запросами и потребностями рынка труда.

2. Структура коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей включает следующие компоненты: *лично-оценочный* (представлен показателями отраженного самоотношения, самооценки, саморуководства, самоуверенности, самопривязанности, внутренней конфликтности и самообвинения); *индивидуально-психологический* (общительность, экстравертированность, экспрессивность, устойчивый интерес к пациентам, любознательность, аккуратность, настойчивость, ответственность за результаты своей деятельности,

пластичность, понимание, уважение других, доверчивость, сотрудничество); *эмоционально-оценочный* (эмоциональная устойчивость, конфликтность, внутренняя неустроенность, самообвинение, самопринятие, самоконтроль, самокритика, тревожность, напряженность); *коммуникативно-установочный* (коммуникативные ценности и установки: потребность в общении, ориентация на профессионально-социальные контакты, коммуникативную толерантность, общительность, нежелание сближаться с людьми как барьер в общении, способный привести к негибкости эмоций и доминированию негативных эмоций; негативную коммуникативную установку, соперничество как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому) и *коммуникативно-инструментальный* (способность к эмпатии; умение управлять эмоциями, оценка самоконтроля в общении, умение слушать собеседника, поддерживать общение, особенности реагирования в конфликтных ситуациях, творческий склад мышления и логичность мышления).

3. Материалы исследования могут использоваться в системе повышения профессиональной квалификации всех работников социономического типа, в практической деятельности профессорско-преподавательского состава и специалистов социально-педагогических и психологических служб учреждений высшего медицинского образования.

ГЛАВА 23. ТРЕНИНГ ПРОАКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ ПРАКТИКУЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ К РАБОТЕ В РЕЖИМЕ САМОИЗОЛЯЦИИ

Введение

События 2020 г. – пандемия COVID-19, введенный во всем мире режим самоизоляции, последовавшие за этим экономический и политический кризисы стали яркой иллюстрацией концепции VUCA-мира. VUCA – это акроним английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность). VUCA-мир – это мир, главной константой которого является нестабильность, порождающая три главных вызова – дефицит смысла (как страх потери смысла жизни), дефицит понимания, дефицит доверия. Ситуация пандемии COVID-19 разрушила привычный мир (высокая мобильность, разделение на рабочее и домашнее пространство), привела к ускоренной цифровизации всех областей жизни и стала чрезвычайной ситуацией небывалого масштаба.

Чрезвычайная ситуация (ЧС) – это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которое может повлечь за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей («Закон о защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ (СЗРФ 94-35) (с изменениями на 23 июня 2016 г.)»).

Территория, на которую воздействуют поражающие факторы чрезвычайной ситуации, называется очагом ЧС и включает в себя проживающее на ней население, здания, специальные сооружения, инженерные сети и коммуникации. Очаги ЧС могут отличаться размерами, формой, характером в зависимости от его масштабов и природы. Уникальность пандемии COVID-19 в том, что впервые очагом ЧС стала вся планета, так как не было ни одного места на земле, где вирус гарантированно отсутствовал.

В современных классификациях чрезвычайных ситуаций и катастроф не нашлось понятия, соответствующего грандиозности события.

По тяжести последствий Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) рекомендует разделять чрезвычайные ситуации на 5 групп: без поражения людей; с 1–2 пораженными; с 3–10 пораженными (малые); с 11–49 пораженными (средние); с 50 и более пораженными (крупные). Как видно из приведенных классификаций, пандемия COVID-19, ставшая причиной смерти сотен тысяч людей, – это беспрецедентное событие.

Российская классификация ЧС тоже оказалась недостаточно масштабной. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 21 мая 2007 г. № 304, выделяют ЧС:

- локального характера – зона чрезвычайной ситуации (территория, на которой сложилась чрезвычайная ситуация и нарушены условия жизнедеятельности людей) не выходит за пределы территории объекта, при этом количество пострадавших (людей, погибших или получивших ущерб здоровью) не более 10 человек, либо размер материального ущерба (размер ущерба окружающей природной среде и материальных потерь) составляет не более 100 000 рублей;

- муниципального характера – зона чрезвычайной ситуации не выходит за пределы территории одного поселения или внутригородской территории города федерального значения, при этом количество пострадавших составляет не более 50 человек либо размер материального ущерба составляет не более 5 млн рублей, и чрезвычайная ситуация не может быть отнесена к чрезвычайной ситуации локального характера;

- межмуниципального характера – зона чрезвычайной ситуации затрагивает территорию двух и более поселений, внутригородских территорий города федерального значения или межселенную территорию, при этом количество пострадавших составляет не более 50 человек либо размер материального ущерба составляет не более 5 млн рублей;

- регионального характера – зона чрезвычайной ситуации не выходит за пределы территории одного субъекта Российской Федерации, при этом количество пострадавших свыше 50 человек, но не более 500 человек, либо размер материального ущерба составляет свыше 5 млн рублей, но не более 500 млн рублей;

- межрегионального характера – зона чрезвычайной ситуации затрагивает территорию двух и более субъектов Российской Федерации, при этом количество пострадавших свыше 50 человек, но не более 500 человек, либо размер материального ущерба составляет свыше 5 млн рублей, но не более 500 млн рублей;

- федерального характера – количество пострадавших свыше 500 человек либо размер материального ущерба составляет свыше 500 млн рублей.

В определенном смысле можно утверждать, что последний раз столь масштабную катастрофу мир переживал только во время Второй мировой войны. Показательно, что отечественные психологи уже в июне 1941 г. провели научную конференцию, обобщающую первый полученный опыт. Поэтому не случайно, что, столкнувшись с вызовами пандемии COVID-19, сотрудники Петербургской школы психотерапии и психологии отношений сразу же приступили к активной научной работе, способствующей осмыслению происходящего и поиску путей решения проблемы. Данный подход позволил начать оказание психологической помощи населению на основе метода позитивной динамической психотерапии уже в марте 2020 г.

Наш более чем 25-летний опыт психотерапии пострадавших от катастроф различного генеза позволяет утверждать, что травмирующие

факторы, описанные в научной литературе ранее, никогда еще не проявлялись так масштабно и в таком сочетании, как при пандемии COVID-19.

А.Ф. Лазурский в монографии «Очерк науки о характерах» напоминает: уже Кант в своей «Антропологии» (1994) предложил, что в качестве основных критериев при описании характера должны выступать: во-первых, преобладание чувства или деятельности, во-вторых, подъем или ослабление жизненной энергии. На современном этапе эти представления получили развитие в концепциях этноландшафтной синтонности и этноландшафтного диссонанса. В первом случае речь идет о гармоничности автохтонного населения с ландшафтными особенностями зоны проживания, во втором – о развитии по механизму дезадаптации целого ряда психических расстройств у мигрантов (Слабинский, 2020, с. 262).

Так, А.В. Сухарев показал, что в норме когнитивная, эмоциональная и моторно-поведенческая стороны психической адаптации недизъюнктивны, то есть «неразрывны» между собой (Сухарев, 2008). В то время как «разрывность» (дизъюнктивность) процесса является показателем психической дезадаптации человека к его внешней и внутренней среде или нарушением системы отношений личности, по В.Н. Мясищеву.

Еще в конце 1930-х гг. XX века основатель психологии среды Willy Hellpach (1877–1955) исследовал характерные городские феномены и выделил в окружающей среде три круга: 1) естественную среду, или среду «геопсихологических факторов»; 2) социальную группу, или среду «психосоциальных факторов»; 3) мир зданий и сооружений, или технопсихологическую среду. Каждый из этих трех видов факторов воздействует на личность двумя способами: через рефлексию человеком смыслового содержания получаемых впечатлений и посредством психологических изменений, связанных с физиологией (Слабинский, 2020, с. 263).

В привычных условиях соблюдение дистанции позволяет регулировать силу натяжения межличностного конфликта. В условиях самоизоляции из-за пандемии COVID-19 у людей, замкнутых в одном пространстве, резко снизилась возможность регулировать физическую и эмоциональную дистанцию со своими близкими. То есть увеличилась доля отрицательных эмоций (от того, что нужно принимать в других людях стороны, которые не нравятся) и увеличилась доля рутинных (скучных) дел, что ведет к ощущению дефициту адаптационной энергии по Селье.

Можно утверждать, что режим самоизоляции в период пандемии COVID-19 существенно изменил естественную среду жизни человека. Ограничения возможности перемещения привели к усилению воздействия факторов искусственной, технопсихологической среды и резкому изменению способов коммуникации в социальных группах. Все названное стало причиной этноландшафтного диссонанса, снижения стресс-резистентности и развития экзистенциального кризиса.

Несомненную значимость имеют и проведенные ранее исследования особенностей переживания самоизоляции, описанные в работах Владимира Фёдоровича Чижа, Стефана Данаджиева, Леона Абгаровича Орбели, Ильи Геннадьевича Ульянова, Илии Пеева и др. Однако во всех проведенных ранее исследованиях изучались отдельные индивиды и небольшие группы, состоящие из подготовленных профессионалов (моряков, космонавтов, военных). А с травмирующими факторами самоизоляции при пандемии COVID-19 столкнулось все человечество, что актуализировало необходимость новых исследований с целью разработки научно-обоснованных программ психотерапии населения, пострадавшего от травмирующих факторов пандемии COVID-19 (Slabinsky, 2020, с. 16–17).

Психологические последствия самоизоляции в период пандемии COVID-19

Сотрудниками «Петербургской школы психотерапии и психологии отношений» под руководством В.Ю. Слабинского, Н.М. Воищевой в апреле–мае 2020 г. были проведено 3-компонентное исследование (Slabinsky, 2020) по темам:

1. «Семейные отношения в период пандемии COVID-19» (n = 230), ответственное лицо И.Г. Шмакова.

2. «Особенности переживания стресса в ситуации пандемии COVID-19» (n = 131), ответственные лица В.Ю. Слабинский, Н.М. Воищева.

3. «Моя жизнь в условия самоизоляции во время пандемии COVID-19» (n = 100), ответственное лицо Н.Н. Полетаева.

По результатам исследования «Семейные отношения в период пандемии COVID-19» установлено, что 90,8 % респондентов отметили ограничение общения с близкими людьми, не проживающими на одной с респондентом территории (общаюсь с близкими только по телефону и с помощью Интернет – 53 %; частично ограничены контакты – 37,8 %); 15,7 % ответили, что ситуация их сплотила, отношения стали лучше; 9,6 % переживали ухудшение отношений, появление конфликтов.

Относительно общения с близкими, проживающими на одной территории, 45,8 % респондентов отметили наличие нерешенных конфликтов. 37,9 % респондентов основную причину видят в ситуации самоизоляции, из них 15,7 % – непосредственно в самоизоляции как вынужденном нахождении в замкнутом пространстве без возможности выхода на улицу, прогулок и т. д.; 11,3 % – в переходе детей на дистанционное обучение; 10,9 % – в уменьшении дохода; 25,7 % респондентов отметили снижение либидо.

«Анализ особенностей переживания стресса» (n = 131) позволил выделить 3 значимые переменные: «эмоциональное выгорание», «негативное прошлое», «телесность», влияющие на остроту переживания стресса.

Двухэтапный кластерный анализ на основе этих трех переменных показал хорошую силуэтную меру связности и разделения на 2 кластера.

Первый кластер (группа 1, n = 33) сформирован респондентами, у которых наблюдались высокие показатели по шкалам «эмоциональное выгорание», «негативное прошлое», «телесность» и второй кластер (группа 2, n = 94) – с низкими показателями по данным трем шкалам.

Респонденты из группы 1 характеризуются следующими психологическими особенностями:

1) восприятие прошлого как негативного и низкий уровень опоры на смыслообразующую межпоколенческую связь, что является предиктором низкой самооценки;

2) высокие показатели эмоционального выгорания и тенденция к развитию психосоматических заболеваний свидетельствуют о выраженной потребности в восполнении ресурсной системы человека;

3) агрессивное и асоциальное поведение являются следствием низкой самооценки и низкой ресурсообеспеченности людей, не владеющих развитыми навыками проактивного копинг-поведения и управления временем собственной жизни.

Респонденты из группы 1 хуже справлялись с последствиями режима самоизоляции в условиях пандемии COVID-19:

1) 40,7 % отмечали снижение заработной платы более чем на 30 % или потерю дохода целиком (для сравнения в группе 2 – 18,3 %);

2) 30,3 % отмечали ухудшение в условиях проживания (что в 3 раза выше, чем в группе 2 – 10,6 %).

В то же время исследование «Моя жизнь в условиях самоизоляции во время пандемии COVID-19» (n = 100) показало, что большая часть населения от 50 до 75 % выделяет не только отрицательные, но и положительные аспекты режима самоизоляции, такие как появление новых возможностей для профессионального роста, увеличение внимания к своему здоровью, возможность больше времени провести с близкими людьми и т. д.

Таким образом, можно утверждать, что порядка 25 % взрослого населения России не имели внутреннего ресурса, чтобы самостоятельно справиться с увеличившейся стрессовой нагрузкой в период самоизоляции, и нуждались в экстренной психологической помощи.

От депрессии к мотивации

В сложившихся условиях руководством Международной ассоциации «Позитивная динамическая психотерапия» (МА ПДП) было принято решение о проведении тренинга проактивного поведения для членов ассоциации, желавших вести активную работу с населением во время пандемии. Так как проведение тренинга в очном формате было невозможно, он был реализован онлайн на базе платформы ZOOM.

По нашему мнению, проактивность – это интегральное смыслоцентрированное свойство взрослой здоровой личности, основанное на этике альтруизма и мотивах долга, связанное с умением оперировать большими пластами времени, аккумулировать и экономно использовать любые виды ресурсов, необходимых для достижения отдаленных по времени

жизненных целей, и реализующееся на личностном и/или общечеловеческом уровнях (Слабинский В. Ю., Воищева Н. М., 2015) (Слабинский, 2020, с. 414).

Важно отметить, что в настоящее время не существует единого понимания феномена проактивности (Starchenkova, 2020, с.157) и, соответственно, различаются методологические подходы к построению тренинга проактивного поведения (Слабинский, 2019, с. 29; Ткаченко, 2018, с. 48; Starchenkova, 2020, с. 157).

В 2010 г. авторами был разработан тренинг проактивного поведения (Слабинский, 2020, с. 412–419), базирующийся на интегративной уровневой теории личности В.Ю. Слабинского, Н.М. Воищевой (табл. 23.1).

Таблица 23.1

Интегративная теория личности В.Ю. Слабинского, Н.М. Воищевой

Диагностический критерий	Уровень жизненного функционирования по А.Ф. Лазурскому		
	низший	средний	высший
Уровень адаптации	дезадаптация	адаптация	гиперадаптация
Ведущий тип совладающего поведения	Реактивный	Активный	Проактивный
Отношения со временем	Негативное прошлое, фаталистическое настоящее, негативное будущее	Позитивное прошлое, гедонистическое настоящее, неопределенное будущее	Позитивное прошлое, эвдемонистическое настоящее, позитивное будущее
Этический императив по С.Л. Франку	Этика нелюбви	Этика эгоизма	Этика альтруизма
Ведущий мотив по В.Ф. Чижу	Мотивы непосредственного удовольствия или избегания страдания	Мотивы пользы утилитаристов	Мотивы долга
Уровень зрелости по С. Кови	Зависимость	Независимость	Взаимозависимость
Ведущий тип отношений по В.Н. Мясищеву	Отношение к себе	Отношение к другому	Отношение к миру
Преобладающий тип сновидений по Н.Я. Гроту	Гигиенические	Этические	Гностические

Низший уровень функционирования личности – это уровень дезадаптации. Люди, которых можно отнести к данному уровню функционирования, в основном применяют копинг-стратегии, относящиеся к реактивному типу совладающего поведения (взаимосочетание просоциального и асоциального копинг-стилей на фоне выраженного избегающего поведения). Ведущий локус времени – это негативное прошлое,

влекущее за собой восприятие настоящего как фаталистического, т. е. независящего от действий самого субъекта и, как следствие, представление о будущем в негативных тонах. Фиксация на негативных аспектах накопленного в прошлом жизненного опыта ведет к формированию низкой самооценки и проявлению нелюбви к себе, к другим, к миру в целом. Согласно представлениям В.Ф. Чижа, на низшем уровне доминируют мотивы непосредственного удовольствия и избегания страдания. Преобладание данной группы мотивов в структуре личности ведет к зависимым (созависимым) отношениям. Основная психотерапевтическая мишень при работе с людьми из данной группы – проработка негативного прошлого и формирование непротиворечивого положительного отношения к самому себе.

Средний уровень функционирования личности – это уровень хорошей адаптации к меняющимся условиям внешней среды. Человек на данном уровне характеризуется высокой самооценкой, базирующейся на преобладании локуса позитивного прошлого над негативным, акцентирован на своих эгоистических потребностях, фиксируясь на гедонистическом настоящем, руководствуется мотивами «пользы утилитаристов» (выгода, прагматизм), старается быть максимально активным и независимым. В структуре совладающего поведения проявляется взаимосочетание проактивного и асоциального копинг-стилей, которые формируют активный тип совладающего поведения. Подобное утилитарное поведение приводит к конфликтам с окружающими людьми, основной психотерапевтической мишенью становится проработка «отношений к другому».

Высший уровень функционирования личности – это уровень гиперадаптации, уровень формирования реальности, уровень жизнотворчества. Гедонистическое настоящее здесь сменяется эвдемонистическим (то есть становится выраженной моралистической компонента, основанная на этике альтруизма и мотивации долга). Будущее видится позитивным, потому что человек сам является активным творцом той реальности, в которой хотел бы жить. На первый план выходит «отношение к миру». Ведущим является проактивный тип совладающего поведения (взаимосочетание проактивного и просоциального копинг-стилей).

Полное описание тренинга представлено в кандидатской диссертации Н.М. Воищевой и в учебнике «Психотерапия» В.Ю. Слабинского (Слабинский, 2020, 412–419).

Основной целью тренинга проактивного поведения является пробуждение тренда на повышение уровня жизненного функционирования личности за счет формирования альтруистической жизненной этики и мотивации долга и развития целого ряда проактивных копинг-стратегий. Следствием развития проактивности является снижение профессионального выгорания (Воищева, 2020; Starchenkova, 2020, с. 157).

Необходимо отметить, что все специалисты МА ПДП проходят полноформатный (двухдневный) терапевтический вариант тренинга

проактивного поведения во время трехлетней подготовки в методе позитивной динамической психотерапии. Данное обстоятельство позволило провести эксперимент по применению более короткой онлайн-версии тренинга.

28 апреля 2020 г. авторами был проведен шестичасовой тренинг «От депрессии к мотивации» – онлайн-вариант тренинга проактивного поведения. Тренинг был призван решить следующие задачи:

1) снижение уровня тревоги у специалиста за счет эмоционального отреагирования последствий стрессовой ситуации в кругу коллег;

2) передача технологии проведения упражнений развития проактивности при работе через Интернет;

3) актуализация накопленных ранее знаний и умений относительно проактивного копинг-поведения;

4) поднятие морального духа участников тренинга и воодушевление на активную работу с нуждающимися в психологической помощи.

В тренинге приняли участие 12 ключевых специалистов МА ПДП. Первая часть тренинга, в которой психологи и психотерапевты делились своими личными историями переживания режима самоизоляции, заняла около двух часов. В среднем 10 минут на человека – это достаточно высокий показатель, свидетельствующий о дефиците общения и эмоциональной поддержки у людей, находящихся в ситуации неопределенности из-за негативных событий в стране и мире в целом из-за эпидемии COVID-19.

Шестичасовой тренинг был выстроен по принципу интерактивной лекции с выполнением практических заданий. Проводилась скрининг диагностика тревожности и депрессивности с применением «Госпитальной шкалы тревожности и депрессивности» (HADS The hospital Anxiety and Depression Scale Zigmond A.S., Snaith R.P.). Скрининг диагностика показала, что большинство участников группы имеют показатели тревожности и депрессивности в пределах нормы. Хотя у отдельных участников наблюдались субклинические и клинически выраженные показатели.

Основные типы запросов участников на результаты работы на тренинге:

- повысить собственную стрессоустойчивость;
- сохранить гармонию в семье;
- получить инструменты для онлайн-работы с клиентами во время режима самоизоляции.

Помимо упражнений из стандартного тренинга проактивного поведения участником было предложено задание для гармонизации отношений с близкими «10 причин любить того, кто рядом». Задание: выписать 10 фраз, начинающихся со слов «Я люблю тебя за...» относительно близкого человека, с которым последнее время отношения являются сложными и малоресурсными.

Для переключения с мотивов избегания страдания и непосредственного удовольствия на мотивы более высокого порядка применялось упражнение

«Король лев» под девизом из одноименного мультфильма: «Иные цари ищут то, что могут взять, истинные цари ищут то, что могут отдать». Задание: рассказать о том, что вы могли бы сделать для других людей в сложившейся ситуации.

Для формирования перспективы будущего участники тренинга составляли 2 кризисных плана:

- 1) как жить, если дети пойдут в школу 1 сентября 2020 г.;
- 2) как жить, если 1 сентября 2020 г. дети в школу не пойдут и останутся на режиме самоизоляции.

Завершался тренинг авторской имажинативной методикой В.Ю. Слабинского «Три цвета».

По результатам тренинга 10 из 12 специалистов начали активную психологическую работу с населением. Например, Е.С. Фомина (Ульяновск) провела цикл бесплатных онлайн-мастер-классов по фольклорно-психологической арт-терапевтической методике В.Ю. Слабинского и Н.М. Воищевой «Позитивная куклотерапия». По методике В.Ю. Слабинского «Древо характера» работала с семьями по запросу Национального Фонда развития реабилитации «Мастерская добра» О.К. Волошко (Подмосковье). А.А. Преображенская (Москва) бесплатно работала с нуждающимися в психологической помощи людьми по методике Н.М. Воищевой «Анализ баланса Любви и Интереса». И. А. Егорова (Москва) стала работать волонтером в проекте «Мы вместе»; Н.Ю. Пивнева (Тверь) оказывала психологическую помощь семьям с родителями-алкоголиками по запросу благотворительного фонда «Константа» и т. д.

Кроме того, весной–осенью 2020 г. онлайн-тренинг «От депрессии к мотивации» был проведен для волонтеров проектов: «Волонтеры-психологи», «Волонтеры-медики» и для психологов Всероссийского проекта «Добрые перемены. Реабилитация детей сирот, находящихся в детском доме и переживших травму жестокого обращения в семье», Национального фонда защиты детей от жестокого обращения.

Отдельным важным опытом стало проведение методологического вебинара по проведению онлайн тренинга «От депрессии к мотивации» для психологов-волонтеров из разных стран – специалистов Общественного Движения «Волонтеры-медики», Future team Мексика, медицинского объединения «+Джиханди».

Заключение

Психологические последствия режима самоизоляции оказали огромное влияние не только на жизни отдельно взятых индивидов и их семей, но и на социально-экономическую ситуацию в России в целом. Сложившаяся ситуация стимулировала выработку новых подходов к оказанию психологической и психотерапевтической помощи населению.

Ответом на новые вызовы стало развитие волонтерского движения и появление новой психотерапии – социальной. Появление социальной психотерапии стало логичным результатом развития психотерапевтической

практики, предсказанном выдающимся отечественным психологом Александром Федоровичем Лазурским. Согласно его представлениям, на низшем уровне жизненного функционирования внешняя среда подчиняет себе слабую, разрозненную психику. На среднем уровне находятся индивидуумы, которые обладают гораздо большей способностью привыкнуть к окружающей среде, найти в ней свое место и использовать его в своих целях. Средний уровень по А.Ф. Лазурскому называется уровнем приспособляющихся индивидуумов. Только на высшем уровне – уровне жизнестроительства – его представители могут обладать мирозерцанием, которое позволяет создавать нечто оригинальное и новое в той или иной деятельности. Такие люди могут менять мир, совершенствуя его и приспособлявая так, как им хотелось его видеть и представлять. Если клиническая психотерапия предназначена для лечения болезней (терапия тела и психики), а психологическая психотерапия – для решения психологических проблем (коррекция и развитие личности), то целью социальной психотерапии является адаптация к VUCA-миру (изменение мировоззрения и гармонизация среды обитания).

Социальная психотерапия должна отвечать критериям Анти-VUCA.

Видение (Vision) вместо Нестабильности (Volatility). Акцент на работу с образом будущего. Во время перемен и нестабильности формирование видения будущего клиента важнее, чем в обычное время. Это помогает клиенту противостоять турбулентности, кризису или выдерживать конкуренцию. Клиенту важно развивать проактивность – иметь отдаленную жизненную цель, понимание как и, главное, зачем идти к этой цели.

Понимание (Understanding) вместо Неопределенности (Uncertainty). Чтобы выявить новые возможности клиента, психотерапевту нужно выйти за границы своих компетенций. Важно быть гибким, уметь общаться с людьми разного уровня. Важную роль играют не только soft skills, в частности коммуникативные навыки и эмпатия, но наличие у самого психотерапевта устойчивого и непротиворечивого мировоззрения – развитой когерентности по Антоновски.

Ясность (Clarity) вместо Сложности (Complexity). В среде VUCA хаос наступает быстро и жестко. Клиенту нужно оперативно определиться, на каких стратегических направлениях фокусироваться для скорейшего выхода из кризисной ситуации. Задача психотерапевта – развивать у клиента такие проактивные копинг-стратегии, как стратегическое планирование, умение получать инструментальную и эмоциональную поддержку.

Быстрота (Agility) вместо Неоднозначности (Ambiguity). Под быстротой подразумевается способность эффективно общаться, быстро принимать и исполнять решения. В концепции противодействия VUCA хаосу быстрота необходима для осуществления сценарного реагирования на кризис, что требует от клиента навыка масштабировать цель, экономно расходовать ресурсы, уметь попадать в поток по Чиксентмихайи.

Так как в поле воздействия травмирующих факторов эпидемиологической катастрофы, вызванной COVID-19, попали все люди, в том числе и специалисты помогающих профессий, то впервые столь явно была стерта граница между жертвами катастрофы и специалистами, оказывающими им помощь. Психологи и психотерапевты, призванные помогать населению справляться с психологическими последствиями пандемии, сами оказались в ситуации неопределенности, влияющей на их эмоциональное и физическое самочувствие. Возник риск существенного снижения качества оказываемых услуг, проявления разных аспектов профессиональной непригодности, быстрого развития профессионального выгорания (ПВ).

В современной психологии принято считать, что стресс-резистентность коррелирует с системой копингов (Водопьянова, 2015, с. 73). Ряд авторов предлагает использовать тренинг проактивного поведения для увеличения адаптационного потенциала и повышения эффективности личности (Слабинский, 2019, с. 34; Старченкова, 2016, с. 134; Ткаченко, 2018, с. 53; Bekhter, 2021, с. 103; Starchenkova, 2020, с. 180). Ранее нами была показана эффективность тренинга проактивного поведения при работе с ПВ и ПТСР (Слабинский, 2019, с. 33).

Важно подчеркнуть, что сам по себе феномен цифровизации имеет скорее позитивный характер и необходимо различать цифровизацию как таковую и последствия режима самоизоляции при пандемии COVID-19.

Одним из положительных последствий ускоренной цифровизации несомненно стало усиление международного общения и сотрудничества в области психологии и психотерапии. Так, в июне 2020 г. состоялся Преконгресс Девятого Всемирного конгресса по психотерапии «Психотерапия в помощи гражданам, семьям, коллективам, всему обществу во время пандемии, вызванной коронавирусом», на котором множество психотерапевтов из разных стран образовали некий аналог живой нейросети, многократно увеличив свои силы и возможности.

Другим положительным фактором стало появление практико-ориентированных социальных проектов, в которых интегрируются достижения разных областей психологической науки (клинической психологии, психологии труда, психологии здоровья и др.) с медициной, менеджментом, социологией и т. д. Поэтому неслучайно участники Международной конференции «12-е чтения, посвященные памяти А.Ф. Лазурского» выступили с ходатайством учредить в Болгарии Президентскую премию имени Николы Вапцарова «Море и машины» к Десятилетию ООН, посвященному науке об океане в интересах устойчивого развития (2021–2030 гг.). В обращении подчеркивается, что для психотерапевтов и психологов очень важно, что прижизненную книгу Николы Вапцарова «Песни мотора» открывает стихотворение «Вера», которое многие критики считают программным. Это стихотворение посвящено вере в духовную силу, которая меняет и мир, и человека. Только

такая вера может придать смысл существованию. Она открывает новые горизонты перед человечеством и позволяет преодолеть актуальные мировые проблемы. В такой вере человек преодолевает зависимость от природного и социального, возвышается до абсолютной свободы духа творить себя и свой мир. В таком мире завод из производства вещей превращается в «завод жизни» – школу человека. Союз человека и машины порождает новую романтику, где труд приносит радость, а человек воскрешается, как высшая ценность.

Авторы считают, что интересной темой для будущего исследования станет изучение транскультурального потенциала онлайн-тренинга «От депрессии к мотивации».

Кроме того, в дальнейшем исследовании следует более тщательно рассмотреть потенциальные последствия онлайн-тренингов «От депрессии к мотивации», которые будут проводить психологи, прошедшие обучение на методологических вебинарах по проведению данного тренинга.

Авторы уверены, что помимо изучения особенностей совладающего поведения у пострадавших в ЧС, в дальнейшем исследовании следует искать и новые практико-ориентированные подходы к превенции ПВ и повышению стресс-резистентности в целом.

Подводя итог, необходимо отметить, что катастрофы XX в. явились главными движителями развития психотерапии в мире. Эта тенденция продолжилась и в XXI в. Ситуация пандемии COVID-19, к примеру, привела к развитию движения волонтеры-психологи и формированию социальной психотерапии, базирующейся на принципах Анти-VUCA. Авторский тренинг проактивного поведения В.Ю. Слабинского и Н.М. Воищевой отвечает критериям социальной психотерапии и может применяться для решения различных практических задач в условиях ЧС.

ГЛАВА 24. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Введение

В связи с новыми социально-экономическими условиями (нестабильные экономические условия, постоянно нарастающее соперничество, глобализация, технологический прогресс, постоянство инноваций, комплексность и динамичность бизнес-среды, жесткие конкурентные стратегии и др.), политическими изменениями, а также появлением новых видов экономической деятельности проблема конкурентоспособности личности представляет собой перспективное и активно развивающееся направление исследований, объединяющее фундаментальные и прикладные области психологии (М. Fülöp, Л.М. Митина, Д.Б. Богоявленская, А.Л. Журавлев, Д.В. Ушаков и др.) (Дятлов, 2010; Митина, 2004; Психологические факторы экономической..., 2017; Aveni, 1994; Klueva, 2016; Klueva, 2019).

Конкурентоспособность личности рассматривается в основном на уровне общего, реже – особенного, причем в различных аспектах: как интегральное или системное качество субъекта труда, обуславливающее профессиональную или социальную востребованность, эффективность и успешность в профессиональной деятельности; основное требование к субъектам профессиональных взаимодействий; как ситуационно оптимальные паттерны поведения или форма межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами; стратегия конкурентного поведения; конкурентная ориентация; как объект формирования, развития и управления, т. к. личностные особенности, составляющие ядро конкурентоспособности личности как субъекта труда, рассматриваются как свойства личности, имеющие прижизненный генезис. В исследованиях представлены различные типы конкурентоспособности в зависимости от вида функции и других параметров: личная, творческая, социальная, профессиональная, общая интеллектуальная конкурентоспособность, гиперконкурентоспособность, неконкурентоспособность и пр. (Л.М. Митина, М. Fülöp, R.M. Ruckman, M. Hammer, Н.П. Фетискин, Посохова и др.) (Митина, 2004; Посохова, 2016; Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002; Fülöp, 2009; Ruckman, 1990).

Многообразие дефиниций понятия «конкурентоспособность личности» формируется под влиянием широкого дисциплинарного и междисциплинарного контекста. В итоге концептуальная неопределенность, редукционизм содержания понятия обусловлены конкретизацией решаемых вопросов теоретико-эмпирических исследований феноменологии конкуренции, конкурентоспособности и разрешимы посредством целенаправленной систематизации основных подходов и теорий.

Постановка проблемы...

Предпосылки дихотомической концептуализации

Первые представления о психологической природе конкуренции представлены в работах конца XIX – начала XX вв. У. Джемс одним из первых рассматривал соревнование как врожденное явление, имеющее инстинктивную природу и лежащее в основе активности «социальной личности» (Джэмс, 1991, с. 99, с. 305; James, 1961, с. 273–274).

Н. Трипплетт предложил теорию конкуренции, утверждая, что физическое (личное) присутствие соперника способствует высвобождению скрытой (latent) энергии, недоступной в обычных условиях, что в итоге повышает продуктивность. Исследователь впервые эмпирически обосновал переменные, связанные с конкурентными показателями: «конкурентный инстинкт» (competitive instinct); «умственное отношение во время исполнения» (mental attitude); «интенсивное желание победить» (an intense desire to win). Эксперимент Трипплетта был отнесен к числу исследований явления социальной фасилитации, что подчеркивает позитивный эффект в условиях конкуренции – повышение продуктивности и интенсификация процессов (Горшков, 2010, с. 175; Johnson, 2003; Klein, Newby, 2017, с. 1; Triplett, 1898, с. 533).

Невротическая конкурентоспособность

Гиперконкурентоспособность

В психоанализе соперничество рассматривается как важная составляющая психосексуального развития ребенка, оказывающая воздействие на формирование его характера. Естественное соперничество повторяется в наших сексуальных ролях и в отношении того, как мы учитываем запросы других людей, жизненном сценарии через поступки и действия, что обуславливает архетипические сценарии антагонистической конкуренции (Фрейд, 1998, с. 853; Шмелев, 2014б). Предлагая концепцию невроза и рассматривая проблему невротического соперничества (neurotic competitiveness), отличия от «нормальной конкурентоспособности» (normal competitiveness), К. Хорни описывает гиперконкурентную ориентацию (hypercompetitiveness) и стратегию избегания конкуренции (recoiling from competition) как способы защиты или компенсации базальной тревоги (Horney, 2013, с. 176, 192).

Операционализируя конструкт гиперконкурентоспособности посредством анализа работ К. Хорни по проблеме невротической конкурентоспособности исследователи R.M. Ruckman, M. Hammer, L.M. Kaszor, J.A. Gold предлагают шкалу для оценки гиперконкурентоспособности. Гиперконкурентная ориентация или гиперконкурентоспособность – это поведение, которое не только враждебно и агрессивное, но и характеризуется манипуляциями и эксплуатацией по отношению к другим. Гиперконкурентность связана с низким уровнем самооценки, самоактуализации, высокими показателями деструктивного нарциссизма,

макиавеллизмом, авторитаризмом, догматизмом и необходимостью контролировать и доминировать над другими и др. (Rusckman, 1990).

Невротическая потребность в конкуренции концептуально согласуется с моделью поведения типа А. В профессиональной деятельности конкурентоспособность как форма деструктивного поведения характеризуется излишней склонностью к конкуренции, высоким чувством ответственности, соревновательностью, постоянному стремлению к достижению поставленных целей, стремительностью и торопливостью. Конкурентность может привести не только к продуктивной деятельности, но и стать риск-фактором развития профессиональных деформаций (Барабанщикова, 2016, с. 37–39; Klieeva, 2016).

В отличие от сферы экономической деятельности, где уже разработаны средства анализа и контроля над деструктивными конкурентными стратегиями (см. Закон о конкуренции и пр.), конкуренция во многих областях (например, совместная деятельность, малые производственные коллективы и др.) протекает без явных правил и в силу этого с большей вероятностью приобретает деструктивный характер во многих ситуациях. Конструкт невротической конкурентоспособности, как черты личности, основывается на предположении, что индивиды характеризуются отличительными качествами, которые относительно инвариантны по сравнению с ситуациями и временем. Гиперконкурентное поведение может появиться, даже если в ситуации отсутствует какой-либо очевидный конкурентный элемент. Другая тенденция – активное или пассивное избегание конкуренции, даже если конкурентная ситуация строго структурирована (Шмелев, 2014а; Шмелев, 2014б; Rusckman, 1990). Таким образом, конкурентоспособность личности как одномерный конструкт представляет собой поведенческий паттерн иррационального деструктивного конкурентного поведения.

В контексте дихотомической концептуализации «конкуренция – кооперация»

Первые эмпирические исследования конкурентоспособности как социального конструкта в контексте проблемы особенностей взаимодействия индивидов, групповых процессов в условиях конкуренции – кооперации как социальной ситуации появились лишь в конце 1940-х – начале 1950-х гг. Данная тенденция возникла в работах, посвященных теории социальной взаимозависимости (M. Deutsch). Дихотомическая концептуализация основных понятий теории позволила конкуренцию и кооперацию как формы социального взаимодействия определить как два экстремума для измерения поведения. Согласно результатам исследований, конкурентный процесс приводит к отрицательным психологическим эффектам и результатам. Поэтому в контексте дихотомической парадигмы «конкуренция – кооперация» конкурентоспособность – деструктивная стратегия конкурентного поведения (M. Deutsch, E. Van de Vliert, D.W. Johnson, M. Fulop и др.) (Deutsch, 2006; Johnson, 2003; Fülöp, 2009; Van de Vliert, 1999).

Конструктивная конкуренция

С начала 1990-х гг. дихотомическая концептуализация подверглась критике.

Определение конкуренции и кооперации как взаимоисключающих форм межличностного взаимодействия привело к тому, что конкуренция и кооперация рассматривались как идеализированные процессы, которые оказались не релевантны реальным жизненным ситуациям. Рассматривая конкуренцию и кооперацию как взаимоисключающие качественно различные конкурентные процессы, модели конкуренции, типы конкурентоспособности не были дифференцированы. Теория социальной взаимозависимости была расширена. М. Deutsch предложил, что конкуренция может варьироваться от деструктивной до конструктивной (Deutsch, 2006; Johnson, 2003; Horney, 2013).

Результаты исследований доказывали, что конкурентные и кооперативные стратегии сложно взаимосвязаны, а конкуренция и кооперация должны рассматриваться «как партнеры» (А. Bradenburger, В. Nalebuff, Е. Van de Vliert и др.). Дальнейшие исследования были направлены на дифференцирование между конструктивными и деструктивными процессами, а также идентификацию и измерение переменных, которые обуславливают качественно различные конкурентные процессы и конкурентное поведение. Благодаря сложившейся тенденции, конкурентоспособность рассматривается в связи личностным развитием в контексте конструктивности конкурентного взаимодействия (Позняков, Вавакина, 2016; Bradenburger, Nalebuff, 1998; Fülöp, 2009; Klein, Newby, 2017; Van de Vliert, 1999).

Конкурентоспособность как конструкт личностного развития

Психологическая теория деятельности и модели конкурентного поведения. Анализ современных исследований доказывает, что большинство видов деятельности протекают в условиях явной или неявной конкуренции. Проблема продуктивности деятельности человека (производственной, профессиональной) рассматривается как следствие его высокой конкурентоспособности (Шмелев, 2014а; Klueva, 2016).

Результаты исследований позволяют выделить ключевые качества и свойства личности, являющиеся основными предикторами эффективности профессиональной деятельности в условиях гиперконкуренции. Несомненно, существенными личностными детерминантами конкурентоспособности являются когнитивные и мотивационные особенности (активность, мотив достижения, интеллект, креативность). В этом аспекте прогрессивной является концептуальная модель развития конкурентоспособной личности, разработанная Л.М. Митиной. Автор рассматривает профессиональное развитие как конструктивный путь личности в профессии, где основным психологическим механизмом является превращение собственной жизнедеятельности в предмет практического преобразования. В качестве интегральных характеристик, являющихся объектом развития, выступают

направленность, компетентность и гибкость. В исследованиях данного направления конкурентоспособность личности рассматривается как комплекс индивидуально-психологических свойств личности, дающих ей возможность саморазвиваться в изменяющихся и нестандартных условиях жизнедеятельности, находить оптимальные, гуманистические способы достижения поставленной цели и быть востребованной и успешной как личностно, так и профессионально. Но, описание конкурентоспособности личности в зависимости от социально-психологических и индивидуально-типологических переменных носит изолированный, «аспектный» характер (Журавлев, Ушаков, 2009; Митина, 2004; Bogoyavlenskaya, Klyueva, 2012; Klyueva, 2019).

При изучении феномена конкурентоспособности личности исследователи описывают структуру и содержание посредством широкого перечня социально-психологических качеств, подчеркивая комплексную или интегральную организацию и динамическое взаимодействие компонентов структуры. Личностные особенности, составляющие ядро конкурентоспособности личности как субъекта труда, рассматриваются как свойства личности, имеющие прижизненный генезис и поддающиеся коррекции и развитию. Изучению этих эффектов посвящены экспериментальные работы по формированию и психологическому сопровождению конкурентоспособности личности специалиста на различных этапах его развития как субъекта труда (Klyueva, 2016).

Конкурентоспособность личности представлена как конструкт личностного развития в контексте профессиональной деятельности. Комплексная и интегральная организация, а также динамическое взаимодействие компонентов структуры конкурентоспособности личности обуславливают сложность его измерения.

Анализ понятия «конкуренция» в контексте метакатегорий психологии – деятельности и общения, позволяет описывать не только конкурентное поведение (поведение человека в ситуации соревнования или соперничества), но и конкурентную деятельность как специфический вид целенаправленной активности субъекта по отношению к объекту, удовлетворяющему его потребности. Конкурирующий субъект активно ставит перед собой цели, вырабатывает стратегические планы, а не просто реагирует на изменения во внешней среде. Так, например, самостоятельное исследовательское поведение субъекта является одной из стратегий противодействия троянскому обучению, обеспечивая более высокий ресурс в условиях конкуренции участников образовательного процесса (Поддьяков, 2006; Шмелев, 2014а; Шмелев, 2014б).

Конкуренция, по мнению А.Г. Шмелева, может быть отражена посредством схемы «субъект – объект – субъект», где каждый субъект стремится воздействовать на некий объект при наличии других субъектов, которые тоже воздействуют на тот же самый объект. «Честной конкуренцией» в психологическом смысле является концентрация внимания

субъекта на собственном взаимодействии с объектом, то есть на линии собственной связи «S – O», а не на линии, связующей его с конкурентом («S – S»). Нечестная, недобросовестная конкуренция отражается в описываемой схеме деструктивным взаимодействием субъекта по линии «S – S» в ущерб его продуктивной предметной деятельности по линии «S – O». В случае сознательной регуляции деятельности наблюдается «сдвиг с цели на средство», ибо «конкурент» (в некотором смысле «средство со знаком минус») есть такой элемент заданных целью внешних условий, который скорее служит преградой, чем положительным средством достижения цели (Шмелев, 2014б).

Восприятие конкурента как «преграды» (то есть именно через категоризацию ситуации по типу «стимул – преграда») перекрывает возможности для сдвига ситуации от «конкуренции-конflikта» к «конкуренции-сотрудничеству». Тем не менее взаимодействие субъекта по линии «S – S» может быть и продуктивным, т.к. другие субъекты воспринимаются как «средство со знаком плюс» для развития субъекта при условии предпринимательской организационной культуры, для которой характерно наличие конкурентной среды (Шмелев, 2014а; Шмелев, 2014б).

В этом случае конкуренция может быть не только внешней, мотивированной производительностью, но и внутренней, направленной на саморазвитие, что позволило обосновать «the Beauty and Beast» парадигму. «The beast» – внешняя мотивация, ориентированная на повышение производительности, и связана со стремлением «быть лучше, быть лучшим». «The beauty» – это внутренняя мотивация, ориентирующая на мастерство в ситуации конкуренции (Fülöp, 2009).

Анализ конкурентного поведения как элемента функционально-ситуационного метода (его регламентация, дифференциация и принятие социальных ролей, оценка действий конкурента, отношение субъекта к ситуации конкуренции в целом) позволяет описать рациональную и нерациональную стратегии. Рациональная стратегия имеет позитивную оценку, т.к. конкурентное взаимодействие участников протекает по определенным правилам с принятием определенных ролей (участие в профессиональном конкурсе, прием на работу и др.). Нерациональная стратегия, которая репродуцируется – проявляется в формах различных интриг-диверсий – актов вероломства, вызывает недоверие и имеет негативную оценку со стороны субъектов конкурентного взаимодействия (Kliueva, 2016; Kliueva, 2019).

В зависимости от содержания предмета конкуренции как элемента анализа конструктивная стратегия «субъект – объект» способствует повышению продуктивности деятельности, качества в работе или стимулирует развитие мастерства (конструктивная стратегия «субъект – субъект»). Деструктивная или контрпродуктивная стратегия «субъект – субъект» не способствует положительным изменениям, т.к. конкурент или конкурирующая фирма подвергаются путем различных методов

деструкции (дискриминации-катаклизмам-инвективам) различным формам инсинуации (Kliueva, 2016; Kliueva, 2019).

В случае рациональной, конструктивной стратегии деятельность, выполняемая как угодно высоко, но всегда стимулированная извне, может рассматриваться как мастерство, но не творчество, не влияя на стабильность конкурентной среды в целом. Результаты исследований в психологии творчества доказывают, как только выполнено требуемое, процесс развития деятельности обрывается (стимульно-продуктивный уровень). В этом случае конкуренция является одним из факторов успешной интенсификации повышения профессионализма и качества работы, но конкурентоспособность личности имеет «рациональную зависимость» в условиях стабильной конкурентной среды, т.к. конкуренция является необходимым стимулом для развития, что описано в экономической модели и социальных науках. Развитие деятельности возможно по инициативе самого субъекта, что приводит к выявлению новых закономерностей как обобщения на уровне особенного (эвристический уровень) или всеобщего (креативный уровень). Преобразование или создание нового объекта как предмета конкуренции обеспечивает уровень инноваций, который постоянно опережает заданные, исходные условия конкуренции, является основой свободной стратегии, обеспечивая динамичность конкурентной среды (Vogoyavlenskaya, Klyueva, 2012; Kliueva, 2016; Kliueva, 2019).

Одномерность конструкта «конкурентоспособность личности» может быть преодолена, а ее типология расширена, если принять во внимание исследования (B. Thornton, R.M. Ryckman, R. Klein, J. Newby, M. Fülöp и др.), направленные на идентификацию и измерение переменных, которые обуславливают качественно различные конкурентные процессы, конкурентное поведение, конкурентоспособность (гиперконкурентоспособность, доминантная конкурентоспособность, общая конкурентоспособность, конкурентоспособность личностного развития, конкурентная аффективность, избегание конкуренции, отсутствие интереса к конкуренции и др.) и необходимость в разработке теоретической концепции (Fülöp, 2009; Klein, Newby, 2017; Kliueva, 2019; Ryckman, 1990).

Заключение

Аналитический обзор исследований позволил выявить, что накоплен большой массив эмпирических фактов, свидетельствующих о позитивных функциях ряда личностных переменных в ситуациях достижения целей, выбора и принятия решений в условиях конкуренции. Вместе с тем, круг этих переменных не является четко очерченным, а исследования их, как правило, ведутся изолированно друг от друга и без учета специфики условий, в которых этих позитивные эффекты имеют место. Имеет место недостаток обобщения и систематизации полученных в этих исследованиях результатов.

Описание конкурентоспособности личности в зависимости от широкого перечня социально-психологических и индивидуально-типологических переменных носит изолированный, «аспектный» характер.

Конкурентоспособность личности рассматривается как комплекс индивидуально-психологических и индивидуально-типологических свойств личности, обеспечивающих успешность и достижения в профессиональной деятельности, не учитывая или раскрывая достаточно узко внешние и внутренние условия деятельности.

В исследованиях изолированно представлено изучение роли различных факторов в исследованиях конкурентоспособности субъекта труда, что в итоге редуцирует содержание понятия. Изучение вклада факторов среды ведется в отрыве от исследований феноменологии конкурентоспособности личности.

Не учитывается ситуационный контекст и особенности конкурентного поведения, что сужает дифференциацию моделей, стратегий, редуцирует структуру конкурентоспособности личности, обедняя проблему решения продуктивности в условиях гиперконкуренции.

По итогам аналитического обзора мы констатируем необходимость разработки теоретических концепций на основании метааналитического обобщения, а также адаптацию и конструирование измерительного инструментария с учетом некоторых методологических замечаний, вызванных проблемой операционализации и измерения конкурентоспособности личности.

Другим ограничением является неизбежная неполнота аналитического обзора: ориентируясь преимущественно на популярные теории и исследования, мы не смогли охватить ряд российских подходов, теоретический анализ которых также выглядит отдельной задачей.

ГЛАВА 25. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПОКОЛЕНИЯ Z В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Введение

К поколению Z относят молодых людей, чье время рождения приходится на период с 2003 по 2023 гг. (Howe, Strauss, 2007). Профессиональное становление представителей поколения Z происходит в контексте современного глобального развития цифровых технологий, которые сформировали особенные системы ценностей, мышления и социального взаимодействия. В число ключевых интересов молодежи входят информационные технологии, биотехнологии, медицинские технологии, кибернетика, поэтому сложно не согласиться с тем, что представителей поколения Z по праву считают «цифровыми аборигенами» (Цифровые люди..., 2021).

Программы развития молодых людей в условиях цифровизации обсуждаются на самом высоком государственном уровне. В 2020 г. Президент России в ходе конференции по искусственному интеллекту Artificial Intelligence Journey подчеркнул необходимость модернизации курсов таких дисциплин, как математика и информатика, потому что настала пора расширить существующие рамки преподавания, чтобы дети буквально со школьной скамьи учились запускать собственные стартапы и передовые технологии в разных областях (Конференция по искусственному..., 2020).

Глобализация и изменение социально-организационного контекста порождают ряд проблем, требующих обсуждения и решений, особенно для психологической науки. Особую актуальность в этой связи приобретает коллаборация ученых на стыке гуманитарных и естественных наук. Так, с 2005 г. успешно функционирует Санкт-Петербургское отделение научного совета по методологии искусственного интеллекта и когнитивных исследований при Президиуме РАН (Сергеев, 2021).

Ряд ученых отмечают, что форсайт-сессии и публичные дискуссии о будущем концентрируются в основном на вопросах развития цифровых технологий, в то время как изменениям в психологии и социальном поведении субъектов данного процесса уделяется значительно меньше внимания (Журавлев, Нестик, 2019). Актуальными задачами современных исследований в науке постепенно становятся психологические проблемы автоматизации высоких технологий, в том числе каналов цифровой связи, психические состояния и их регуляция у профессиональных киберспортсменов (Величковский, Титова, Кузнецова, 2020; Костин, 2021). Проводится анализ влияния современных Web-технологий на реализацию личностного потенциала молодежи, в том числе одаренных студентов (Прохорова, 2020).

Изменяющиеся условия современного цифрового общества провоцируют размывание традиционной системы ценностных ориентаций

молодежи. Цифровая трансформация постмодернистического общества также сопровождается и изменениями в системе профессионального становления поколения Z. Все сказанное выше определяет *цель исследования* – выявить особенности профессионального становления представителей поколения Z в контексте современного глобального развития и цифровых технологий, которые влияют на формирование системы ценностных ориентаций молодых людей.

Ценностные ориентации поколения Z на сегодня недостаточно глубоко изучены. В исследованиях Е.В. Сивак, директора Центра исследований современного детства Института образования ВШЭ, установлено, что наиболее часто описываемые в прикладной литературе ценности поколения Z могут быть детерминированы не поколенческими, а сугубо возрастными особенностями (Богачева, Сивак, 2019). Открыта для дискуссий и тема мотивации трудовой деятельности представителей поколения Z. В ходе эмпирического исследования, проведенного на выборке из 235 студентов факультета менеджмента братиславского университета, было выделено 25 мотивирующих к трудовой деятельности факторов (Kirchmayer, Fratricova, 2018). Доминирующие позиции в структуре мотивации респондентов связаны с получением удовольствия от работы, хорошими отношениями с коллегами, вознаграждением (*высокая заработная плата*) и достижением успеха. Два из перечисленных мотивов труда (*интересная работа, высокая заработная плата*) относятся к числу преобладающих у российских работников вне зависимости от их принадлежности к той или иной поколенческой или возрастной группе (Прохорова, Кравченко, Баранкина, Шамина, 2021). Научно обоснованные данные об особенностях мотивационно-ценностной сферы представителей обсуждаемого поколения помогут HR-менеджерам, психологам, маркетологам при планировании, организации и построении своей работы с молодыми людьми, выходящими на рынки труда и потребления. Данное исследование позволит уточнить и расширить имеющиеся представления о ценностных ориентациях поколения Z, связанных с профессиональным становлением личности.

Для сбора данных использовались две метода. Для определения профессиональных предпочтений проводилось тестирование с помощью «Дифференциально-диагностического опросника» Е.А. Климова (Климов, 2004, с. 175). Для выявления профессиональных планов респондентов использовалось интервью «Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой. Вторая методика включила несколько частей. Сначала респонденты чертили отражающую хронологию их будущего профессионального пути. На отрезке отмечались возраст начала и окончания профессионального пути, а также значимые события профессионального становления. Последний этап проведения интервью предполагал выявление значимых событий профессионального становления, требуемых на каждом этапе карьеры компетенций и смыслообразующих мотивов. Методика базируется на проективном подходе, что помогает устранять какие-либо

рамки в ответах респондентов и избегать социально желаемых ответов. Полученные в интервью данные позволяют определить особенности профессионального становления личности: необходимые профессиональные знания, умения и навыки, а также мотивацию каждого этапа.

При обработке результатов использовались методы описательной статистики, таблицы сопряженности 2 x 2 и непараметрический критерий χ^2 Пирсона с поправкой Йетса на непрерывность. Для статистической обработки данных использовалось программное обеспечение IBM SPSS Statistics 26.

Дизайн исследования профессиональных планов и предпочтений поколения Z в эпоху цифровых технологий

В исследовании приняли участие обучающиеся общеобразовательных школ Нижнего Новгорода в количестве 84 человек, которые представлены лицами женского пола – 39 человек (46 % от общего количества испытуемых) и мужского пола – 45 человек (54 % от общего количества испытуемых). Опыт работы имеется у 47 представителей поколения (56 %). Возрастной диапазон испытуемых от 13 до 17 лет, что соответствует возрастным нормам для выделяемого поколения, состав испытуемых по возрастным группам в процентном соотношении представлен на рис. 25.1.

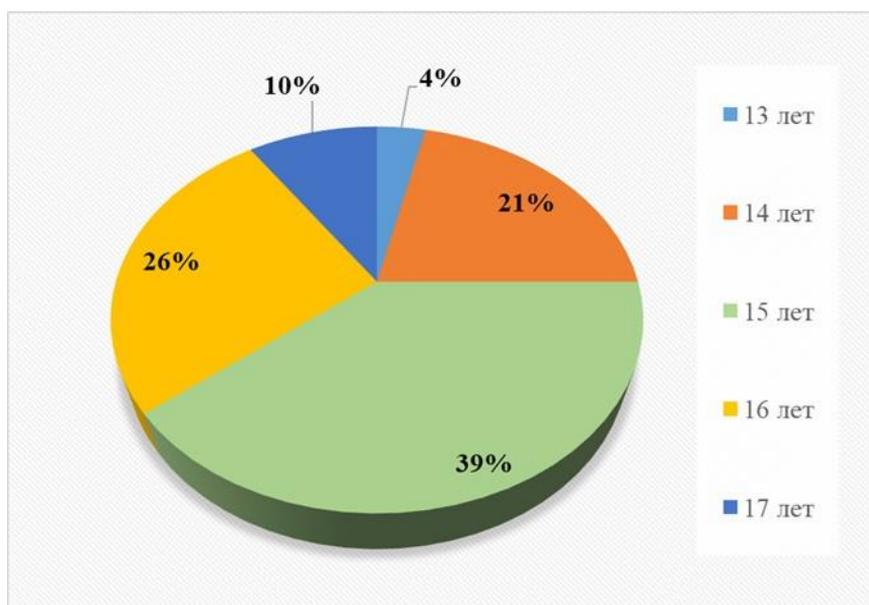


Рис. 25.1. Распределение выборки исследования по возрастным группам

Профессиональные планы и предпочтения поколения Z в условиях цифровой эпохи

С помощью описательной статистики были рассчитаны показатели максимальных, минимальных и средних значений по точкам начала и конца профессионального пути, а также количество интервалов, выделяемых представителями поколения Z (табл. 25.1).

Таблица 25.1

Расчет показателей описательной статистики
по результатам анкетного опроса поколения Z

Переменная	Среднее значение	Максимальное значение	Минимальное значение
Точка начала профессионального пути	15,7	23	3
Точка конца профессионального пути	61	87	25
Количество выделенных интервалов	5,5	11	2

Среднее значение точки «начала профессионального пути» равно 15,7 годам. 59 % респондентов отметили, что начали свой профессиональный путь в данном возрасте либо ранее. Еще 25 % молодых людей планируют приступить к трудовой деятельности до 18 лет. Таким образом, можно отметить тенденцию омоложения рынка труда. Свою карьеру представители поколения Z начинают с временной занятости (например, во время летних каникул), помощи родителям в ведении семейного бизнеса либо разовых подработок. Получаемый молодыми людьми ранний опыт трудовой деятельности позволяет им проверить свои профессиональные способности и оценить привлекательность карьеры в том или ином направлении, что способствует успешному решению задач и прохождению «предкарьерной либо «стартовой» стадии» (Толочек, 2018, с. 37). Установлено, что среднее значение временных интервалов, которые выделяют на своем профессиональном пути представители поколения Z, составляет 5,5. Эти временные отрезки характеризуются особо важными событиями, меняющими траекторию профессионального пути. К числу таких событий респонденты отнесли, в частности, получение высшего образования, повышение по карьерной лестнице, создание собственного бизнеса. Представители поколения Z преимущественно планируют построение своей карьеры в рамках одной базовой профессии, рассматривая постепенный переход к принципиально новым должностным функциям. Такое планирование в рамках «траектории социального движения» В.А. Толочек обозначает как «смежный (параллельный)» вид (Толочек, 2020, с. 17–18).

Среднее значение точки «конец профессионального пути» равно 61 годам. 56 % представителей поколения Z считают, что закончат свой профессиональный путь в данном возрасте либо позднее. Максимальное значение точки окончания карьеры составило 87 лет. Можно предположить, что увеличение пенсионного возраста с января 2019 г. повлияло на формирование тенденции к увеличению продолжительности карьерного пути (О внесении изменений..., 2018), средняя продолжительность которого для представителей поколения Z составляет около 45 лет.

В процессе обработки результатов исследования рассчитывалась и совокупная частота упоминания поколением Z значимых событий

профессионального становления. В зависимости от частоты упоминания было произведено их ранжирование (рис. 25.2).

Достоверно значимые различия получены при сопоставлении частоты упоминания «получение высшего образования» и «получение среднего образования» ($p < 0,01$); «получение среднего образования» и «досуговая деятельность» ($p < 0,01$); «досуговая деятельность» и «профессиональная нестабильность» ($p < 0,05$); «профессиональная нестабильность» и «получение пассивного дохода» ($p < 0,05$).



Рис. 25.2. Иерархия значимых событий профессионального становления для поколения Z

При планировании профессионального пути поколение Z особое внимание уделяет получению высшего образования и организации самого процесса профессиональной деятельности. Ранее проведенные исследования также подтверждают полученные результаты. Так, обучающиеся первых курсов бакалавриата ожидают, что развитие новых компетенций в магистратуре в дальнейшем предоставит конкурентные преимущества при трудоустройстве (Баранкина, Баранова, Прохорова, Савичева, 2020).

Продвижение по карьерной лестнице играет важную, но не первостепенную роль для поколения Z. Только часть представителей этого поколения рассматривают продвижение по карьерной лестнице как ключевую профессиональную ценность (Leslie, Anderson, Bickham, Norman, Overly, Gentry, King, 2021). Весьма часто такое восприятие обусловлено влиянием ближайшего окружения (прежде всего, семьи), которое транслирует детям свое представление о профессиональном успехе (Leslie, Anderson, Bickham, Norman, Overly, Gentry, King, 2021). Еще две группы образуют молодые люди, которые склонны к установлению баланса между

работой и личной жизнью либо высоко будут оценивать ту работу, на которой будет создана комфортная среда (Leslie, Anderson, Bickham, Norman, Overly, Gentry, King, 2021). Важность баланса между карьерой и личной жизнью подтверждена и в данном исследовании: семейно-ориентированные события получили шестой ранг в иерархии ценностей современной молодежи (см. рис. 25.2). Представители поколения Z учитывают на своем карьерном пути возможность возникновения нестабильных ситуаций, но не придают им особого значения. События такого плана, как потеря работы, получили невысокий ранг (см. рис. 25.2), что свидетельствует о профессиональном оптимизме молодых людей, ориентированных на успех.

В процессе обработки результатов также была рассчитана совокупная частота упоминания поколением Z компетенций, которыми они обладают, либо планируют обладать на выделяемом профессиональном этапе. Полученные результаты представлены на рис. 25.3.

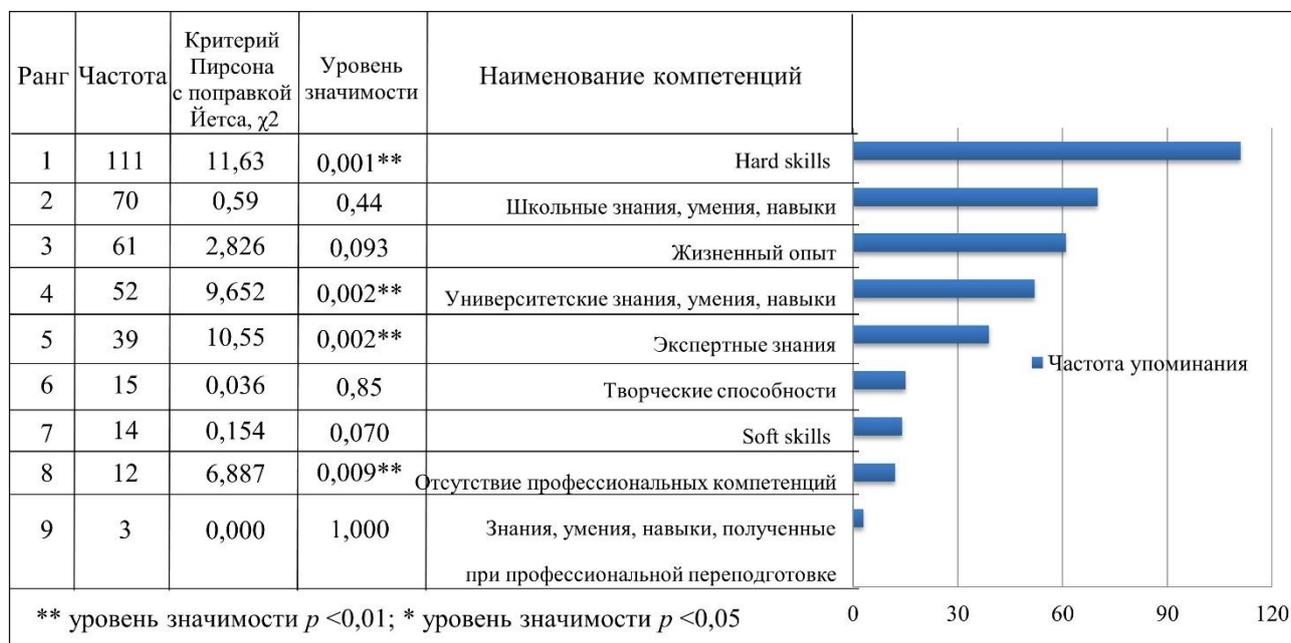


Рис. 25.3. Иерархия компетенций, выделяемых поколением Z

Были выделены 9 категорий компетенций: hard skills – профессиональные навыки (набор профессиональных навыков и умений с технической стороны деятельности, полученных в ходе работы); школьные знания, умения, навыки (знания, сформировавшиеся во время обучения в среднем учебном заведении); жизненный опыт (способность делать выводы из происходящих событий и применять этот опыт в будущем, также в данную категорию входят бытовые знания, навыки и умения, например, навыки ведения домашнего хозяйства); университетские знания, умения, навыки (знания, полученные в ходе обучения и прохождения практики в высшем учебном заведении); экспертные знания (специализированные знания, которые помогают достигать карьерных высот либо вести наставническую деятельность); творческие способности (способность создавать креативные и

новые идеи, качественно новые материальные и духовные ценности); soft skills – надпрофессиональные навыки (междисциплинарные навыки, социально-психологические, например, коммуникативные и управленческие); отсутствие профессиональных компетенций (может иметься в виду: снижение квалификации, профессиональное выгорание, снижение работоспособности, утрата полученных знаний); знания, умения, навыки, полученные при профессиональной переподготовке.

Достоверно значимые различия получены при сопоставлении частоты упоминания «hard skills» и «школьные знания, умения, навыки» ($p < 0,01$); «школьные знания, умения, навыки» и «экспертные знания» ($p < 0,01$); «экспертные знания» и «творческие способности» ($p < 0,01$); «творческие способности» и «знания, умения, навыки, полученные при профессиональной переподготовке» ($p < 0,01$).

Для поколения Z на первом плане по значимости выступают профессиональные навыки, которые должны быть дополнены жизненным опытом, занимающим второе место в иерархии компетенций.

Молодые люди затрудняются в выделении компетенций, принадлежащих к такой категории, как soft skills, поэтому они оказываются на четвертом уровне по значимости. Представители поколения Z меньше обращают внимание на развитие навыков коммуникации, управленческих, эмоциональных и др. Возможно, полученные данные подтверждают мнение исследователей о происходящем воздействии процессов глобализации на эмоциональную и коммуникативную сферу поколения, что приводит к уменьшению роли мягких навыков.

В процессе обработки результатов также была рассчитана совокупная частота упоминания поколением Z смыслообразующих мотивов, полученные результаты представлены на рис. 25.4.

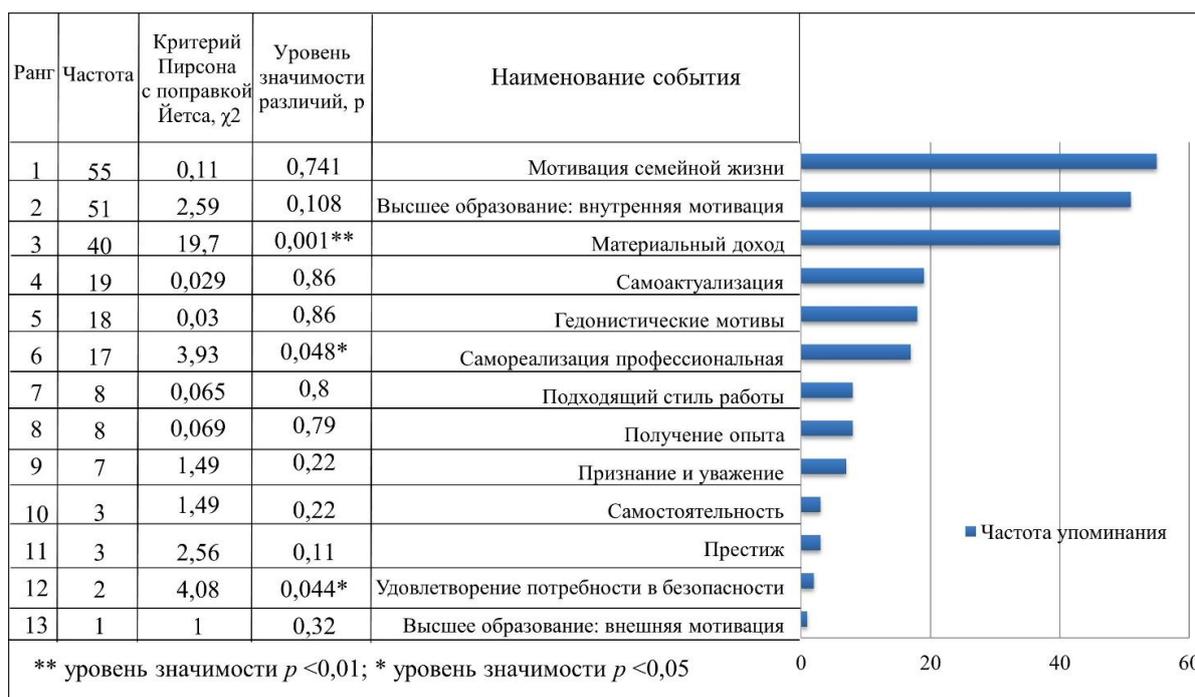


Рис. 25.4. Иерархия смыслообразующих мотивов, выделяемых поколением Z

Было выделено 13 категорий смыслообразующих мотивов: мотивация семейной жизни (желание проявлять заботу о семье); высшее образование: внутренняя мотивация (получение высшего образования связано с внутренней мотивацией, например, желание работать именно в этой профессиональной сфере и т. д.); материальный доход; самоактуализация (желание самореализоваться, наиболее полно использовать знания и способности, развиваться, самовыражение); гедонистические мотивы (занятия, приносящие радость, удовольствие); самореализация профессиональная (желание заниматься деятельностью в силу интереса к ней); подходящий стиль работы (характер выполнения деятельности); получение опыта; признание и уважение (социальная значимость); самостоятельность (стремление к достижению финансовой, моральной независимости от родителей или других людей); престиж (соответствие трендам общества); удовлетворение потребности в безопасности (первичных биологических потребностей, создание безопасной среды для жизни, стабильности); высшее образование: внешняя мотивация (получение высшего образования под влиянием внешних причин: желание родителей, требование компании, формальное обязательство перед самим собой и т. д.).

Достоверно значимые различия получены при сопоставлении частоты упоминания «мотивация семейной жизни» и «самоактуализация» ($p < 0,01$); «самоактуализация» и «подходящий стиль работы» ($p < 0,05$); «подходящий стиль работы» и «высшее образование: внешняя мотивация» ($p < 0,05$).

Наличие семьи как побуждающий фактор к профессиональной деятельности (помощь и обеспечение детей, родителей, супруга) находится на первом месте по значимости для поколения Z. Это возвращает нас к мысли о том, что благодаря проводимой социально-демографической политике, семейные ценности в структуре общечеловеческих ценностей молодых людей занимают одну из основных позиций. На профессиональном пути поколения Z также преобладает внутренняя мотивация к получению высшего образования. Таким образом, молодые люди хотят получить образование, исходя из своих желаний и целей, такая мотивация благоприятно сказывается на усвоении профессиональных знаний.

В структуре мотивационной сферы молодых людей наблюдается баланс между работой и личной жизнью, т. к. на втором уровне по значимости располагаются гедонистические мотивы, молодые люди не забывают об отдыхе, веселье и расслабление.

Для представителей поколения в меньшей степени важны: работа в престижной компании или получение престижной должности, условия работы, признание и уважение коллег.

Наибольшее количество представителей поколения Z имеют направленность на профессии типа «Человек – знак» (32 %) и «Человек – природа» (25 %) (рис. 25.5). Различия в выборе типов профессий оценивалось

посредством сравнения с помощью таблиц сопряженности 2 x 2 с применением непараметрического критерия χ^2 Пирсона с поправкой Йетса на непрерывность.

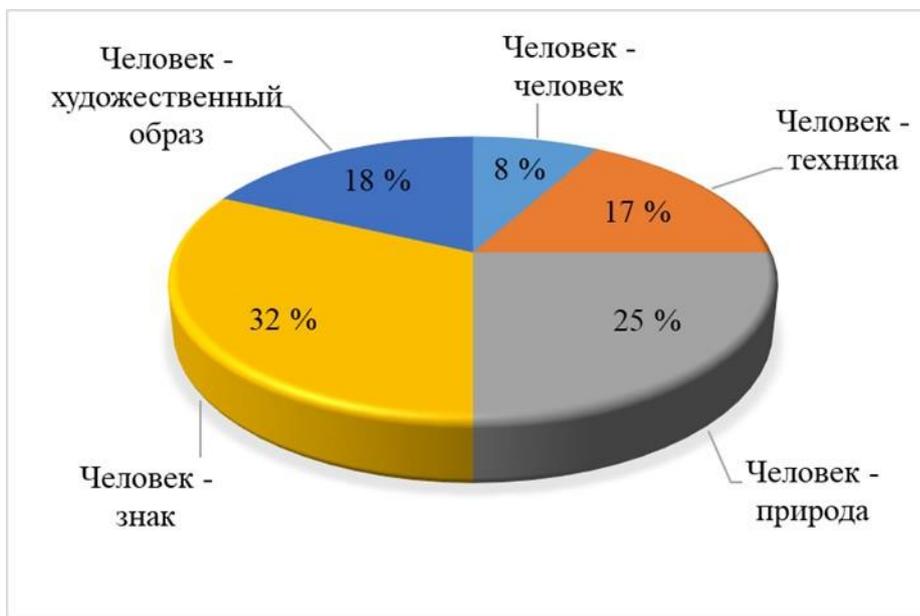


Рис. 25.5. Распределение испытуемых по направленности на определенный тип профессии

Приверженность поколения к профессиям первого типа непосредственно связана с популярностью профессий ИТ-сферы, которая воспринимается ими как перспективная и быстро развивающаяся отрасль. Полученные результаты также отражают осознание поколением значимости экологических проблем, обсуждаемых как на международном, так и на государственном уровнях. Согласно опросу, проведенному на платформе First Insights, молодые люди уделяют большое внимание экологии и оздоровлению. Так, большинство представителей молодежи (59 %) готово купить продукты из переработанных материалов (Исследование: насколько важна..., 2020).

На втором месте по значимости для молодых людей профессии типа «Человек – художественный образ» «Человек – техника» и «Человек – человек» ($p < 0,05$). Несмотря на то, что поколение растет в эпоху, когда современное творчество отличается разнообразием стилей и направлений, его представители в меньшей степени предпочитают профессии, связанные с художественным типом.

Заключение

В ходе проведенного исследования выявлены особенности профессионального становления представителей поколения Z в контексте современного глобального развития и цифровых технологий, которые повлияли на формирование системы ценностных ориентаций.

Профессиональные предпочтения поколения Z имеют направленность на профессии типа «Человек – знак» и «Человек – природа». Продвинутые

навыки представителей поколения в интернет-технологиях и их открытость к киберпространству позволяют расширить профессиональные возможности поколения.

Особенности профессионального становления представителей поколения Z в контексте современного глобального развития и цифровых технологий заключаются в следующем: мотивация на длительную трудовую деятельность; апробация профессиональных возможностей как можно раньше; стремление к гармоничному сочетанию карьеры и семейной жизни; оптимистические профессиональные планы, в основе которых заложены надежды на успех; важность самореализации и продвижения по карьерной лестнице.

Особенностью поколения Z, которое выросло в условиях онлайн-среды, является быстрая адаптация к происходящим изменениям в обществе. Представителей изучаемого поколения отличают низкая скорость адаптации к оффлайн-формату, а также недостаточная сформированность надпрофессиональных навыков.

Глобальная цифровая трансформация потребовала от молодых людей переосмысления своего места в обществе, что отражается на формировании их системы ценностных ориентаций. Поколение Z только приступает к трудовой деятельности, что обеспечивает широкие перспективы для дальнейших научных исследований не только особенностей построения профессиональных планов, но и их реализации молодыми людьми.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Все профессии важны»: а компьютерщики и сварщики еще и нужны. [Электронный ресурс] // РИА. – 2018. – 10 октября – М.: RIA.RU, 2009. – Режим доступа: <https://na.ria.ru/20181010/1530292114.html>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Агапов В.С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии // Акмеология. – 2004. – № 3. – С. 10–17.
3. Агафонова М.С. Формирование образа современного руководителя // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 8. – С. 125–126.
4. Алдашева А.А., Баканов А.С., Зеленова М.Е., Рунец О.В. Самоопределение и профессиональный менталитет субъекта труда в период пандемии и кризиса // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2020. – Т. 5. – № 2. – С. 166–195. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.15.2.009>.
5. Алдашева А.А., Зеленова М.Е. Профессиональный менталитет как ресурс успешности социальных воспитателей // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3. – № 1. – С. 23–47.
6. Алдашева А.А., Зеленова М.Е., Баканов А.С., Рунец О.Н. Профессиональный менталитет и особенности профориентации и переориентации в период социально-экономического кризиса: на примере пандемии вируса COVID-19 // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2020. – Том 5. – № 2 (18). – С. 269–289. DOI: [10.38098/ipran.sep.2020.18.2.009](https://doi.org/10.38098/ipran.sep.2020.18.2.009).
7. Алдашева А.А., Китова Д.А., Рунец О.В. Отношение безработных к мерам государственной поддержки в условиях пандемии (социально-психологический анализ форумов в Интернете) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2021. – Т. 6. – № 1. – С. 61–79.
8. Александров Ю.И., Сварник О.Е., Знаменская И.И., Колбенева М.Г., Арутюнова К.Р., Крылов А.К., Булава А.И. Регрессия как этап развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», – 2017.
9. Альпидовская М.Л., Соколов Д.П. Генезис отношений собственности в России: историческая ретроспектива // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2013. – № 11. – С. 18–26.
10. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.
11. Аналитический доклад Высшее образование: уроки пандемии. Оперативные и стратегические меры по развитию системы. – Октябрь 2020 г. – С. 14.

12. Ананьев Б.Г. К проблеме возраста в современной психологии // Избранные психологические труды: В 2-х т. Т. 1. – М.: Педагогика, 1980. – 232 с.
13. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Современная социальная психология. Теоретические ориентации. – М., 1978.
14. Андриюхина Л.М., Венков С.С., Днепров С.А., Устьянцева О.М. Перспективные компетенции педагогов СПО как условие готовности к синхронному и опережающему образованию // Научно-методическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования: сборник научных трудов. Екатеринбург, 2017. – С. 78–102.
15. Андриюхина Л.М., Ломовцева Н.В., Садовникова Н.О., Коновалов А.А., Чебыкина И.В. Готовность педагогов профессионального образования к работе в условиях цифровой образовательной среды // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 2. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30563>.
16. Антропов В.А., Мезенцев Е.М. Развитие понятийно-терминологического аппарата функционирования сетевых структур // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2015. – № 2 (58). – С. 30–36.
17. Апреликова Н.Р., Китова Д.А. ИмPLICITные представления о психологии в сообщениях пользователей социальных сетей // Индивидуальное, национальное и глобальное в сознании современного человека: новые идеи, проблемы, научные направления. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020. – С. 329–338.
18. Арановская И.В. Подготовка специалиста как социокультурная проблема // Высшее образование в России. – 2002. – № 4. – С. 115–119.
19. Арифалин А.Н., Гусева Н.С. Формирование ценностно-ориентационного единства коллектива, как средство повышения профессиональной активности педагогов // Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. науч. конф. – Пермь: Меркурий, 2011.
20. Арпентьева М.Р. Люди-беспризорники: жители инфокоммуникационной культуры // Научное обозрение: электрон. журн. – 2018. – № 1. – С. 1–7.
21. Асриян О.Б. Комплаенс как результат коммуникативной компетентности врача // Педагогика. – № 4. – 2016. – С. 93–97.
22. Баджо Р., Шерешева М.Ю. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер // Вестник Московского Университета. – Сер. 6 Экономика. – 2014. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoy-podhod-v-ekonomike-i-upravlenii-mezhdistsiplinarnyy-harakter/viewer>

23. Баев М.С., Гусев А.Н. Автоматизированный анализ мимических реакций в комплексных экспертных исследованиях видеозаписей // Вестник криминалистики. – 2020. – Т. 73. – № 1. – С. 28–42.

24. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. – Санкт-Петербург: Питер, 2014. – 304 с.

25. Балабанова Е.С. Особенности российской экономической ментальности // Мир России. Социология. Этнология. – 2001. – № 10 (3). – С. 67–77.

26. Банайтис Н.Г. Исследование социально-психологического климата трудового коллектива // Таврический научный обозреватель. – 2015. – № 4. – С. 14–18.

27. Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы. дис. ... доктора психологических наук: Москва, 2016. 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика Психологические науки Д 501.001.11ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова». 2016. Режим доступа: http://www.psy.msu.ru/science/autoref/doc/barabanshikova/barabanshikova_diss.pdf.

28. Баранкина А.Е., Баранова А.А., Прохорова М.В., Савичева А.В. Магистратура как социальный лифт профессионального развития в восприятии поколения Z // Векторы развития магистратуры будущего в условиях глобальных вызовов. – Нижний Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2020. – С. 151–157.

29. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М.: Academia, 2004. – 944 с.

30. Беляев М.К. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы: тренинг персонала: учебное пособие. – Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, – 2014.

31. Березина, В.А. Психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности в условиях цифровизации образования // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 25-й Международной научно-практической конференции, 07-08 апреля 2020 г., Екатеринбург. – Т. 2 / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2020. – С. 12–16.

32. Блинов В.И., Дулинов М.В., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Проект дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения. М.: Издательство «Перо». – 2019. – С. 45–47. – Режим доступа: https://firo.ranepa.ru/files/docs/proekt_didakticheskoy_koncepcii.pdf.

33. Богачева Н.В., Сивак Е.В. Мифы о «поколении Z» // Современная аналитика образования. – 2019. – № 1 (22). С. 1–64.

34. Бодров В.А. Информационный стресс. Информационный стресс: учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с. – (Современное образование).

35. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. – СПб.: Питер, 2008. – 398 с.

36. Более 200 новых профессий появится в будущем, считает эксперт. // РИА. – 2018. – 19 декабря – М.: RIA.RU, 2009. – Режим доступа: <https://na.ria.ru/20181219/1548266715.html>.

37. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. – М.: Педагогика, 2005. – С. 8–14.

38. Бонкало Т.И., Маринова Т.Ю., Феоктистова С.В. и др., Диадические копинг-стратегии супругов как фактор латентных дисфункциональных отношений в семье: опыт эмпирического исследования в условиях пандемии. Социальная психология и общество. – 2020. – С. 11.

39. Бородкин Л.И. Историк в мире компьютерных технологий: развитие по спирали? // История. Электронный научно-образовательный журнал. – 2015. – № 8 (41). – С. 1.

40. Буданова М.В., Кузнецов С.Г. Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях цифровизации Российской экономики // Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура: сборник статей I Всероссийской научно-практической конференции. – Брянск: ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет». – 2018. – С. 8–13.

41. Будущее без работы. Технология, автоматизация и стоит ли их бояться / Даниел Сасскинд; [пер. с английского под ред. А. Дунаева]. – Москва: Индивидуум, 2021. – 352 с.

42. Булгаков А.В., Иванова М.С., Павлютенкова О.А. Вовлеченность в профсоюзное движение: междисциплинарный подход: монография / под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. – М.: Диона, 2018.

43. Бурнашева Е.А. Влияние стрессоустойчивости на эффективность деятельности руководителя образовательной организации // Управление образованием: теория и практика. – 2018. – № 4(32). – С. 61–72.

44. Буртовая Н.В. Коммуникативная компетентность личности и социально-психологические факторы ее развития: на примере студентов – будущих педагогов-психологов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Н.В. Буртовая. – Томск, 2004. – 176 л.

45. Бурухин С.С. К вопросу об эффективности управления в условиях сетевой организации // Вестник Тверского государственного технического университета. – Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». – 2018. – № 1. – С. 27–32.

46. Быков А.А., Быков К.Р., Хаустович Н.А. Исторический анализ экономического развития с применением Google Books Ngram // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 4 (81). – С. 37–55.

47. В РАН назвали самые востребованные профессии будущего // РИА. – 2021. – 21 апреля – М.: RIA.RU, 2009. – Режим доступа: <https://ria.ru/20210421/professii-1729331665.html>.

48. Васильева Л.Н. Исследование коммуникативной компетентности студентов-медиков на стадии завершения обучения в вузе // Личность в современных исследованиях: Сб. науч. тр. Вып. 11. Материалы VIII международной научно-практической конференции «Проблемы развития личности: психологическое консультирование и психотерапия». – Рязань: ООО «Копи Принт», 2008. – С. 159–164.

49. Величковский Б.Б., Титова М.А., Кузнецова А.С. Эмоциональная устойчивость в деятельности киберспортсмена // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – Москва: Институт психологии РАН, 2020. – С. 305–315.

50. Вельцер Х. История, память и современность прошлого. Память как арена политической борьбы // Неприкосновенный запас. – 2005. – № 2–3 (40–41). – С. 28–35.

51. Вересов Н.Н. Формула противостояния, или Как устранить конфликт в коллективе. – М.: Флинта, 1998.

52. Верхогляд Д.А. Собственность на землю и земельно-правовые отношения в советской и постсоветской России (1917 – начало 2000-х гг.): историко-правовой анализ законодательного развития: Дисс. ... канд. юр. наук. – Краснодар, 2014. – 238 с.

53. Веселовский Д.П. Современные тенденции в изучении феномена организационной культуры // Вестник ГУУ. – 2018. – № 10. – С. 160–166.

54. Веснин В.Р. Менеджмент. – Москва: Проспект, 2017. – 616 с.

55. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006.

56. Водопьянова Н.Е. Копинг-стратегии как фактор профессиональной адаптации // Вестник ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2015. – Т. 5. – № 1. – С. 73–82.

57. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. Глава Тайм-синдром как последствие информационного стресса в профессиональной деятельности. С. 186–191. – М.–СПб.: Изд-во «Питер». – 2009. – 336 с.

58. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Жидких Т.М., Минеев В.С. Управление человеческими ресурсами в эпоху цифровизации: новые вызовы // Человек труда в цифровой экономике. Новые реалии и социальные вызовы / под ред. В.Н. Мининой, Р.В. Карапетян, О.В. Вередюк. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2021. – 284 с.

59. Воищева Н.М., Слабинский В.Ю. Совладающее поведение и профессиональное выгорание: уровневый подход // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2020. – Т. 12, № 5(64). Режим доступа: <http://mprj.ru>.

60. Володин А.Ю. Гуманитарные науки в контексте цифровых вызовов (обзор изданий проекта Мичиганского университета) // Историческая информатика. Информационные технологии и математические методы в исторических исследованиях и образовании. – 2013. – № 4 (6). – С. 99–102.

61. Галина А.Э., Евдокимова К.В. Оценка персонала как необходимый элемент кадровой политики организации // Молодой ученый. – 2017 – № 14 (148). – С. 343–345.
62. Гарифулин Б.М., Зябриков В.В. Цифровая трансформация бизнеса: модели и алгоритмы // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12. – № 9. Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/328423718_Cifrova_a_transformacia_biznesa_modeli_i_algoritmy.
63. Гарифуллин Б.М., Зябриков В.В. Цифровая трансформация бизнеса: модели и алгоритмы // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12. – № 9. – С. 1345–1358.
64. Гибсон Дж. Экологический подход к зрительному восприятию. – М.: Прогресс, 1988. – 464 с.
65. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 43–52.
66. Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога. 2-е изд., доп. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 261 с.
67. Голдберг Н. Человек, который съел машину: Книга о том, как стать писателем – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 250 с.
68. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. – Киев. Изд-во «Наукова думка». – 1984. – 207 С.
69. Горшков Е.А. Первый социально-психологический эксперимент Нормана Трипплетта // Мир науки, культуры, образования. – № 4 (23). – 2010. С. 173–175.
70. Гочияева П.И., Китова Д.А. Качество жизни как предмет междисциплинарного исследования // Вестник Университета Российской академии образования. – 2016. – № 2. – С. 107–110.
71. Грекова А.А. Особенности мышления представителей «цифрового поколения» // Вестник ЮУрГУ. – Психология. – 2019. – Т. 12. – № 1. – С. 28–38. – DOI: 10.14529/psy190103.
72. Гудименко Ю.Ю. Психологическая готовность к инновационной деятельности как условие профилактики профессиональной деформации личности воспитателя дошкольного образовательного учреждения: дисс... к.психол.н.: 19.00.03, 2014. – 239 с.
73. Дайер Д.Х., Сингх Х. Отношенческий подход: кооперативная стратегия и источники межорганизационных конкурентных преимуществ // Российский экономический журнал. – 2009. – № 2. – С. 61–64.
74. Данилова Л.Н., Ледовская Т.В., Солянин Н.Э., Ходырев А.М. Основные подходы к пониманию цифровизации и цифровых ценностей // Вестник Костромского государственного университета. – Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – Т. 26. – № 2. – С. 5–12.
75. Демиденко Н.Н. Мотивационно-компетентностный подход к профессионализму научно-педагогического труда преподавателя высшей школы. – Тверь, 2020 – 869 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dissertations.tversu.ru/system/dissertations/theses/000/000/243/original/%D>

0%94%D0%B8%D1%81%D1%81._%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%9D%D0%9D..pdf?1589364606.

76. Демиденко Н.Н. Профессиональная интернализация и развивающийся профессионализм как понятия и феномены психологии труда // Вестник Тверского государственного университета. – Серия: Педагогика и психология. – 2019. – № 3(48). – С. 50–54.

77. Демиденко Н.Н., Мантрова М.С. Организационно-ценностное измерение вовлеченности сотрудника как проблема психологии труда: теоретический анализ // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: материалы Международной студенческой научно-практической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Х.И. Лейбовича. – Тверь: Тверской государственный университет, 2020. – С. 64–69.

78. Джэмс У. Психология / Под ред. Л.А. Петровской. – М.: Педагогика, 1991. – 368 с.

79. Дмитриева О.О. Историческая память и механизмы ее формирования: анализ историографических концепций в отечественной науке // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – № 6 (361). – С. 132–137.

80. Дробышевская Л.Н., Ларионова И.Г. Межфирменное сетевое взаимодействие: сущность и формы // Российское предпринимательство. – 2013. – № 11. – С. 14–18.

81. Дурдыева Д.А. Особенности формирования имиджа руководителя как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Символ науки. – 2017. – № 1. – С. 25–30.

82. Дятел Е.П. Новая сетевая экономика // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2008. – № 1. – С. 1–8.

83. Дятлов С.А. Глобальная инновационная гиперконкуренция как фактор лидерства в мировой экономике // Евразийская интеграция: политика, экономика, право: международный научно-аналитический журнал. – СПб. Изд-во МПА ЕВРАЗЭС, 2011. – № 9. – С. 50–56; Дятлов С.А. Глобальная инновационная гиперконкуренция как фактор трансформации мировой экономики // Философия хозяйства. – № 4. – 2010. – С. 113–131.

84. Евдокимов В.И., Есауленко И.Э., Губин А.И., Попов В.И. Оценка профессионального выгорания медицинских работников: метод. Рекомендации. – Воронеж. гос. мед. акад. им. Н.Н. Бурденко Росздрава, Всерос. центр экстрен. и радиац. медицины им. А.М. Никифорова МЧС России. – Воронеж; СПб.: Политехника-сервис, 2009.

85. Емельянова Т. П. Коллективная память о событиях отечественной истории: социально-психологический подход. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. – 300 с.

86. Емельянова Т.П., Вопилова И.Е. Социально-психологический механизм ментального освоения новых технологий // Психология человека как

субъекта познания, общения и деятельности / Отв. ред. В.В. Знаков, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 687–695.

87. Еремина А.В. Сборник: Проблемы управления рыночной экономикой Межрегиональный сборник научных трудов. Национальный исследовательский Томский политехнический университет; под редакцией И.Е. Никулиной, С.С. Деревянченко, Л.Р. Тухватулиной. – Томск, 2016. С. 69–72.

88. Ефремова Н.Ф. Современные тестовые технологии в образовании: учеб. пособие. – М.: Логос, 2003. – 176 с.

89. Жалагина Т.А. Психологические особенности управленческой деятельности в условиях организационных изменений российского социально-экономического пространства // Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Тверской государственный университет, 2018. – С. 226–237.

90. Жалагина Т.А., Короткина Е.Д. Психологическая наука к концу третьего десятилетия XXI века: стратегии развития // Психологический журнал. – 2017. – Т. 38. – № 5. – С. 103–107.

91. Жалагина Т.А., Новоторцева А.В. Исследовательский аспект психологического анализа профессионально-личностной компетентности как фактора достижения высоких результатов в труде // Индивидуальное, национальное и глобальное в сознании современного человека: новые идеи, проблемы, научные направления. – Москва: Институт психологии РАН, 2020. – С. 406–420.

92. Жарких Н.Г. Особенности коммуникативной компетентности студентов с разными типами реакций в ситуациях фрустрации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Н.Г. Жарких. – М., 2010. – 182 л.

93. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 755 с.

94. Журавлев А.Л., Журавлева Н.А. Экономические представления работников предприятий с разными формами собственности // Современная психология: состояние и перспективы исследований: юбилейная научная конференция. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. – С. 317–331.

95. Журавлев А.Л., Китова Д.А. Перспективы автоматизированного библиографического анализа (на примере изучения образа Петра I в РИНЦ) // Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы: Сборник материалов Всероссийской научной конференции. – Ярославль: Изд-во «Филигрань», 2020а. – С. 35–41.

96. Журавлев А.Л., Китова Д.А. Социально-психологический анализ образа Петра I (По материалам научной электронной библиотеки) // Психологический журнал. – 2020б. – Т. 41. – № 6. – С. 57–68.

97. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психологические факторы негативного отношения к новым технологиям // Психологический журнал. – 2016. Т. 37. № 6. С. 5-14.

98. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Социально-психологические последствия внедрения новых технологий: перспективные направления исследований // Психологический журнал. – 2019. – Т. 40. – № 5. – С. 35–47.

99. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Образование и конкурентоспособность нации: Психологические аспекты // Психологический журнал. – 2009. – № 30 (1). – С. 5–13.

100. Журавлев А.Л., Харламенкова Н.Е. Современные представления о личностном развитии и преемственность идей динамического подхода Л.И. Анцыферовой // Институт психологии РАН. Социальная и экономическая психология. – 2016. – Т. 1. – № 4. – С. 61–73.

101. Журавлев, А.Л. Психология управленческого взаимодействия / Журавлев А. Л. – Москва : Институт психологии РАН, 2004. – 476 с.

102. Занковский А.Н. Исследование когнитивных репрезентаций корпоративных ценностей // Российский научный журнал. – 2012а. – № 3 (28). – С. 136–146.

103. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры. Дис. на соиск. уч. степени докт. психол. Наук / Институт психологии РАН. Москва, 2012б.

104. Захарова А.Н. Экономический менталитет в структуре российской полиментальности. – Чебоксары: Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, 2011. – 336 с.

105. Звирко М.В. Сетевая экономика: понятие, преимущества и недостатки // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 1. – С. 217–220.

106. Зеер Э.Ф. Профессиональное самоопределение человека: смена парадигмы в профориентационной деятельности // Профессиональное образование и рынок труда. – 2014. – № 1. – С. 36–37.

107. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. – 2. изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 329 с.

108. Зеер Э.Ф., Ломовцева Н.В., Третьякова В.С. Готовность преподавателей вуза к онлайн-образованию: цифровая компетентность, опыт исследования // Педагогическое образование в России. – 2020. – № 3. – С. 26–39.

109. Зеленцов А.Б. Формирование и реализации кадровой политики в системе социально-экономических отношений организации. Дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – М., 2015. – С. 21.

110. И вновь на перепутье? Постсоветским трансформациям 30 лет... М.: Изд-во «Новые печатные технологии», 2019. Нестик Т.А., Журавлев А.Л., Соснин В.А., Китова Д.А., Юревич А.В. Массовое сознание и поведение:

тенденции социально-психологических исследований. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», – 2017.

111. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Изд-во УРАО, 1998. – 144 С.

112. Иванов М., Кочетков П. Прикладная психология управления. Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2018.

113. Иванова Е.М. Психологическая системная профессиография. – М.: Пер Сэ, 2003. – 208 с.

114. Ильин Е.П. Психология спорта. – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.

115. Инфопедия [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://infopedia.su/11x2fb1.html>.

116. Исследование: более половины россиян готовы переобучиться после пандемии. [Электронный ресурс] // РИА. – 2021. – 29 апреля – М.: RIA.RU, 2009. – Режим доступа: <https://ria.ru/20210429/pereobuchenie-1730405535.html>.

117. Исследование: насколько важна экологичность продукта для разных поколений [Электронный ресурс]: Rusbases (статья от 20.01.2020). Режим доступа: <https://rb.ru/young/sustainable-products-generations/>.

118. Историогенез и современное состояние российского менталитета / Отв. ред. В.А. Кольцова, Е.В. Харитоновна. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – 479 с.

119. История и современное состояние российского менталитета. Вып. 2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова, Е.Н. Холондович. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 487 с.

120. Калужский М.Л. Рынок труда в сетевой экономике: маркетинговый подход // Практический маркетинг. – 2018. – № 9 (259). – С. 3–17.

121. Капустина Е.А. Взаимосвязь социального интеллекта и коммуникативной компетентности личности: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Е.А. Капустина. – Барнаул, 2004. – 218 л.

122. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2015.

123. Кидрон А.А. Коммуникативная способность и ее совершенствование: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А.А. Кидрон. – Л., 1981. – 199 л.

124. Кипиани А.И. Развитие коммуникативной компетентности врача-стоматолога как условие профессиональной успешности: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А.И. Кипиани; Сев.-Кавк. гос. техн. ун-т. – Ставрополь, 2006. – 23 с.

125. Киселев Ю.А. Самопроектирование личности как творческий процесс // Научные труды института непрерывного профессионального образования. – 2015. – № 5. – С. 119–122.

126. Китаев-Смык Л.А. Факторы напряженности творческого процесса // Вопросы психологии. – № 3. – 2007. – С. 69–81.

127. Китов А.А., Китова Д.А. Экономический менталитет как проблема психологического анализа: от теоретических положений к эмпирическим исследованиям // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2020. – Т. 5. – № 4 (20). – С. 67–95.

128. Китова Д.А. Микроэкономическая психология субъекта жизнедеятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020. – 348 с.

129. Китова Д.А. Отечественная психология в условиях развития глобальных процессов // Психологический журнал. – 2019. – Т. 40. – № 2. – С. 128–131.

130. Китова Д.А., Журавлев А.Л. Автоматизированный психологический анализ исторических текстов: тенденции и перспективы // Наука как общественное благо: сборник научных статей Второго Международного Конгресса Русского общества истории и философии науки. СПб–М.: Изд-во Санкт-Петербургский государственный университет; Русское общество истории и философии науки, 2020а. – С. 98–103.

131. Китова Д.А., Журавлев А.Л. Структура интереса к Петру I и его реформам (на материале поисковых запросов в Яндексе) // Историческая психология: прошлое, настоящее, будущее. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020б. – С. 417–431.

132. Китова Д.А., Китов А.А. Экономический менталитет как проблема психологического анализа: от теоретических положений к эмпирическим исследованиям // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2020. – Т. 5. – № 4 (20). – С. 67–95.

133. Китова Д.А., Шаков А.М. Отношение к собственности как предмет психологического исследования // Гуманизация образования. – 2017. – № 1. – С. 74–80.

134. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. – М.: Наука, 2004. – 240 с.

135. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

136. Ковалева Ю.В., Журавлев А.Л. Общественное настроение и субъектность сетевого сообщества в период пандемии COVID-19: на примере социальной сети Твиттер // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2020. – Том 5. – № 2(18). – С. 154–188.

137. Кокурина И.Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности. Дис... канд. психол. наук. – М., 1984. – 250 с.

138. Кокурина И.Г. Социально-психологический анализ смыслообразующей функции социального индивида // Вестник Московского университета. – Серия 14. Психология. – 2007. – № 1. С. 73–86.

139. Колпакиди А., Север А. Спецслужбы Российской империи. – М.: Яуза Эксмо, 2010. – 768 с.

140. Кольцова В.А., Журавлев А.Л. Сущностные характеристики и факторы формирования российского менталитета // Психологический журнал. – 2017. – Т. 38. – № 3. – С. 5–17.

141. Кон И.С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. – М.: Политиздат, 1984. – 225 с.

142. Конева Е.В. Психологический анализ репродуктивных компонентов мышления профессионала в реальной деятельности: автореф. канд. дис. ... – Ярославль, 2006. – С. 48.

143. Кони А.Ф. Иван Дмитриевич Путилин. Из записок и воспоминаний судебного деятеля // Избранное; ред. Т.М. Мугуев. – М.: Советская Россия, 1989. – 288 с.

144. Конференция по искусственному интеллекту [Электронный ресурс]: Администрация Президента России. 04 декабря 2020 г. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/64545>.

145. Костин А.Н. Избранные труды: Психологические проблемы автоматизации высоких технологий. – Москва: Институт психологии РАН, 2021. – 253 с.

146. Костина Е.Ю. О проявлении творческих способностей сотрудников оперативных подразделений МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – С. 227–233.

147. Костомаров Н. История России в жизнеописаниях ее главнейших деятелей. Гл. 15: Петр Великий. Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/History/kost/index.php.

148. Костригин А.А., Хусяинов Т.М. Digital Humanities в истории психологии (на примере фамилии В.М. Бехтерева) // Цифровой ученый: лаборатория философа. – 2018. – Т. 1. – № 1. – С. 160–179.

149. Криницын Д.В. Этапы профессионального самопроектирования как средства формирования конкурентоспособности будущих менеджеров в вузе // Russian Journal of Education and Psychology. – 2012. – № 2. – С. 37–38.

150. Кроник А.А., Ахмеров Р.А. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути // М.: Изд-во «Смысл», 2008. – 294 с.

151. Крутько И.С., Шмидт А.Н. // Научно-практические основания исследований в сфере управления персоналом. – Екатеринбург, 2016. С. 146–169.

152. Кудымова М.А., Жвик Е.И. Роль адаптации персонала в кадровой политике организации // Экономическая наука и практика: материалы IV Междунар. науч. конф. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2016 – С. 64–65.

153. Кузин Д.В. Проблемы цифровой зрелости в современном бизнесе // Мир новой экономики. – 2019. – № 3. – С. 89–99.

154. Курочкина Ю.Г. Организации разного типа (традиционные, сетевые и виртуальные) как условие для формирования имплицитных соглашений субъектов труда в виртуальном поле организационной среды //

Современный мир психологии глазами молодого ученого: материалы Внутривузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2020. – С. 50–53.

155. Куш С.П., Рафинеджад Д., Афанасьев А.А. Сетевой подход в маркетинге: российский опыт // Вестник С-Петербур. ун-та. – Сер. Менеджмент. – 2002. – № 1. – С. 81–107.

156. Кэмерон Дж. Золотая жила. – М.: Livebook, 2013. – 312 с.

157. Кэмерон Дж. Право писать. Приглашение и приобщение к писательской жизни. – М.: Livebook, 2015. – 304 с.

158. Лактионова А.И. «Жизнеспособность» в структуре психологических понятий // Вестник Московского государственного областного университета. – Серия: «Психологические науки». – 2010. – № 3. – С. 11–15.

159. Лактионова А.И. Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – 236 С.

160. Лактионова А.И. Жизнеспособность человека: метакогнитивный подход // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. М., 2016. – С. 88–110.

161. Лактионова А.И. Обусловленность жизнеспособности человека особенностями его темперамента и контроля поведения // Психология. Психофизиология. – 2019. – Т. 12. – № 4. – С. 24–33.

162. Лактионова А.И. Понятие «жизнеспособность» и его отличие от терминов «совладание с трудными жизненными ситуациями» и «жизнестойкость» // Психология совладающего поведения: материалы Международной научно-практической конференции. – 2007. – С. 44–45.

163. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 329 с.

164. Латур Б. Пересборка социального: введение в акторно-сетевую теорию. М.: НИУ ВШЭ, 2014.

165. Левитин Д. Организованный ум. Как мыслить и принимать решения в эпоху информационной перегрузки. – М., 2019. – 512 с.

166. Ленкевич А.С. Высокотехнологические формы чувствования // Критика цифрового разума; главн. редактор В.В. Савчук. – СПб.: Академия исследования культуры, 2020. – С. 126–144.

167. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, 2004. – 352 с.

168. Леонтьев Д.А., Овчинникова Е.Ю., Рассказова Е.И., Фам А.Х. Психология выбора. – М.: Смысл, 2015.

169. Ломовцева Н.В. Формирование готовности преподавателей вуза к использованию дистанционных образовательных технологий: дис. ... канд. пед. наук. – Уфа, 2009. – 208 с.

170. Лунёва М.И., Одинцова О.В. // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации (Социальный

инженер-2016): сборник материалов Всероссийского научного форума молодых исследователей. М., 2016. – С. 34–36.

171. Магера Т.Н. Эмоциональный компонент межгрупповой адаптации в поликультурной организации как фактор управления персоналом строительной компании: дис. ... канд. психол. н. – Мытищи, 2018.

172. Мальцева Т.В., Боева О.М., Макаренко Ю.Б. Использование игровых технологий в образовательной среде Академии управления МВД России: учебное пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2021. – 80 с.

173. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. – М.: Мысль, 2004.

174. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: автореф. докт. дис. – Л., 2002. – С. 128.

175. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

176. Мартыненко Б.К. Государственное (политическое) насилие при Петре I: расправа над стрельцами // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2016. – № 4 (34). – С. 114–116.

177. Марычев Н.С., Тишина В.Н. Рынок, иерархия, сеть как механизмы координации экономических отношений // Экономика образования. – 2011. – № 4. – С. 46–48. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-ierarhiya-set-kak-mehanizmy-koordinatsii-ekonomicheskikh-otnosheniy/viewer>.

178. Марьяновский В. Российский экономический менталитет: истоки и противоречия // Вопросы экономики. – 1996. – № 9. – С. 158–160.

179. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999. – С. 77–105.

180. Махнач А.В. Жизнеспособность человека в условиях неопределенности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2020. – Т. 5. – № 4. – С. 131–166. Режим доступа: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document616.pdf>.

181. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 459 с.

182. Махнач А.В. Жизнеспособность человека: новое понятие и новые вызовы. Сер. «Методология, теория и история психологии» / Отв. ред.: А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М., 2018. – С. 533–560.

183. Махнач А.В., Лактионова А.И. Жизнеспособность подростка: понятие и концепция // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Бодров В.А. и др. / Сер. «Труды Института психологии РАН». – М., 2007. – С. 290–312.

184. Махновец С.Н. Развитие медиакультуры у субъектов образовательного процесса как одно из ключевых направлений экологизации

образования // Современные методы профилактики и коррекции нарушений развития у детей: Традиции и инновации: сборник материалов II Международной междисциплинарной научной конференции; под общей редакцией О.Н. Усановой. Москва, 22–23 октября 2020 года. – М.: Издательство: НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», 2020. – С. 23–31.

185. Махновец С.Н. Социокультурный аспект инклюзивного образования // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2021. – № 1. – С. 118–124.

186. Махновец С.Н., Попова О.А. Новая экосистема образования как системообразующий вектор качества жизни // Вестник Тверского государственного университета. Сер. «Педагогика и психология». – 2017. – № 4. – С. 141–149.

187. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Вильямс, 2009.

188. Методологические основы психологии образовательной деятельности: монография: в 3 т. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. Т. 3: Личностные детерминанты / А.В. Карпов. – 720 с.

189. Мещерякова Е.В., Тулекбаева А.К. Деловое взаимодействие в сетевых бизнес-организациях // Труды БГТУ. – Серия 5: Экономика и управление. – 2018. – № 2 (214). – С. 57–62.

190. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 864 с.

191. Минзов А.С., Мамедова Г.Х., Анисимова А.Б. Маркетинг в цифровой экономике // Системный анализ в науке и образовании. – 2018. – № 4. – С. 54–62.

192. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособ. для студ. высш. проф. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

193. Михайлова О.В. Особенности коммуникативной компетентности студентов в поликультурной среде: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / О.В. Михайлова. – СПб., 2009. – 240 л.

194. Михайлова Т.В. Развивающее влияние экстремальных ситуаций на сотрудников органов внутренних дел: проблемы и перспективы // Вопросы правового обеспечения экономической безопасности России (сборник). – 2020. – С. 109–113.

195. Модели, инструменты и технологии формирования корпоративной культуры / Бирюкова Ю.А. // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации (Социальный инженер-2016): сборник материалов Всероссийского научного форума молодых исследователей. – 2016. – С. 62–65.

196. Можяева Г.В. Digital Humanities: цифровой поворот в гуманитарных науках // Гуманитарная информатика. – 2015. – № 9. – С. 8–23.

197. Молотов-Лучанский В.Б. Коммуникативные навыки: учебное пособие. – Караганда, 2012. – 112 с.

198. MOOC в цифрах: 2018 год. – Режим доступа: <http://www.edutainme.ru/post/%D0%9C%D0%9E%D0%9E%D0%A1-2018/>.

199. Муравьева О.И., Козлова К.В. Профессиональное выгорание программистов: специфичность феномена // СПЖ. – 2019. – № 73. DOI: 10.17223/17267080/73/6.

200. Муртазина А.В., Резер Т.М. Цифровизация образования: готовность преподавателей к работе в новых условиях // Материалы II Международной конференции «Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования» / под ред. З. Двораковой, А. Федоровой, Ю. Токаревой и др. – Екатеринбург, РФ, 2020. – С. 114–118.

201. Мустаев М.М., Мамбетова Ф.А. Сетевая форма организации экономики как эффективная модель взаимодействия субъектов инновационной системы // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. – № 12. – С. 96–106.

202. Мэй Р. Мужество творить. – СПб.: Питер, 2020. – 160 с.

203. Названы необходимые для успешной карьеры навыки. [Электронный ресурс] // Мир новостей. – 2021. – 30 апреля – Москва. Режим доступа: <https://mirnov.ru/lenta-novostej/nazvany-neobhodimye-dlja-uspeshnoi-karery-navyki.html>, свободный. – Загл. с экрана.

204. Наследов А.Д. SPSS 19: Профессиональный статистический анализ данных. – СПб: «Питер», 2011. – 399 с.

205. Научно-образовательная политика. – Режим доступа: <https://www.facebook.com/groups/scienpolicy/permalink/721197788523500/>.

206. Научно-практические основания исследований в сфере управления персоналом. Крутько И.С., Шмидт А.Н., Шнайдер А.Г. [и др.] – Екатеринбург, 2016. – С. 146–169.

207. Невзоров А.Г. Происхождение личности и интеллекта человека. Опыт обобщения данных классической нейрофизиологии. – М.: АСТ, 2013. – 543 с.

208. Некрасов В.Н. Инновация, информатизация, цифровизация: соотношение и особенности правовой регламентации // Вопросы российского и международного права. – 2018. – Том 8. – № 11. – С. 137–143.

209. Нестик Т.А. Влияние пандемии COVID-19 на общество: социально-психологический анализ // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2020. – Том 5. – № 2(18). – С. 47–83. DOI: 10.38098/ipran.sep.2020.18.2.002.

210. Нестик Т.А. Психологические аспекты корпоративного форсайта // Форсайт. 2018. Т. 12. № 2. С. 78–90.

211. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Психология глобальных рисков. – М.: изд-во «Институт психологии РАН», 2018.

212. Нестик Т.А., Журавлев А.Л., Юревич А.В. Глобальные вызовы и будущее психологии: развитие психологической науки и практики в цифровом обществе // Психологическое знание: современное состояние и

перспективы развития. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 698–713.

213. Новозженко К.А. Российский экономический менталитет: социально-философский анализ: дисс. ... канд. филос. наук. – Ростов-на-Дону, 2007. – 198 с.

214. Норман Д. Дизайн вещей будущего. – М.: StrelkaPress, 2006.

215. Носуленко В.Н. Воспринимаемое качество как основа психофизического измерения событий естественной среды // Современная психофизика / Под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С. 13–40.

216. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ (последняя редакция). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/.

217. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «ГАРАНТ». – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71937200/>.

218. О новых профессиях на рынке труда рассказала эксперт ВНИИ труда Ирина Волошина (vcot.info) [Электронный ресурс] / ВНИИ труда Министерства труда. Москва, 2019. – Режим доступа: <https://vcot.info/news/o-novyh-professiah-na-rynke-truda-rasskazala-ekspert-vnii-truda-irina-volosina>.

219. О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы: Указ президента от 09.05.2017 № 203. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/.

220. Общество травмы: между эволюцией и революцией (круглый стол) // Социологические исследования. – 2019. – № 6. – С. 3–14.

221. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений. – М.: ОНИКС-ЛИТ, Мир и Образование, 2012. – Режим доступа: <https://gufo.me/dict/ozhegov>.

222. Орёл В.Е. К проблеме соотношения основных этапов профессионального становления личности // Вестник Ярославского государственного университета. – 2007. – № 4. – С. 32–36.

223. Остапенко Р.И. Особенности моделирования латентных изменений с помощью AMOS SPSS // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 1 (7). – С. 89–95.

224. Очеретяный К.А. Регуляторы цифрового разума // Критика цифрового разума / глав. редактор В.В. Савчук. – СПб.: Академия исследования культуры, 2020. – С. 204–224.

225. Очкур Р. На секретной службе Его Величества: История Сысской полиции. – Москва/Санкт-Петербург, 2019.

226. Павленко О.Б. Отношение к собственности как основа экономического поведения // Альманах современной науки и образования. – 2012. – № 12-1 (67). – С. 100–102.

227. Паринов С.И. К теории сетевой экономики. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 2002. – 168 с.

228. Перес К. Технологические революции и финансовый капитал: динамика пузырей и периодов процветания. – М.: Дело, 2011.

229. Переслегин С.Б. Шестой технологический уклад – пространство возможностей, 2018. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=dixLl4nKQSQ>.

230. Перечень поручений по итогам конференции по искусственному интеллекту / утв. Президентом Российской Федерации 31 декабря 2020 г. № Пр-2242.

231. Поддьяков А.Н. Психология конкуренции в обучении. – М.: ГУ ВШЭ, 2006.

232. Пожидаев Р.Г. Три подхода к пониманию сетевых организаций // Вестник Томского гос. ун-та. – 2011. – № 343. – С. 143–147.

233. Позняков В.П., Вавакина Т.С. Психология делового партнерства: теория и эмпирические исследования. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 320 с.

234. Позняков В.П., Журавлев А.Л. Динамика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13. – № 4. – С. 24–32.

235. Посохова А.В. Психологические основания конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности: автореферат дис. доктора психологических наук: 19.00.03 / Посохова Анастасия Владиславовна; [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. – Москва, 2016. – 43 с.

236. Постылякова Ю.В. Индивидуальная жизнеспособность и ресурсы студентов ВУЗа // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3. – № 1. – С. 92–108. Режим доступа: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document323.pdf>.

237. Приказ Минтруда России № 679н от 18 ноября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Программист» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/138>.

238. Прохорова М.В. Онлайн конкурсы как ресурс выявления одаренности студентов // Современные образовательные Web-технологии в реализации личностного потенциала обучающихся. – Арзамас: Арзамасский филиал ФГАОУ ВО «ННГУ им. Н.И. Лобачевского», 2020. – С. 284–287.

239. Прохорова М.В. Основная методологическая проблема в исследованиях темпоральных характеристик мотивации труда // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая

конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. – С. 155–160.

240. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Баранкина А.Е., Шамина О.С. Доминирующие мотивы трудовой деятельности российских работников во втором десятилетии XXI века // *Alma mater* (Вестник высшей школы). – 2021. – № 6. – С. 91–97.

241. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // *Современные исследования социальных проблем* (электронный журнал). – 2015. – № 6 (50). – С. 256–265.

242. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // *Вестник Костромского государственного университета*. – Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2016. – Т. 22. – № 3. – С. 53–57.

243. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. – М.: Академия, 2008. – 320 с.

244. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. – М.: «Педагогика», 1979. – 240 с.

245. Психологические исследования в интернет-пространстве: поисковые системы, социальные сети, электронные базы / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020. – 503 с.

246. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.

247. Психологические факторы экономической и социальной конкурентоспособности России. Конкурс 2017 года по мероприятию Проведение исследований научными лабораториями мирового уровня в рамках реализации приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации Президентской программы исследовательских проектов, реализуемых ведущими учеными, в том числе молодыми учеными. Проект № 17-78-30035, поддержанный Российским научным фондом. Руководитель: Ушаков Д.В., д. психол. н. – Режим доступа: <https://rscf.ru/project/17-78-30035/>.

248. Психология физической культуры и спорта: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.Е. Ловягина [и др.]; под ред. А.Е. Ловягиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 531 с.

249. Пучковская Т.О. Компетенции педагога в контексте глобальных тенденций цифровой трансформации процессов в системе образования // *Педагогика информатика: электронный научно-методический журнал*. – 2020. – № 3. – Режим доступа: http://pcs.bsu.by/2020_3/4ru.pdf.

250. Распоряжение Правительства Москвы от 11.10.2010 № 2215-РП «О Концепции обеспечения жителей города Москвы

телекоммуникационными услугами для получения социально значимой информации путем создания условий равного доступа к кабельному телевидению и интернет-ресурсам». – Режим доступа: <https://www.mos.ru/authority/documents/doc/28884220/>.

251. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 ноября 2013 г. № 2036-р. Об утверждении Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 гг. и на перспективу до 2025 г. (с изменениями и дополнениями). – Режим доступа: <http://government.ru/docs/8024/>.

252. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис ... канд. псих. наук: 19.00.03. – Тверь, 2009.

253. Ребрилова Е.С. Психометрия методики «Структура и свойства психологического контракта» // Вестник Тверского государственного университета. – Серия: Педагогика и психология. – 2015. – № 1. – С. 18–33.

254. Ребрилова Е.С. Субъект труда как носитель психологического контракта и часть эргатической системы «субъект труда – производственная среда» // Вестник Тверского государственного университета. – Серия: Педагогика и психология. – 2018. – № 1. – С. 24–28.

255. Резер Т.М., Ольшевская Т.Ю. Образовательная политика в России между традициями и современностью // Право и образование. – 2019. – № 5. – С. 4–8.

256. Результаты опроса профессорско-преподавательского состава вузов о развитии онлайн-среды в условиях коронавирусной инфекции.. 20 мая 2020 г. Режим доступа: <https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/opros-pokazal-zhelanie-bolshinstva-prepodavateley-vuzov-vernutsya-k-traditsionnym-zanyatiyam/>.

257. Россияне назвали самую перспективную отрасль для карьеры // РИА. – 2021. – 14 апреля – М.: RIA.RU, 2009. – Режим доступа: <https://ria.ru/20210414/karera-1728174569.html>, свободный. – Загл. с экрана.

258. Рот С., Трофимов Н.А., Мкртчян А.Е. Был ли капитализм? Анализ русской языковой среды в XIX и XX веках с помощью больших данных // Южно-российский журнал социальных наук. – 2018. – Т. 19. – № 2. – С. 6–26.

259. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии. – Москва: Издательство: Педагогика, 1976 – 416 с.

260. Рудская Е.Н., Фролов Е.В. Сетевая организация экономических отношений в инновационной экономике // Вектор экономики. – 2018. – № 12 (30). – С. 89.

261. Рыжов Б.Н. Системная периодизация развития // Системная психология и социология. – 2012. – № 5 (1). – С. 3–24.

262. Рябов В.Б. О системе базовых понятий в исследованиях качества жизни и качества трудовой жизни // Психология труда, организации и управления в условиях современных технологий: состояние и перспективы

развития: материалы международной научно-практической конференции (2–4 июня 2020 г.). – Тверь: Тверской государственный университет. – 2020а. – С. 134–140.

263. Рябов В.Б. Организационно-фрактальный подход к психологическим исследованиям жизнедеятельности человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2020б. – Т. 5. – № 2. – С. 34–67. Режим доступа: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document553.pdf>.

264. Рябов В.Б. Психологическая жизнеспособность и качество жизни человека (на примере его трудовой жизни) // Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / под. ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Журавлевой Е.А., Короткиной Е.Д. Гл. 9. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – С. 140–155.

265. Рябов В.Б. Психологический контракт как характеристика субъективного качества управленческого взаимодействия // Наука. Культура. Общество. – 2017а. – Том 2. – № 3. – С. 166–192.

266. Рябов В.Б. Структура нормативной модели субъективного качества жизни. // Наука. Культура. Общество. – 2015. – № 2. – С. 38–49.

267. Рябов В.Б. Субъективное качество жизни и психологическая жизнеспособность человека // Человек в условиях неопределенности: сборник научных трудов в 2-х томах / Под общей и научной редакцией д.ф.н. Е.В. Бакшутовой, д.п.н. О.В. Юсуповой, к.п.н. Е.Ю. Двойниковой. Т. 2. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2018а. – С. 159–164.

268. Рябов В.Б. Теоретические основания исследований качества жизни человека // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2018б. – Т. 3(10). – № 2. – С. 51–73.

269. Рябов В.Б. Типология психологического контракта на основе модели субъективного качества жизни // Наука. Культура. Общество. – 2017б. – № 2. – С. 56–65.

270. Сава-Завадская О.В., Дюйзен Е.Ю. История развития корпоративной культуры организации // Научные исследования: от теории к практике: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 7 июня 2016 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016.

271. Савчук В.В. Коммуникант // Медиареальность: концепты и культурные практики: учебное пособие / глав. ред. В.В. Савчук. – СПб.: Фонд развития конфликтологии, 2017. – 299 с.

272. Савчук В.В. Эпоха цифровизации // Критика цифрового разума / главн. редактор В.В. Савчук. – СПб.: Академия исследования культуры, 2020. С. 86–94.

273. Садовничий В.А. Ректор МГУ назвал профессии, которые будут востребованы в будущем // РИА. – 2018а. – 15 октября – М.: RIA.RU, 2009. – Режим доступа: <https://na.ria.ru/20181005/1530056030.html>, свободный. – Загл. с экрана.

274. Садовничий В.А. Выступление в Московском университете на Всероссийском научно-практическом форуме с международным участием «Цифровизация-2018». Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 3–5 декабря 2018 года. Режим доступа: <https://www.msu.ru/news/forum-tsifrovizatsiya-2018.html>.

275. Семенов И.Н. Влияние взаимодействия школ Я.А. Пономарева и М.Г. Ярошевского на становление рефлексивной психологии творчества // Современные исследования интеллекта и творчества. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – 544 с.

276. Семёнычева Д.Д., Ланская Д.В. Алгоритм корпоративной культуры компаний сферы услуг на основе этики управления // Актуальные проблемы экономики и менеджмента знаний в процессе неоиндустриализации России: сборник научных статей молодых исследователей. – Краснодар, 2015. – С. 252–256.

277. Сергеев С.Ф. Санкт-Петербургское отделение Научного совета по методологии искусственного интеллекта и когнитивных исследований РАН в 2020 году // Философские науки. – 2021. – Т. 64. – № 1. – С. 149–154.

278. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.

279. Симеонов, Димитър (2018а). Пространствено-корелационен анализ между съвременното висше образование и териториалните общности в България // Сборник с доклади от научна конференция «Регионална икономика и устойчиво развитие», организирана от Научноизследователски институт при Икономически университет, Варна, 7 ноември 2017, Том 1, 623 с. Варна: Изд. «Наука и икономика», 2018, с. 424–434, ISBN 978-954-21-0956-3. COBISS.BG-ID 1289164772.

280. Симеонов, Димитър (2018б). Опыт за объяснение на социологизацията в българската география // Годишник на Историческия факултет на Великотърновския университет «Св. св. Кирил и Методий», Изследвания в чест на 60-годишнината на проф. доктор на историческите науки Иван Тютюнджиев, Велико Търново, Година I (XXXIII), 2017, с. 826–836, В. Търнов, УИ «Св. св. Кирил и Методий», 2018. ISBN 2603-3534.

281. Симеонов, Димитър (2020). Великотърновската Алма матер по пътя на е-образованието // Осма национална конференция «Електронното обучение във висшите училища», Велико Търново, 2020, Ред. проф. Румяна Пейчева-Форсайт и др. София, УИ «Св. Климент Охридски», с. 118–126. ISBN: 978-954-07-5028-6, COBISS.BG-ID – 42113800.

282. Слабинский В.Ю. Психотерапия. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. – СПб: Питер, 2020. – 608 с. ISBN 978-5-4461-1409-2.

283. Слабинский В.Ю. Оценка эффективности тренинга проактивного поведения и индивидуальной психотерапии у лиц с разной степенью профессионального выгорания / В. Ю. Слабинский, Н. М. Воищева, Н. Г. Незнанов, Г. С. Никифоров, И. Г. Ульянов, О. А. Харьковская // Экология человека. – 2019. – № 11. – С. 28–34.

284. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. Харвест. – Минск, 1998.

285. Смирнова Е.О., Суханова М.Д. Отношение к собственности как предмет психологического исследования // Современная зарубежная психология. – 2014. – Т. 3. – № 4. – С. 18–32.

286. Современный учитель и его цифровые компетенции. 11 сентября 2020 г. – Режим доступа: <https://ug.ru/sovremennyj-uchitel-i-ego-czifrovye-kompetenczii/>.

287. Создание и апробация модели психолого-педагогического сопровождения инклюзивной практики: методическое пособие / Под общ. ред. С.В. Алехиной, М.М. Семаго. – М.: МГППУ, 2012. – 156 с.

288. Соловьев А.В. Психологический контракт. Критический анализ теории и практики. – М.: Проспект, 2021. – 269 с.

289. Соснин В.А., Журавлев А.Л., Китова Д.А., Ковалева Ю.В., Смирнов А.А. Психологические факторы развития геополитических отношений: субъекты, механизмы, тенденции. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020.

290. Соснин В.А., Китова Д.А. Социально-психологические факторы геополитики // Гуманизация образования. – 2020. – № 2. – С. 40–48.

291. Справочник [Электронный ресурс] // Режим доступа: Сава-Завадская О.В. История развития корпоративной культуры организации / О.В. Сава-Завадская, Е.Ю. Дюйзен // Научные исследования: от теории к практике: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 7 июня 2016 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016.

292. Старченкова Е.С. Программа обучения конструктивному совладающему поведению в профессионально трудных ситуациях // Вестн. С.-Петерб. ун-та. – Сер. 16. Психология. Педагогика. – 2016. – Вып. 2. – С. 122–134. DOI:10.21638/11701/spbu16.2016.213.

293. Ступаков Б.А. Анализ сетевых структур в экономике // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – № 14. – С. 29–39.

294. Сухарев А.В. Этнофункциональная парадигма в психологии. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 576 с.

295. Талер Р., Санстейн К. Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.

296. Таллер М. Дискуссии вокруг Digital Humanities // Историческая информатика. Информационные технологии и математические методы в исторических исследованиях и образовании. – 2012. – № 1(1). – С. 5–13.

297. Тимофеев Д.В. Понятие «собственность» в России первой четверти XIX века: опыт реконструкции смыслов // Российская история. – 2009. – № 1. – С. 165–180.

298. Тимошина Т.М. Экономическая история России / Под ред. М.Н. Чепурина. – М.: Юстиц-информ, 2015. – 432 с.

299. Тис Д.Д., Пизано Г., Шуен Э. Классика теории стратегического управления // Вестн. С.-Петербур. ун-та. – 2003. – № 4. – С. 133–185.

300. Ткаченко В.Д., Ерзин А.И., Антохин Е.Ю., Чемезов А.С. Проактивно-ориентированный тренинг в работе с лицами, страдающими тревожными и депрессивными расстройствами. Сообщение 2. Оценка эффективности тренинга // Психическое здоровье. – 2018. – № 6. – С. 47–53.

301. Толочек В.А. Проблемы личностного, профессионального и карьерного развития человека: социально-психологические аспекты // Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты. – М.: Издательство «Перо», 2018. – С. 36–38.

302. Толочек В.А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 1 // Известия Саратовского университета. Новая серия. – Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2020. – Т. 9. – № 1 (33). – С. 13–24.

303. Толочек В.А. Социально-демографические детерминанты темпоральных характеристик карьеры // Известия Саратовского университета. Новая серия. – Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2016. – Т. 5. – № 3. – С. 219–227.

304. Толочек В.А., Винокуров Л.В., Иоголевич Н.И., Маркова Е.В. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет психологического исследования // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. – Серия Гуманитарные науки. – 2015. – № 3 (33). – С. 93–97.

305. Тоффлер Э. Метаморфозы власти. – М.: АСТ, 2009. – 669 с.

306. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: ООО «Фирма "Издательство АСТ"», 2004. – 261 с.

307. Тоффлер Э. Шок будущего. – М.: Издательский дом: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557 с.

308. Третьяк Л.Л. Поколение «Зима». 2016. Режим доступа: <http://psymaster.spb.ru/articles/pokolenie-zima.html>.

309. Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf М.: Росстат, 2019.

310. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования / А.Ю. Уваров, Э. Гейбл, И.В. Дворецкая [и др.]; под ред. А.Ю. Уварова, И.Д. Фрумина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 343 с.

311. Уилкс Франсис. Интеллигентите эмоции. София: Издательство «Кръгзор», 2003 г. – 304 стр. ISBN 9547710540.

312. Урбанович Ю.П., Ломовцева Н.В. Педагогические условия подготовки педагогов к реализации современных образовательных технологий // Акмеология профессионального образования: материалы 14-й Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 430–432.

313. Усанова О.Н. Современное научное пространство и проблемное поле специальной психологии // Современные методы профилактики и коррекции нарушений развития у детей: Традиции и инновации: сборник материалов II Международной междисциплинарной научной конференции. Под общей редакцией О.Н. Усановой. Москва, 22–23 октября 2020 год. – М.: Издательство НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», 2020. – С. 49–57.

314. Устюгова Е. Цифровизация промышленности как инструмент повышения эффективности производства. Лучшие практики и новые решения. 19 сентября 2018 г. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3744965>.

315. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/.

316. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда».. 10 января 2019 г. – Режим доступа: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyu-proekt-obrazovanie>.

317. Фельдман Баррет Л. Как рождаются эмоции. Революция в понимании мозга и управлении эмоциями / Пер. с англ. Е. Поникарова. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 472 с.

318. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учеб. пособие для вузов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

319. Фетисова О.В., Курченков В.В., Матина Е.С. Роль сетевых компаний в развитии регионального потребительского рынка. – Волгоград: Издательство ВолГУ, 2013. – 160 с.

320. Фрейд З. Я и Оно: Сочинения. – М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс; Харьков: Издательство «Фолио», 1998. – 1040 с.

321. Хальбвакс М. Коллективная и историческая память // Неприкосновенный запас. – 2005. – № 2/3 (40/41). – С. 8–27.

322. Хальцбаур У., Йеттингер Э. и др. Event-менеджмент. – М.: Эксмо, 2016. – 384 с.

323. Харитоновна Н.В. Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов в процессе изучения иностранного языка: дис. ... канд. пед. наук. – Магнитогорск, 2002. – 191 с.

324. Хизриев В.Х. Экономический менталитет как фактор развития корпоративных инноваций: дисс. ... канд. экон. наук. – М., 2011. – 198 с.

325. Холодов Ж.К., Кузнецов В.С. Теория и методика физического воспитания: учебное пособие / под ред. В.М. Масловского. – М., 2003. – 480 с.

326. Хрисанхова Е.А. Профессиональное самопроектирование как средство интеграции в профессию: постановка проблемы // Проблемы теории и практики современной психологии: материалы XX Всероссийской научно-

практической конференции с международным участием, Иркутск, 23–24 апреля 2021 года. – Иркутск: Издательство ИГУ, 2021. – С. 398–402.

327. Цифровая трансформация образования: от изменения средств к развитию деятельности / П.Д. Рабинович, К. Е. Заведенский, М.Э. Кушнир, Ю.Е. Храмов, А.Р. Мелик- Парсаданов // Информатика и образование. – 2020. – № 5. – С. 4–14. – Режим доступа: <https://doi.org/10.32517/0234-0453-2020-35-5-4-14>.

328. Цифровая трансформация отраслей: стартовые условия и приоритеты: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. / Рук. авт. кол. П.Б. Рудник. – М.: Высшая школа экономики, 2021. – 239 с.

329. Цифровые люди: студенты обсудили влияние цифры на молодежь // Интернет-портал «Российской газеты». 28 апреля 2021 г. Режим доступа <https://rg.ru/2021/04/28/cifrovye-liudi-studenty-obsudili-vliianie-cifry-na-molodezh.html>.

330. Челнокова Е.А., Фролова Н.В. Проектная деятельность как фактор приобретения опыта деятельности студентами // Современные наукоемкие технологии. – 2019. – № 11–1. – С. 225–229.

331. Чиксентмихайи М. Поток: психология оптимального переживания. – М.: Смысл; Альпина нон-фикшн, 2018. – 461 с.

332. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 464 с.

333. Шахиджанян В.В. Ораторское искусство для начинающих. Учимся говорить публично. – М.: «Вагриус», 2006. – 380 с., ил.

334. Шевцов К.П. Границы цифрового разума // Критика цифрового разума / главн. редактор В.В. Савчук. – СПб.: Академия исследования культуры, 2020. – С. 48–67.

335. Шепель В.М. Управленческая психология. – М.: Экономика, 1984. – 248 с.

336. Шерешева М.Ю. Методология исследования сетевых форм организации бизнеса. – М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2014. – 446 с.

337. Шерешева М.Ю. Формы сетевого взаимодействия компаний. – М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010. – 339 с.

338. Шитьков С.В. Генезис и эволюция права собственности в истории российского права: дисс. ... канд. юр. наук. – М., 2009. – 166 с.

339. Шмелев А.Г. Конкуренция как метакатегория современной психологии. Сообщение 1 // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – Серия: Психология. – 2014а. – Т. 7. – № 3. – С. 105–115.

340. Шмелев А.Г. Конкуренция как метакатегория современной психологии. Сообщение 2 // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – Серия: Психология. – 2014б. – Т. 7. – № 4. – С. 197–108.

341. Шнейдер Л.Б. Цифровые аддикты: формирование новых зависимостей и изменение личности молодого человека // Актуальные

проблемы психологического знания. Теоретические и практические проблемы психологии. – 2017. – № 1 (42). – С. 72–80.

342. Шурупова М.А., Абдурахманов Р.А., Есейкина Л.И. и др. Психологическая помощь сотрудникам в условиях перепрофилирования федерального центра под работу с пациентами с Covid-19 // Вестник восстановительной медицины. – № 4 (98). – 2020. – С. 99–108.

343. Щеколдина Н.В. Профессиональное самоопределение взрослых, включенных в повторный выбор профессии: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.05. – Самара, 2006. – 190 с.

344. Энгелер Б. На пути к перспективному проектированию // Design Journal, V. 20 (Sup1): S4591-S4599* июль 2017 года. DOI: 10.1080/14606925.2017.1352956.

345. Юдин Т.М., Гумелев В.Ю. О проекте «Имя Россия»: император Петр I и генеральный секретарь ЦК ВКП (б) И.В. Сталин // Политика, государство и право. – 2015. – № 10 (46). – С. 55–65.

346. Юревич А.В. Структурные элементы национального менталитета // Психологические исследования. – 2013. – Т. 6. – № 29. – С. 12. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n29/837-yurevich29.html>.

347. Юрьев В.М., Осадчая Т.Г., Дудина О.Ю. История трансформации отношений собственности в России. В 3 т. Т. 2. Рождение, становление и развитие новых отношений собственности в советский период. – Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2009. – 212 с.

348. A companion to digital humanities / S. Schreibman, R. Siemens, J. Unsworth (eds.). – Oxford: Blackwell Publishing Ltd., 2004. – 611 p.

349. A new companion to digital humanities / S. Schreibman, R. Siemens, J. Unsworth (eds.). – Chichester: Wiley-Blackwell, 2016. – 586 p.

350. Abedin A. (2020, April 20). Finding jobs and building careers in the age of COVID-19 and beyond. Entrepreneur. Retrieved from: <https://www.entrepreneur.com/article/349473>.

351. Allen T.D., Golden T.D. & Shockley K.M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest, 16, 40-68. doi:10.1177/1529100615593273.

352. Armony J., & Vuilleumier, P. (eds). The Cambridge Handbook of Human Affective Neuroscience. – Cambridge Univ. Press, 2013.

353. Avenid'R. Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering. – N.Y. The Free Press, 1994.

354. Avent R. The wealth of humans: work and its absence in the 21st Century. Penguin UK, 2016, p. 288.

355. Backman M. (2020, April 25). Is covid-19 destroying work-life balance? The Motley Fool. Retrieved from: <https://www.fool.com/careers/2020/04/25/is-covid-19-destroying-worklife-balance.aspx>.

356. Barber Michael, Donnelly Katelyn, Rizvi Saad An avalanche is coming: Higher education and the revolution ahead // Educational Studies. 2014.

№ 2. – Режим электронного доступа: https://vo.hse.ru/data/2014/08/04/1314334660/2013-3_Barber%20et%20al.pdf.

357. Barrero J.M. et al The working from home will stick. National bureau of economic research. WP 28731, 2021. <http://www.nber.org/papers/w28731>.

358. Bekhter A.A. Reactive and Proactive Coping Behaviors in Russian First-Year Students: Diagnostics and Development Opportunities. / Bekhter A.A., Gagarin A.V., Filatova O.A. // RUDN Journal of Psychology and Pedagogics. 2021. T. 18 Vol. 1. – P. 85–103. DOI: 10.22363/2313-1683-2021-18-1-85-103.

359. Bogoyavlenskaya D.B., Klyueva O.A. (2012). Discovering the Nature of Competitive Personality. *Psychology in Russia: State of the Art*, 5, 67–80.

360. Bradenburger A., Nalebuff B. *Coopetition*. – New York: Currence doubleday, 1998.

361. Buunk B.P., Schaufeli W.B. Professional burnout: a perspective from social comparison theory in Schaufeli WB, Maslach C, Marek T. *Professional burnout: recent developments in theory and research*. New York: Taylor and Francis, 1993, pp. 53–69.

362. Calvo R.A., D’Mello S., Gratch J. & Kappas A. (eds). *The Oxford Handbook of Affective Computing*. Oxford Univ. Press, 2015.

363. Cho E. (2020). Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2020.103437.

364. Coleman D. A Multifaceted Approach to Digital Transformation. Feb 12, 2018. URL: <https://www.cmswire.com/digital-experience/a-multifaceted-approach-to-digital-transformation>.

365. Converso D., Marafioti M. La sindrome del burnout: Origine e sviluppi del costruito e studio degli antecedenti. In D. Converso & R. Falcetta (Eds.), *Burnout e non solo* (pp. 72–109). Torino: Centro Scientifico Editore, 2007.

366. Davidson R.J., Scherer K.R. & Goldsmith H.H. (eds). *Handbook of Affective Sciences*. Oxford Univ. Press, 2003.

367. Davis Kenneth L. and Jaak Panksepp. *The Emotional Foundations of Personality: A Neurobiological and Evolutionary Approach*. W.W Norton & Company, 2018.

368. Derex M., Bonnefon J.F., Boyd R., Mesoudi A. Causal understanding is not necessary for the improvement of culturally evolving technology // *Nature Human Behaviour*. – 2019. – V. 3 (5). – P. 446–452.

369. Deutsch M. (2006). Cooperation and competition. In M. Deutsch, P.T. Coleman, & E.C. Marcus (Eds.), *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and practice* (23–42). – San Francisco: Jossey-Bass. Режим доступа: http://www.tc.columbia.edu/i/a/document/9491_CooperationandCompetition.pdf. DOI: 10.1080/14792779943000071.

370. Dingel J. I. & Neiman B. *Many Jobs Can be Done at Home?* – Chicago: Becker Friedman Institute, 2020.

371. Dunn P., Arnetz, B., Christensen J., Homer L. Meeting the Imperative to Improve Physician Well-Being: Assessment of An Innovative Program. *J. Gen. Intern. Med.* 2007, 22, 1544–1552.
372. Dyrbye L. Relationship Between Work-Home Conflicts and Burnout Among American Surgeons. *Arch. Surg.* 2011, 146, 211.
373. Ekman P., Friesen W.V., Hager J.C. (2002a). *Facial Action Coding System (FACS): The Manual & The Investigator's Guide. A Human Face*, Salt Lake City, UT: Research Nexus.
374. Ekman P., Friesen W.V., Hager J.C. (2002b). *The facial action coding system CD-ROM*. Salt Lake City, UT: Research Nexus.
375. Ellgring H. (2008). *Nonverbal communication in Depression*. Cambridge u.a.: Cambridge University Press.
376. Ferrazzi K. (2020, April 14). The key to managing teams you can't see: Make everyone accountable to each other. *Fast Company*. Retrieved from: <https://www.fastcompany.com/90489894/the-key-to-managing-teams-you-cant-see-make-everyone-accountable-to-each-other>.
377. Freund A.M. Age-Differentiated Motivational Consequences of Optimization Versus Compensation Focus in Younger and Older Adults // *Psychology and Aging*, 2006, Vol. 21, #2. P. 240–252.
378. Fülöp M. (2009). Happy and Unhappy Competitors: What Makes the Difference? // *Psychological Topics* 18 (2009), 2, 345–367.
379. Gajendran R.S. & Harrison D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.
380. GBD 2013 Mortality and Causes of Death, Collaborators. Global, regional, and national age-sex specific all-cause and cause-specific mortality for 240 causes of death, 1990–2013: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2013 (англ.) // *The Lancet: journal*. Elsevier, 2014. 17 December (vol. 385, no. 9963). P. 117–171.
381. Gibbs M., Mengel F., Siemroth Ch. *Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals*. IZA DP No. 14336, 2021.
382. Gudimenko Y.Y., Shukshina L.V., Senkevich L.V., Shmeleva N.B., Voronova L.N., Akulina E.E. Specific Features of Forming the Teacher's Professional Competences for Inclusive Education // *International Journal of Applied Exercise Physiology*. – 2020. – V. 9, Issue 4. – P. 139–150.
383. Gusev A.N., Baev M.S., Kremlev A.E. (2021). Advantage of the Methodology for Direct Evaluation of Facial Expressions // *International Journal of Psychophysiology*. – Vol. 168, supplement, p. 151.
384. Heras-Escribano M., De Pinedo-Garcia M. Affordances and Landscapes: Overcoming the Nature-Culture Dichotomy through Niche Construction Theory // *Frontiers in Psychology*. – 2018.

385. Hirt M., Willmott P. Strategic Principles for Competing in the Digital Age. McKinsey Quarterly. May 2014. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/strategic-principles-for-competing-in-the-digital-age>.

386. Horney Karen (2013) The Neurotic Personality Of Our Time (International Library of Psychology). Taylor and Francis. Kindle Edition.

387. Howe N., Strauss W. The next 20 years: how customer and workforce attitudes will evolve // Harvard Business Review. – 2007. – V. 85. – P. 41–52.

388. Inayatullah S. Epistemological Pluralism in Futures Studies: The CLA–Integral Debates // Futures. – 2010. – V. 42 (2). – P. 99–102.

389. Ipsos Mori. Understanding society: the power and perils of data. Ipsos, 2014. Режим доступа: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/9211-03/sri-understanding-society-july-2014.pdf>.

390. James William, 1842–1910. Psychology: the briefer course / William James. p. см. Originally published: New York: Harper, 1961, in series: Harper torchbooks. The Academy library. Includes index. 9780486120959. James, William. Psychology: The Briefer Course. Dover Publications. Kindle Edition.

391. Johnson D.W. (2003). Social Interdependence: Interrelationships Among Theory, Research, and Practice. American Psychologist, 58(11), 934–945.

392. Kane G.C., Palmer D., Phillips A.N., Kiron D., Buckley N. Coming of Age Digitally. MIT Sloan Management Review and Deloitte Insights. June 2018:7–12. Режим доступа: <https://sloanreview.mit.edu/digital2018>.

393. Kanfer R., Ackerman P.L. (2004) Aging, adult development and work motivation // Academy of Management Review, #29. – P. 440–458.

394. Kannampallil T., Goss C., Evano B., Strickland J., McAlister R., Duncan J. Exposure To COVID-19 Patients Increases Physician Trainee Stress and Burnout. PLoS ONE 2020, 15, e0237301.

395. Karasek RA. Demand/control model: a social, emotional and physiological approach to stress risk and active behaviour development. Encyclopedia of Occupational Health and Safety. Geneva: ILO, 1998, pp. 34.06-34.14.

396. Kirchmayer Z., Fratricova J. What Motivates Generation Z at Work? Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia // Innovation Management and Education Excellence through Vision, 2018. – P. 6019–6030.

397. Klein R., Newby J. (2017) Competitiveness. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T. (eds) Encyclopedia of Personality and Individual Differences. Springer, Cham. Режим доступа: https://rd.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-28099-8_1056-1#howtocite. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1056-1.

398. Kliueva O.A. Competitiveness of personality as a psychological phenomenon: The content of the construct and its typology (научная статья) // Psychology in Russia: State of the Art – Moscow: Lomonosov Moscow State University, Russian Psychological Society, 9(2), 2016. – P. 151–166. Режим доступа: <http://psychologyinrussia.com/volumes/index.php?>

399. Kliueva O.A. The types of competitiveness strategies in professional activity // Book of Abstracts: XVI European Congress of Psychology (ECP 2019) (Moscow, Lomonosov Moscow State University, 2–5 July, 2019,). – Moscow: Moscow University Press, 2019. – P. 920. Режим доступа: https://ecp2019.ru/doc/Book_of_Abstracts_ecp_2019.pdf.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=41288492>.

400. Kochhar R. & Passel J.S. (2020, May 6). Telework may save U.S. jobs in COVID-19 downturn, especially among college graduates. Pew Research Center. Retrieved from: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/05/06/telework-may-save-u-s-jobs-in-covid-19-downturn-especially-among-college-graduates/>

401. Koh D., Lim M., Chia S., Ko S., Qian F., Ng V., Tan B., Wong K., Chew W., Tang H. et al. Risk Perception And Impact Of Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) On Work And Personal Lives Of Healthcare Workers In Singapore. *Med. Care* 2005, 43, 676–682.

402. Kooij D., de Lange A.H., Jansen P.G.W., Kanfer R., Dijkers J.S.E. Age and work-related motives: results of a meta-analysis // *Journal of Organizational Behavior*, 2011, #32 (2). – P. 197–225.

403. Kossek E.E., Lautsch B.A. & Eaton S.C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347–367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002.

404. Kramer A. & Kramer K.Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2020.103442.

405. Labour market overview, UK: September 2021. Режим доступа: www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/september2021. Commons Library Research Briefing, 20 September 2021, p. 6.

406. Leslie B., Anderson C., Bickham C., Horman J., Overly A., Gentry C., King J. Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment // *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2021, V. 33 (3). – P. 171–187.

407. Maslach C. «Burned-out». *Hum Behav* 1976; 5(9): 16-22.

408. Maslach C. *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1982.

409. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. *Maslach Burnout Inventory annual*, 3rd ed.; Consulting Psychologists Press: Palo Alto, CA, USA, 1996.

410. Maslach C., Schaufeli W.B. Historical and conceptual development of burnout. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T, editors. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis; 1993, pp. 1–16.

411. Maudgalya T., Wallace S., Daraiseh N., Salem S. Workplace stress factors and 'burnout' among information technology professionals: a systematic

review // Theoretical Issues in Ergonomics Science. – 2006. – Vol. 7 (3). – P. 285–297. DOI: 10.1080/14639220500090638.

412. Maunder R., Lancee W., Rourke S., Hunter J., Goldbloom D., Balderson K., Petryshen P., Steinberg R., Wasylenki D., Koh D. et al. Factors Associated with The Psychological Impact of Severe Acute Respiratory Syndrome on Nurses and Other Hospital Workers in Toronto. *Psychosom. Med.* 2004, 66, 938–942.

413. McMurray J., Linzer M., Konrad T., Douglas J., Shugerman R., Nelson K. The Work Lives of Women Physicians. *J. Gen. Intern. Med.* 2000, 15, 372–380.

414. Moore E. One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals // *MIS Quarterly* Vol. 24, No. 1 (Mar., 2000), pp. 141–168. Режим доступа: <https://doi.org/10.2307/3250982>.

415. Morgantini L., Naha U., Wang H., Francavilla S., Acar Ö., Flores J., Crivellaro S., Moreira D., Abern M., Eklund M. et al. Factors Contributing to Healthcare Professional Burnout During The COVID-19 Pandemic: A Rapid Turnaround Global Survey. *SSRN Electron. J.* 2020, 15, 9.

416. Nazar J. (2020, May 8). 8 critical lessons leaders need to emerge from the COVID-19 crisis (And one that will surprise you). *Fast Company*. Retrieved from: <https://www.fastcompany.com/90502230/8-critical-lessons-leaders-need-to-emerge-from-the-covid-19-crisis-and-one-that-will-surprise-you>.

417. Nosulenko V., Samoylenko E. Evaluation de la qualité perçue des produits et services: approche interdisciplinaire // *International Journal of Design and Innovation Research*. – 2001. – V. 2. – № 2. – P. 35–60.

418. Obschonka M., Stuetzer M., Rentfrow P.J., Shaw-Taylor L., Satchell M., Silbereisen R.K., Potter J., Gosling S.D. In the Shadow of Coal: How Large-Scale Industries Contributed to Present-Day Regional Differences in Personality and Well-Being // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2018. – V. 115 (5). – P. 903–927.

419. Olavsrud T. Change Management for Digital Transformation: What's different? *CIO*. Aug. 3, 2017. Режим доступа: <https://www.cio.com/article/3211898/change-management-for-digital-transformation-whats-different.html>.

420. Padma V., Anand N.N., Gurukul S.S., Javid S.S., Prasad A., Arun S. Health problems and stress in Information Technology and Business Process Outsourcing employees. *J Pharm Bioall Sci* [serial online] 2015 [cited 2021 Apr 10];7, Suppl S1:9-13. Available from: <https://www.jpbonline.org/text.asp?2015/7/5/9/155764>.

421. Pei-Chen Liu, Huey-Wen Chou. The Effects of Personal Characteristics, Stress Coping Styles, Job Self-Efficacy on IT Professionals // *Proceedings of the Fourth Workshop on Knowledge Economy and Electronic Commerce*. – 2006. – P. 109–125.

422. Pines A.M., Aronson E., Kafry D. Burnout: from tedium to personal growth. New York City: The Free Press, 1981.

423. Rezer T.M., Kuznetsova E.V. The peculiarities of competency-based and practical education in higher educational institutions // *The 10th annual*

International Conference on Education and New Learning Technologies, Spain, Palma de Mallorca, International Academy of Technology, Education and Development, July 2-4 2018. EDULEARN18 Proceedings, pp. 4505–4511.

424. Rosenberg E.L., Ekman P. (2020). What the face reveals basic and applied studies of spontaneous expression using the facial action coding system (FACS). New York: Oxford University Press.

425. Ryckman Richard M., Hammer Max, Linda M. Kaczor & Joel A. Gold (1990) Construction of a Hypercompetitive Attitude Scale, *Journal of Personality Assessment*, 55:3-4, 630-639, DOI: 10.1080/00223891.1990.9674097.

426. Sander D. & Scherer K.R. (eds). *The Oxford Companion to Emotion and the Affective Sciences*. Oxford Univ. Press, 2009.

427. Santarone K., McKenney M., Elkbuli A. Preserving Mental Health and Resilience in Frontline Healthcare Workers During COVID-19. *Am. J. Emerg. Med.* 2020, 38, 1530–1531.

428. Sasangohar F., Jones S., Masud F., Vahidy F., Kash B. Provider Burnout and Fatigue During The COVID-19 Pandemic: Lessons Learned from A High-Volume Intensive Care Unit. *Anesth. Analg.* 2020, 131, 106–111.

429. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Develop Int* 2009; 14(3): 204–220.

430. Shih S., Jiang J., Klein G., Wang E. Job burnout of the information technology worker: Work exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment // *Information & Management*. – 2013. – Vol. 50. – P. 582–589. DOI: 10.1016/j.im.2013.08.003.

431. Shockley K.M. & Allen T.D. (2010). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 131–142. doi: 10.1016/j.jvb.2009.07.002.

432. Shockley K.M. & Allen T.D. (2015). Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology*, 68, 283-318. doi: 10.1111/peps.1207.

433. Shockley K.M. (2014). Telecommuting. *Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series*. Режим доступа: <http://www.siop.org/WhitePapers/default.aspx/>.

434. Singer N. (2020, May 11). Employers rush to adopt virus screening. The tools may not help much. *The New York Times*. Retrieved from: <https://www.nytimes.com/2020/05/11/technology/coronavirus-worker-testing-privacy.html>. enough: Employer's integrity as a moderator of the relationship between informational justice and retaliation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 123-146. doi: 10.1348/096317907X206848.

435. Skrebyte A., Garnett P., Kendal J.R. Temporal relationships between individualism-collectivism and the economy in Soviet Russia: A word frequency analysis using the Google Ngram corpus // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. – 2016. – Vol. 47. – № 9. – P. 1217–1235.

436. Slabinsky V. Contribution of positive dynamic psychotherapists to the study of the psychological consequences of lockdown and the fight against them

during the COVID-19 epidemic in Russia / V. Slabinsky, N. Voishcheva // An insight into social issues. – India: Bangojan Prakashan, 2020, P. 14–22. ISBN 978-81-944997-2-5.

437. Slaughter R.A. What Difference Does «Integral» Make // Futures. – 2008. – V. 40 (2). – P. 120–137.

438. Starchenkova E.S. Phenomenon of proactive coping behavior in occupational health psychology // Organizational Psychology. – 2020. – Vol. 10. – No. 4. – P. 156–183.

439. Stewart N., Arora V. The Impact of Sleep and Circadian Disorders on Physician Burnout. Chest 2019, 156, 1022–1030.

440. Tabata I., Nishimura K., Kouzaki M., Hirai Y., Ogita F., Miyachi M., Yamamoto K. Effects of moderate-intensity endurance and high-intensity intermittent training on anaerobic capacity and VO(2max) // Medicine and Science in Sports and Exercise. – 2015. – 28 (10) – P. 1327–1330.

441. Terrell K. (2020). 10 Occupations Hit Hardest by the Pandemic Many fields popular with older workers have seen layoffs, pay cuts, reduced hours by Kenneth Terrell, AARP, Updated July 16, 2020 Режим доступа: <https://www.aarp.org/work/job-search/info-2020/coronavirus-occupation-job-loss.html>.

442. The Truth About Lying. Deception is rampant—and sometimes we tell the biggest lies to those we love most. 01 мая 1997 г. Режим доступа: <https://www.psychologytoday.com/us/articles/199705/the-truth-about-lying>.

443. Triplett N. The Dynamogenic factors in pacemaking and competition [Э/п] // American Journal of Psychology. – 1898. – No 9. Режим доступа: <http://psychclassics.yorku.ca/Triplett/>.

444. US Labor Dept, Bureau of Labor Statistics, USDL 19-2143, 2019.

445. Van de Vliert E. (1999) Cooperation and Competition as Partners, European Review of Social Psychology, 10:1, 231–257. DOI: 10.1080/14792779943000071.

446. Von Stackelberg P., McDowell A. What in the World? Storyworlds, Science Fiction, and Futures Studies // Journal of Futures Studies. – 2015. – V. 20 (2). – P. 25–46.

447. Wahl D.C., Baxter S. The designer's role in facilitating sustainable solutions // Design Issues. – 2008. – V. 24. – № 2. – P. 72–83.

448. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

449. Wu Y., Wang J., Luo C., Hu S., Lin X., Anderson A., Bruera, E., Yang X., Wei S., Qian Y. A Comparison of Burnout Frequency Among Oncology Physicians and Nurses Working on The Frontline and Usual Wards During The COVID-19 Epidemic in Wuhan, China. J. Pain Symptom Manag. 2020, 60, e60–e65.

450. Yan W.J., Li X., Wang S.J., Zhao G., Liu Y.J., Chen Y.H. & Fu X. (2014). CASME II: an improved spontaneous micro-expression database and the

baseline evaluation. PloS one, 9(1), e86041. Режим доступа: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0086041>.

451. Yap C.H., Kendrick C. & Yap M.H. (2020). SAMM long Videos: A spontaneous Facial micro- and Macro-Expressions Dataset. 2020 15th IEEE International Conference on Automatic Face and Gesture Recognition (FG 2020). doi:10.1109/fg47880.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ, АННОТАЦИИ К ГЛАВАМ НА РУССКОМ И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ

Введение. Организационно-управленческие аспекты труда в психологии: новые концептуальные подходы и инновационные практики.

Журавлев Анатолий Лактионович, академик РАН, доктор психологических наук, профессор, научный руководитель Института Психологии РАН; 129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13, корпус 1; 8 (977) 312-71-89, e-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru.

Zhuravlev Anatoly Laktionovich, Scientific Director of the Institute of Psychology RAS; 129366, Moscow, Yaroslavskaya str., 13, korp. 1, Russian Federation; 8 (977) 312-71-89, e-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru.

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой «Психология труда и клиническая психология», председатель диссертационного совета по специальностям «Психология труда, инженерная психология, эргономика», «Общая педагогика, история педагогики и образования» Тверского государственного университета; 170100, РФ, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33; e-mail: zhalagina54@mail.ru.

Zhalagina Tatyana Anatolyevna, Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Head of the Dissertation Council in «Psychology of work, Engineering psychology, Ergonomics» and «Pedagogics, The History of Pedagogics and Education» of Tver State University; 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33; e-mail: zhalagina54@mail.ru.

РАЗДЕЛ I. НЕКОТОРЫЕ ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССОВ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Глава 1. Цифровизация как основа технологического прогресса и психолого-социального развития субъекта труда

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой «Психология труда и клиническая психология», председатель диссертационного совета по специальностям «Психология труда, инженерная психология, эргономика», «Общая педагогика, история педагогики и образования» Тверского государственного университета; 170100, РФ, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33; e-mail: zhalagina54@mail.ru.

Zhalagina Tatyana Anatolyevna, Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Head of the Dissertation Council in «Psychology of work, Engineering psychology, Ergonomics» and «Pedagogics, The History of Pedagogics and Education» of Tver State University; 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33; e-mail: zhalagina54@mail.ru.

Аннотация: глава посвящена исследованию влияния цифровых технологий на развитие субъекта труда с целью создания благоприятных условий жизни. В исследовании представлен анализ статьи А.Л. Журавлева, Т.А. Нестика «Социально-психологические последствия внедрения новых технологий: перспективные направления исследователей». В данной статье рассмотрены и проанализированы потенциальные положительные возможности и риски влияния на развитие субъекта труда в новых цифровых технологиях с учетом шести групповых уровней – от личностного до уровня общественных отношений. Особое внимание уделено рассмотрению таких понятий, как цифровое моделирование, дизайн будущего, социальные и психологические последствия вхождения инноваций в социум. Проведен серьезный теоретико-методологический анализ научных подходов и принципов по рассматриваемой проблематике: теория распространения инновация Э. Роджерса, конструктивистские подходы Р. Слотера, С. Инаятуллы и др. В конце статьи делаются выводы о наличии непрерывного перепроектирования жизненной среды человека, в том числе трудящегося, для чего необходимы психолого-социальные исследования при тесном сотрудничестве с представителями физико-технических и естественных наук.

Ключевые слова: технологический прогресс, социальное развитие, инновации, групповые уровни, субъект труда, дизайн будущего, социально-психологическое прогнозирование, макропсихологические последствия.

Abstract: the article is devoted to the study of the influence of digital technologies on the development of work subject in order to create favorable, happy living conditions. The study presents the analysis of the article by A.L. Zhuravlev, T.A. Nestik «Socio-psychological consequences of the introduction of new technologies: promising areas of researchers». The potential positive opportunities and risks of the impact of new digital technologies at six group levels – from personal level to the level of public relations – are considered and analyzed. A serious theoretical and methodological analysis of scientific approaches and principles on the issues under consideration is carried out: the theory of innovation spread by E. Rogers, the constructivist approaches of R. Slaughter, S. Inayatulla, and others. Particular attention is paid to the consideration of such concepts as digital modeling, design of the future, social and psychological consequences of the introduction of innovations into human life. At the end of the article, conclusions are drawn about the presence in our life of a

continuous redesign of the immediate living environment of a person and work subject for which psychological and social research is needed in close cooperation with representatives of the physical, technical and natural sciences.

Key words: technological progress, social development, innovation, group levels, intergroup relations, work subject, future design, socio-psychological forecasting, macropsychological consequences.

Глава 2. Метасистемность инклюзивного образования

Махновец Сергей Николаевич, профессор, доктор психологических наук, профессор кафедры дошкольной педагогики и психологии Института педагогического образования ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»; 170021, г. Тверь, ул. 2-я Грибоедова, д. 24; e-mail: Makhnovets.SN@tversu.ru.

Makhnovets Sergey Nikolaevich, Professor, Doctor of Psychology, Professor of the Department of Preschool Pedagogy and Psychology of the Institute of Pedagogical Education of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University»; 170021, Tver, 2nd Griboyedov st., 24; e-mail: Makhnovets.SN@tversu.ru.

Махновец Любовь Анатольевна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии Института педагогического образования ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»; 170021, г. Тверь, ул. 2-я Грибоедова, д. 24; e-mail: Makhnovets.LA@tversu.ru.

Makhnovets Lyubov Anatolyevna, Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Preschool Pedagogy and Psychology, Institute of Pedagogical Education, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University»; 170021, Tver, 2nd Griboyedov st., 24; e-mail: Makhnovets.LA@tversu.ru.

Аннотация: представлены теоретические и методологические материалы, раскрывающие специфику содержания и организации образовательной деятельности. Раскрыт полиметасистемный статус инклюзивного образования. Определены критерии (критерий специфичности, критерий значимости) выбора наиболее значимых «составляющих» в плане общей организации образовательной деятельности в условиях инклюзивного образования. Представлены смысловые доминанты инклюзивного образования. Показано, что психологическое благополучие человека (ребенка в особенности), его самооценка и, соответственно, эмоциональное состояние связаны с феноменом «принятия», фактором включенности (совместности), фактором психологического здоровья, и, что наиболее важно, с фактором

успешности достижений. Обозначены подходы к экологизации образования в условиях развивающегося медиапространства.

Ключевые слова: метасистемный подход, образовательная деятельность, инклюзивное образование, полиметасистемный статус, личность, социум, совместная деятельность, медиапространство, медиаобразование.

Abstract: Theoretical and methodological materials are presented that reveal the specifics of the content and organization of educational activities. The polymetasystemic status of inclusive education is revealed. The criteria (the criterion of specificity, the criterion of significance) for choosing the most significant «components» in terms of the general organization of educational activities in the conditions of inclusive education are determined. The semantic dominants of inclusive education are presented. It is shown that the psychological well-being of a person (especially a child), his self-esteem and, accordingly, the emotional state is associated with the phenomenon of «acceptance», the factor of inclusion (compatibility), the factor of psychological health, and most importantly, with the factor of success of achievements. The approaches to the greening of education in the conditions of the developing media space are outlined.

Key words: metasystem approach, educational activity, inclusive education, polymetasystem status, personality, society, joint activity, media space, media education.

Глава 3. Совершенствование волевых и физических качеств студентов в процессе использования тренировочной системы «Табата» в онлайн-режиме

Короткина Елена Дмитриевна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», 170100, РФ, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, e-mail: el.korotkina@yandex.ru.

Korotkina Elena Dmitrievna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Psychology, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University», 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33, e-mail: el.korotkina@yandex.ru.

Бабий Людмила Васильевна, магистрантка II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология», ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», 170100, РФ, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, e-mail: l_babiy.ru@mail.ru.

Babiy Lyudmila Vasilievna, 2nd year undergraduate student, direction «Psychology», profile «Psychology of labor and engineering psychology», Federal

State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University», 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33, e-mail: l_babiy.ru@mail.ru.

Жаров Владислав Сергеевич, магистрант II курса, направление «Физическая культура», профиль «Естественнонаучные проблемы физической культуры и спорта», ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», 170100, РФ, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, e-mail: vszharov@gmail.com.

Zharov Vladislav Sergeevich, 2nd year undergraduate student, direction «Physical culture», profile «Natural science problems of physical culture and sports», Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University», 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33, e-mail: vszharov@gmail.com.

Аннотация: оценка взаимосвязи физических и психических качеств у лиц, которые не занимаются спортом, является относительно новым направлением исследований, определяющим теоретическую основу совершенствования технологий физкультурно-оздоровительной деятельности. В частности, практически не исследованной остается проблема воздействия регулярной физической нагрузки на формирование и развитие волевых качеств. Цель данной работы состояла в исследовании возможностей совершенствования волевых и физических качеств у студентов в процессе использования интервальной тренировки высокой интенсивности «Табата».

Для оценки уровня развития физических качеств применялись следующие методы: «отжимание», «наклон корпуса вперед – вниз из положения стоя на гимнастической скамье», «челночный бег 3 x 10 м», «челночный бег 4 x 9 м – с последовательной переноской двух кубиков за линию старта», Гарвардский степ – тест.

Для определения уровня развития волевых качеств применялся адаптированный опросник Н.Б. Стамбуловой – «Опросник на определение уровня развития волевых качеств студентов».

В ходе исследований под влиянием физической нагрузки при использовании системы «Табата» у студентов выявлена положительная динамика развития физических качеств (сила, гибкость, выносливость), при этом было зарегистрировано снижение показателей таких качеств, как скорость и ловкость.

А также по результатам исследований у студентов была выявлена положительная динамика таких волевых качеств, как: самостоятельность и инициативность, смелость и решительность, самообладание и выдержка. Отрицательную динамику продемонстрировали такие волевые качества, как целеустремленность, настойчивость и упорство.

Ключевые слова: физические качества, волевые качества, метод «Табата», корреляционный анализ, дистанционные занятия.

Abstract: Assessment of the relationship between physical and mental qualities in persons who do not go in for sports is a relatively new area of research that determines the theoretical basis for improving the technologies of physical culture and health-improving activity. In particular, the problem of the influence of regular physical activity on the formation and development of volitional qualities remains practically unexplored. The purpose of this work was to study the possibilities of improving the volitional and physical qualities of students in the process of using interval training of high intensity «Tabata».

To assess the level of development of physical qualities, the following methods were used: «push-ups», «tilt of the body forward – down from a standing position on a gymnastic bench», «shuttle run 3 x 10 m», «shuttle run 4 x 9 m – with sequential carrying of two cubes over the start line», Harvard step test.

To determine the level of development of volitional qualities, an adapted questionnaire by N.B. Stambulova – «Questionnaire for determining the level of development of volitional qualities of students».

During the research, under the influence of physical activity when using the «Tabata» system, students showed a positive dynamics in the development of physical qualities (strength, flexibility, endurance), while a decrease in indicators of such qualities as speed and dexterity was recorded.

And also according to the research results, the students showed a positive dynamics of such volitional qualities as: independence and initiative, courage and determination, self-control and endurance. Such strong-willed qualities as purposefulness and perseverance and perseverance demonstrated negative dynamics.

Key words: physical qualities, volitional qualities, «Tabata» method, correlation analysis, distance learning.

Глава 4. Психологический контракт субъектов труда сетевой организации

Ребрилова Елена Сергеевна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской Государственный Университет»; 170100, РФ, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, e-mail: rebrilova@mail.ru.

Rebrilova Elena Sergeevna, PhD, Associate Professor of the Department of Psychology, Tver State University, 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33, e-mail: rebrilova@mail.ru.

Аннотация: описана актуальность исследования психологического контракта субъектов труда в организациях сетевого типа на современном этапе развития рынка труда, организации трудового процесса и управления в

условиях цифровой трансформации общества. Рассмотрены подходы к исследованию сетевых форм ведения бизнеса, описаны особенности организаций сетевого типа в сравнении с традиционными компаниями. Представлены результаты пилотажного эмпирического исследования имплицитного соглашения субъектов труда компании ООО «Орифлэйм Косметикс». Рассмотрены перспективы исследования психологического контракта в организациях сетевого типа.

Ключевые слова: сетевые организации, психологический контракт, имплицитное соглашение, ожидания от организации, обязательства перед организацией, субъект труда.

Abstract: The article describes the relevance of the study of the psychological contract of labor subjects in network-type organizations at the present stage of the development of the labor market, organization of the labor process and management in the context of the digital transformation of society. Approaches to the study of network forms of doing business are considered, the features of network-type organizations in comparison with traditional companies are described. The results of a pilot empirical study of the implicit agreement of labor subjects of the company «Oriflame Cosmetics» are presented. The prospects for the study of the psychological contract in organizations of a network type are considered.

Key words: network organizations, psychological contract, implicit agreement, expectations from the organization, obligations to the organization, the subject of labor.

Глава 5. Исследование структуры профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы

Копылова Наталья Вячеславовна, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»; 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33, e-mail: nvkopylova@mail.ru.

Kopylova Natalia, Doctor of Psychology, Professor, Department of psychology of Tver State University; 170100, Tver, Zhelyabova st., 33; e-mail: nvkopylova@mail.ru.

Копылова Юлия Алексеевна, аспирант кафедры психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»; 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33, e-mail: ука6994@yandex.ru.

Kopylova Yulia, 2 post-graduate course, Department of psychology of Tver State University; 170100, Tver, Zhelyabova st., 33; e-mail: anastasiia_novikova91@bk.ru.

Аннотация: на основе теоретических исследований, связанных с изучением структуры профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы, представлена модель, состоящая из трех взаимосвязанных компонентов: операционального, этико-поведенческого и эмоционально-волевого, – а также получены результаты психодиагностического исследования, позволяющие оценить уровень профессиональной компетентности сотрудников. Представленные результаты математико-статистической обработки данных исследования подтверждают обоснованность теоретически разработанной модели профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, структура, сотрудники уголовно-исполнительной системы.

Abstract: on the basis of theoretical studies related to the study of the structure of professional competence of employees of criminally-Executive system, a model consisting of three interrelated components is presented: operational, ethical-behavioral and emotional-volitional, and the results of a psychodiagnostic study are obtained to assess the level of professional competence of employees. The presented results of mathematical and statistical processing of the research data confirm the validity of the theoretically developed model of professional competence of employees of criminally-Executive system.

Key words: professional competence, structure, of employees of criminally-Executive system.

Глава 6. Влияние цифровой трансформации на эмоции молодого человека

Чавдарова Велислава Атанасова, профессор, Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия», факультет философии, руководитель кафедры «Психология»; 5000 Велико Тырново, ул. Христо Ботев, 19

Chavdarova Velislava Atanasova, Professor Phd, University of Veliko Tarnovo «St. St. Cyril and Methodius», Faculty of Philosophy, Head of the Department of Psychology; business address: Republic of Bulgaria, Veliko Tarnovo, Hristo Botev Street 19; telephone +359888620854

Петрова Красимира Колева-Минева, профессор, доктор наук, Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия», факультет философии, кафедра «Психология». 5000 Велико Тырново, ул. Христо Ботев, 19

Petrova Krassimira Koleva-Mineva, Professor, Doctor of Science, University of Veliko Tarnovo «St. St. Cyril and Methodius», Faculty of Philosophy,

Department of Psychology; business address: Republic of Bulgaria, Veliko Tarnovo, Hristo Botev Street 19

Аннотация: цель научной работы – установить влияние цифровой трансформации на эмоции молодого человека и на его социальную тревогу. В исследовании предполагается, что это влияние происходит косвенно, в зависимости от общего уровня и компонентов эмоционального интеллекта респондентов. Опрос проводился в марте 2020 года, в нем приняли участие 284 студента. Используются 3 метода исследования. Сделанные выводы являются основой для проведения будущих исследований в соответствии с новыми условиями обучения в университетах.

Ключевые слова: цифровая среда, эмоции, эмоциональный интеллект, социальная тревожность.

Abstract: The purpose of the scientific work is to establish the impact of digital transformation on the emotions of a mature person and on his social anxiety. The study assumes that this influence occurs indirectly, depending on the general level and components of emotional intelligence of the respondents. The survey was conducted in March 2020 and 284 students take part in it. 3 research methods were used. The conclusions are the basis for conducting future research in accordance with the new conditions of education in higher education.

Key words: digital environment, emotions, emotional intelligence, social anxiety.

РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Глава 7. Профессиональное самоопределение субъекта труда на основе цифровизации рыночных отношений

Алдашева Айгуль Абдулхаевна, доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник; Институт психологии Российской академии наук; 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, к. 1, e-mail: aigulmama@mail.ru.

Aldasheva Aigul Abdulkhaevna, Doctor of Psychology, Leading Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 129366, Moscow, st. Yaroslavskaya, 13/1, e-mail: aigulmama@mail.ru.

Зеленова Марина Евгеньевна, кандидат психологических наук, научный сотрудник; Институт психологии Российской академии наук; 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, к. 1, e-mail: mzelenova@mail.ru.

Zelenova Marina Evgen'yevna, Ph.D., Researcher; Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 129366 Moscow, st. Yaroslavskaya, 13/1, e-mail: mzelenova@mail.ru.

Рунец Оксана Владимировна, кандидат психологических наук, научный сотрудник Института психологии РАН; 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, к. 1. e-mail: orunez@gmail.com.

Runets Oksana Vladimirovna, Ph.D., Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 129366 Moscow, st. Yaroslavskaya, 13/1, e-mail: orunez@gmail.com.

Аннотация: развитие инновационных технологий, компьютеризация всех сфер жизнедеятельности человека привели к серьезным экономическим переменам и изменениям на рынке труда. Люди оказались перед проблемами анализа новой экономической реальности, пересмотра карьерных перспектив и поиска другой работы. Необходимость исследований профессионального самоопределения в сложившихся экономических условиях обусловила актуальность и практическую значимость научных работ в этом направлении. Целью эмпирического исследования выступило изучение особенностей профессионального самоопределения в период экономических перемен у разных категорий субъектов трудовой деятельности. Исследование проводилось методом онлайн-анкетирования. Применялась специально разработанная анкета, направленная на выявление личностных и профессиональных установок, особенностей принятия решений и профессиональных ориентаций. Выборку составили 220 человек, все участники исследования были разделены на две группы в зависимости от наличия установок на смену места работы: 1) группа респондентов, «планирующих найти новую работу» ($n = 63$); 2) группа респондентов, «не планирующих поиск новой работы» ($n = 157$). Результаты исследования показали, что особенности профессионального и личностного самоопределения субъектов труда определяются такими факторами, как «стремление повысить материальный уровень», «неудовлетворенность «профессиональным статусом и профессиональной востребованностью», стремлением «быть более самостоятельным и не зависеть от работодателя». Выявлено, что респонденты, желающие сменить место работы, предпочитают брать ответственность на себя в сложных ситуациях, уверены в своих способностях быстро принимать решения в условиях неопределенности, предпочитают заранее планировать предстоящую деятельность, целеустремленны и используют все возможные ресурсы и средства.

Ключевые слова: цифровизация рынка труда, профессиональная востребованность, профессиональное самоопределение, профессиональные ориентации, принятие решений.

Abstract: The development of innovative technologies, computerizations of all spheres of human life have led to serious economic changes and shifts in the labor market. People were faced with the problem of analyzing the new economic reality, revising career prospects and finding another job. The need to research professional self-determination in the current economic conditions has determined the relevance and practical significance of scientific works in this direction. The purpose of the empirical research was to study the characteristics of professional self-determination during the period of economic changes in different categories of subjects of labor activity. The study was carried out using the online survey method. A specially developed questionnaire was used, aimed at identifying personal and professional attitudes, features of decision-making and professional orientations. The sample consisted of 220 people, all participants in the study were divided into two groups depending on the presence of attitudes towards changing jobs: 1) the group of respondents «planning to find a new job» (n = 63); 2) group of respondents «not planning to search for a new job» (n = 157). The results of the study showed that the characteristics of the professional and personal self-determination of labor subjects are determined by such factors as «the desire to raise the material level», «dissatisfaction with the professional status and professional relevance», the desire «to be independent and not depend on the employer». It was revealed that respondents who want to change jobs prefer take responsibility in difficult situations, confident in self-ability to make quick decisions in the face of uncertainty, prefer to plan their upcoming activities in advance, are purposeful and use all possible resources and means.

Key words: digitalization of the labor market, professional relevance, professional self-determination, professional orientations, decision-making.

Глава 8. Психология труда в условиях технологических и пандемических вызовов

Занковский Анатолий Николаевич, доктор психологических наук, заведующий лабораторией психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии Российской академии наук (Москва); 129366, г. Москва, Ярославская улица, д. 13, стр. 1, к. 543, e-mail: azankovsky@gmail.com, тел.: +7 4956834307.

Zankovsky Anatoly Nikolaevich, doctor of Psychology, Head of I/O and Ergonomics Dept., Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences (Moscow), 129366, Moscow, Yaroslavskaia str., 13/1, off. 543, e-mail: azankovsky@gmail.com, tel.: +7 4956834307.

Аннотация: глава посвящена анализу тех вызовов, которые встали перед психологией труда и организационной психологией в условиях социальных и технологических вызовов. Особое внимание уделено анализу

новой формы профессиональной деятельности – удаленной работе. Показано, что внедрение этой формы деятельности ставит перед наукой и практикой множество вопросов, требующих тщательного осмысления и исследования. Особое внимание уделено взаимосвязям удаленной работы и производительности труда. В главе намечены важные реперные точки для активизации новых исследований и практических разработок по этим вопросам. Подчеркивается, что новые вызовы дают уникальную возможность психологи труда внести свой вклад в формирование моделей эффективных форм профессиональной деятельности даже в условиях повторных экономических и пандемических кризисов.

Ключевые слова: психология труда, удаленная работа, производительность труда, цифровая экономика, технологические и пандемические вызовы, виртуальная организация.

Abstract: The article is devoted to the analysis of the challenges faced by labor psychology and organizational psychology in the context of social and technological challenges. Special attention is paid to the analysis of a new form of professional activity – remote work. It is shown that the introduction of this form of activity poses many questions to science and practice that require careful reflection and research. Special attention is paid to the relationship between remote work and labor productivity. The article outlines important reference points for the activation of new research and practical developments on these issues. It is emphasized that new challenges provide a unique opportunity for labor psychologists to contribute to the formation of models of effective forms of professional activity even in conditions of repeated economic and pandemic crises.

Key words: labor psychology, remote work, labor productivity, digital economy, technological and pandemic challenges, virtual organization.

Глава 9. Развитие субъекта труда в XXI веке: тенденции и проблемы цифровизации общества

Водопьянова Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, профессор, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; г. Санкт-Петербург, e-mail: vodop@mail.ru.

Vodopyanova Natal'ya Evgen'evna, Doctor of Psychology, Professor, St. Petersburg State University, St. Petersburg, vodop@mail.ru.

Гофман Ольга Олеговна, кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; г. Санкт-Петербург, e-mail: ms.gofman@mail.ru.

Gofman Ol'ga Olegovna, Candidate of Psychological Sciences, assistant professor, St. Petersburg State University, St. Petersburg, ms.gofman@mail.ru.

Чесноков Владимир Борисович, кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии, г. Санкт-Петербург, e-mail: 1@vc10472.spb.edu.

Chesnokov Vladimir Borisovich, Candidate of Psychological Sciences, assistant professor, St. Petersburg Military Order of Zhukov Institute of National Guard Troops, Assistant professor Department of General and Applied Psychology, St. Petersburg, 1@vc10472.spb.edu.

Аннотация: глава носит полемический характер. Выделены тенденции изменения общества, мира профессий и человека как субъекта труда при цифровизации. Рассмотрены проблемы цифрового давления на возможные особенности развития субъекта труда в условиях цифровизации общества.

Цель: привлечение внимания ученых к проблеме развития субъекта труда в условиях цифровизации общества. Метод: аналитический обзор эффектов цифровизации для различных аспектов жизни современного человека. Новизна состоит в рассмотрении последствий цифровизации в контексте сохранения психического (ментального, социального, духовно-нравственного) здоровья. Выделены приоритетные направления психологии труда в условиях цифровизации:

1. Фундаментальные исследования влияния цифровых технологий на биопсихосоциальную природу человека на разных этапах его жизненного пути.

2. Психодиагностический инструментарий для оценки психических состояний, ментального здоровья, работоспособности и т. п. в условиях цифровизации.

3. Развитие субъекта труда на разных этапах профессионализации с использованием цифровых технологий.

4. Психология профессионального здоровья, одной из задач которой на современной этапе является развитие компетентности взаимодействия человека и «цифры».

5. Цифровая психогигиена. Разработка теории и практики противодействия «цифровым синдромам».

6. Программы личностного и психического развития специалистов разных профессий и возрастных групп с учетом тенденций рынка труда.

Представленный материал может использоваться как для новых научно-прикладных направлений, так и в учебном процессе специалистов нового «цифрового поколения» для формирования у них прогрессивных взглядов и знаний.

Ключевые слова: субъект труда, профессиональное здоровье, цифровизация общества, цифровое воздействие, цифровые синдромы, технологическая безработица.

Abstract: The chapter is polemical in nature. The trends of changes in society, the world of professions and a person as a subject of labor during digitalization are highlighted. The problems of digital pressure on possible features of the development of the subject of labor in the context of digitalization of society are considered.

Purpose: to attract the attention of scientists to the problem of the development of the subject of labor in the context of digitalization of society

Method: an analytical review of the effects of digitalization for various aspects of the life of a modern person. The novelty lies in considering the consequences of digitalization in the context of maintaining mental (mental, social, spiritual and moral) health. The priority areas of labor psychology in the context of digitalization are highlighted:

1. Fundamental studies of the impact of digital technologies on the biopsychosocial nature of a person at different stages of his life path.

2. Psychological assessment tools for assessing mental states, mental health, performance, etc. in the context of digitalization.

3. Development of the subject of labor at different stages of professionalization using digital technologies.

4. Psychology of professional health, one of the tasks of which at the present stage is the development of the competence of interaction between a person and «numbers».

5. Digital psycho-hygiene. Development of theory and practice of countering «digital syndromes».

6. Programs for the personal and mental development of specialists of different professions and age groups, taking into account the trends of the labor market.

The presented material can be used both for new scientific and applied areas, and in the educational process of specialists of the new «digital generation» to form their progressive views and knowledge.

Key words: subject of labor, professional health, digitalization of society, digital impact, digital syndromes, technological unemployment.

Глава 10. Профессиограмма IT-специалиста с учетом психологических особенностей его деятельности

Демиденко Надежда Николаевна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология труда и клиническая психология», ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», 170100, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, nndem@list.ru.

Demidenko Nadezhda Nikolaevna, Doctor of Psychology, Professor of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University», 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33, nndem@list.ru.

Ерatina Елена Александровна, студентка 4-го курса факультета психологии, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», 170100, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, ElenaKeitris@yandex.ru.

Yeratina Elena Aleksandrovna, 4th year student of the Faculty of Psychology, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University», 170100, Tver, Zhelyabov street, h. 33, ElenaKeitris@yandex.ru.

Аннотация: в условиях цифровизации общества все большее значение приобретает исследование труда и требований к личности специалиста IT-индустрии. В материале представлена аналитическая профессиограмма программиста организации, разработанная на основе эмпирического исследования профессионально важных качеств субъекта данного вида труда и «фотографии» рабочего дня сотрудника IT-отдела, базирующаяся на методологии современного научного исследования и принципах профессиографирования.

Ключевые слова: субъект труда, программист, аналитическая профессиограмма программиста, профессия, профессиональная деятельность, профессионально важные качества, профориентационная работа, профконсультационная работа.

Abstract: in the context of digitalization of society, the study of labor and requirements for the personality of an IT industry specialist is becoming increasingly important. The material presents an analytical profессиogram of an organization's programmer, developed on the basis of an empirical study of the professionally important qualities of a subject of this type of labor and a «photograph» of the working day of an IT department employee, based on the methodology of modern scientific research and the principles of profессиography.

Key words: subject of labor, programmer, analytical profессиogram of a programmer, profession, professional activity, professionally important qualities, career guidance work, professional consulting work.

Глава 11. Психологическая готовность субъекта педагогической деятельности к глобальной цифровизации

Гудименко Юлия Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология» ФГБОУ ВО

Тверского государственного университета; 170001, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, +7(4822) 34-74-32, Gudimenko.YY@tversu.ru.

Gudimenko Yulia Yurievna, Candidate of Psychology, Associate Professor of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education, Tver State University; 170001, Tver, st. Zhelyabova, 33, +7 (4822) 34-74- 32, Gudimenko.YY@tversu.ru

Становова Людмила Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология» ФГБОУ ВО Тверского государственного университета; 170001 г. Тверь, ул. Желябова д. 33, +7(4822) 34-74-32, Stanovova.LA@tversu.ru.

Stanova Lyudmila Aleksandrovna, Candidate of Psychology, Associate Professor of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education, Tver State University; 170001, Tver, st. Zhelyabova, 33, +7 (4822) 34-74-32, Stanovova.LA@tversu.ru.

Аннотация: В материалах представлен анализ проблемы психологической готовности субъекта педагогической деятельности к цифровизации образовательной среды. Рассмотрены вопросы относительно современных трендов образования, которые влияют на развитие системы образования в целом и требования к современному педагогу в частности. Представлен сравнительный анализ зарубежных и отечественных инновационных моделей цифровых компетенций субъекта педагогической деятельности. Приведены результаты исследования по проблеме психологической готовности педагогов к цифровизации образовательного процесса.

Ключевые слова: психологическая готовность к цифровизации, цифровая компетентность, современные тренды образования, цифровая образовательная среда, цифровые технологии.

Abstract: The materials provide an analysis of the problem of the psychological readiness of the subject of pedagogical activity for the digitalization of the educational environment. The issues regarding modern education trends that affect the development of the education system in general and the requirements for a modern teacher in particular are considered. A comparative analysis of foreign and domestic innovative models of digital competencies of the subject of pedagogical activity is presented. The results of a study on the problem of the psychological readiness of teachers for the digitalization of the educational process are presented.

Key words: psychological readiness for digitalization, digital competence, modern education trends, digital educational environment, digital technologies.

Глава 12. Возрастная динамика смыслообразующей мотивации труда в рамках психологического анализа цифровизации общества

Прохорова Мария Вячеславовна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления, факультет социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; 603000, г. Нижний Новгород, Университетский переулок, д. 7, оф. 300-б; personalgerente@mail.ru.

Prokhorova Maria Vyacheslavovna, Associate Professor, PhD in Psychology, Associate Professor of Management Psychology Department, Faculty of Social Sciences, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod; 603000, Nizhny Novgorod, University lane, 7, off. 300-b. personalgerente@mail.ru.

Аннотация: цель исследования – определить влияние возраста на смыслообразующую мотивацию и ориентацию труда в условиях цифрового общества. Методологию исследования составили системная периодизация Б.Н. Рыжова и стимульно-смысловая модель трудовой мотивации И.Г. Кокуриной. В исследовании приняли участие 640 работающих респондентов, образовавших четыре равные по численности выборки: 18–24 года (юность), 25–36 лет (молодость), 37–48 лет (взрослость) и 49–60 лет (средний возраст). Для сбора данных применялся тест «Словарь» И.Г. Кокуриной. Обработка данных проводилась с применением дескриптивной статистики, корреляционного анализа, непараметрического критерия Манна – Уитни, однофакторного дисперсионного анализа. Установлено, что возрастные изменения оказывают различное влияние на смыслообразующую мотивацию и ориентацию труда. Все смыслообразующие мотивы можно условно разделить на две группы по степени их чувствительности к возрастной динамике. Мотивы коммуникации и достижения подвержены возрастной детерминации. Мотив достижения, имеющий максимальное значение в эпоху юности, с возрастом постепенно ослабевает, приобретая наименьший показатель в эпоху среднего возраста. Изменения мотивации достижения под влиянием возраста носят линейный характер. Возрастная динамика мотива коммуникации носит более сложный характер. При переходе от юности к молодости он ослабевает, а затем линейно усиливается, приобретая в эпоху среднего возраста максимальное значение. Кооперативный, утилитарно-прагматический, преобразовательный, конкурентный мотивы не чувствительны по отношению к возрасту. Смыслообразующая ориентация подвержена изменениям, происходящим под влиянием возраста. Если результирующая ориентация с возрастом снижается, то процессуальная усиливается. Наибольший сдвиг как в результирующей, так и в процессуальной ориентации происходит между эпохами взрослости и среднего возраста, который соответствует кризису середины жизни,

происходящему в соответствии с периодизацией Б.Н. Рыжова, в 48–49 лет. Эпоха юности представляет собой то время, когда два вида ориентации наиболее различаются. В эпоху среднего возраста происходит конвергенция двух видов смыслообразующей ориентации. Полученные результаты следует учитывать при подборе кандидатов на вакансии, формировании рабочих команд, определении KPI, при создании и внедрении систем мотивации персонала, а также в ходе карьерного консультирования.

Ключевые слова: мотивация труда, смыслообразующая мотивация труда, смыслообразующая ориентация труда, результирующая ориентация, процессуальная ориентация, возрастная динамика, цифровизация общества, экзистенциальная эпоха.

Abstract: The aim of the investigation is identifying age dynamic of sense-making work motivation and orientation in the digital society environment. The methodology of the research grounds in B.N. Ryzhov's systematic periodization as well as in I.G. Kokurina's stimulus-sense model of labor activity motivation. 640 employed respondents participated in the research, forming four samples of equal size: 18–24 (youth), 25–36 (juvenility), 37–48 (adulthood) and 49–60 (maturity) years old. To collect data the test «Slovar», designed by I.G. Kokurina, was applied. Data processing was carried out by means of correlation analysis, non-parametric Mann-Whitney criterion and one-factor ANOVA. It is revealed, that age-related changes have a different effect on the sense-making work motivation and orientation. All sense-making motives can conditionally be divided into two groups according to the degree of their sensitivity to age dynamics. Two motives (communication and achievement) are predetermined by age. The achievement motive, which shows the maximum value in the epoch of youth, gradually weakens with age, arriving the lowest indicator in the epoch of maturity. The changes in achievement motivation, occurring under the influence of age, are linear. The age dynamics of the communication motive is more complex. During the transition from youth to juvenility it weakens, and then increases linearly, acquiring its maximum value in the age of maturity. Cooperative, utilitarian-pragmatic, transformative, competitive motives are not sensitive to age. Sense-making orientation undergoes modifications under the influence of age. While the resulting orientation decreases with age, the processual orientation increases. The greatest shift in both the resultant and the processual orientation takes place between the epochs of adulthood and maturity, which corresponds to the midlife crisis, occurring in accordance with B.N. Ryzhov's systematic periodization, at the age of 48-49 years old. The epoch of youth is the time when the two orientations channel off most. In the epoch of maturity convergence of two types of sense-making orientations comes. The obtained results should be taken into account when selecting candidates for vacancies, building work teams, determining KPIs, designing and implementing personnel motivation systems, as well as in the course of career counseling.

Key words: work motivation, sense-making work motivation, sense-making work orientation, resulting orientation, processual orientation, age dynamics, digitalization of society, existential epoch.

РАЗДЕЛ III. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Глава 13. Оценка управленческой деятельности Петра I в современной научной литературе

Журавлев Анатолий Лактионович, академик РАН, доктор психологических наук, профессор, научный руководитель Института Психологии РАН; 129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13, корпус 1; 8 (977) 312-71-89, e-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru.

Zhuravlev Anatoly Laktionovich, Scientific Director of the Institute of Psychology RAS; 129366, Moscow, Yaroslavskaya str., 13, korp. 1, Russian Federation, 8 (977) 312-71-89, e-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru.

Китова Джульетта Альбертовна, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института Психологии РАН; 129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13, корпус 1; 8 (977) 312-71-89; e-mail: j-kitova@yandex.ru.

Kitova Dzhuletta Albertovna, Leading Researcher of the Institute of Psychology RAS; 129366, Moscow, Yaroslavskaya str., 13, korp. 1, Russian Federation, 8 (977) 312-71-89, e-mail: j-kitova@yandex.ru.

Аннотация: правление Петра I в свое время значительно повлияло на развитие России и это влияние сохранялось на протяжении многих последующих лет, до сих пор оказывая воздействие на развитие различных сфер жизнедеятельности современного общества. Реализованные императором масштабные исторические свершения по-прежнему способствуют сохранению представлений о нем в коллективной исторической памяти современного общества, что становится самостоятельным предметом психологического анализа.

Проведенный анализ публикаций о жизни и деятельности Петра I, представленных в Научной электронной библиотеке, позволяет констатировать, что многие авторы по-разному воспринимают период царствования императора, но сходятся в оценке того, что он выделяется как неординарный правитель, обеспечивший России достойное место в международном сообществе. Тем не менее важно признать наличие многих негативных оценок, среди которых ведущими являются утверждения о

неприемлемости методов, которые использовались в процессе проводимых преобразований.

Ключевые слова: Петр I, историческая психология, управленческая деятельность, научная литература, историческая память, методы управления, оценка жизнедеятельности.

Abstract: The reign of Peter I at one time significantly influenced the development of Russia and partially persists over many subsequent years, exerting its influence on the development of various spheres of life of modern society. The large-scale historical achievements realized by the emperor contribute to the preservation of his memory in the collective historical memory of modern society and becomes an independent subject of psychological analysis.

The analysis of publications on the life and work of Peter I, presented in the Scientific Electronic Library, allows us to state that many authors perceive the period of the reign of the emperor differently, but agree that he stands out as an extraordinary ruler who provided Russia with a worthy place in the international community. ... Nevertheless, it is important to recognize the existence of many negative assessments, among which the leading ones are statements about the unacceptability of the methods that were the basis of the reforms carried out.

Key words: Peter I, historical psychology, management activities, scientific literature, historical memory, management methods, assessment of vital functions.

Глава 14. Цифровая трансформация и социально-психологический климат организации

Караванова Людмила Жалаловна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры социальной педагогики Института иностранных языков ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» (РУДН), г. Москва, e-mail: Karavanova_L54@mail.ru.

Karavanova Lyudmila Zhalalovna, Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Social Pedagogy, Institute of Foreign Languages, Russian University of Peoples' Friendship (RUDN), Moscow, e-mail: Karavanova_L54@mail.ru.

Аннотация: рассматривается цифровая трансформация как достижение «цифровой зрелости», увеличение доли социально значимых услуг в электронном виде, обеспечение возможностей доступа к Интернету и увеличение информационных технологий. Современные организации, ориентированные на цифровизацию, понимают значимость непрерывности образования, повышения квалификации и развития сотрудников.

Внедрение цифровизации в организации приводит к изменению способов деятельности, что в свою очередь изменяет социальный статус работника, в тоже время нововведения в неподготовленном коллективе могут спровоцировать неопределенность, опасение потери работы, стресс.

Процесс цифровой трансформации в организации должен проходить с учетом социально-психологического климата, который отражает удовлетворенность работников профессиональной жизнедеятельностью.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровая зрелость, цифровизация, организация, удовлетворенность, социально-психологический климат, руководитель трудового коллектива, сотрудник.

Abstract: Digital transformation is seen as achieving «digital maturity», increasing the share of socially significant services in electronic form, providing Internet access opportunities and increasing information technologies. Modern organizations focused on digitalization understand the importance of the continuity of education, advanced training and development of employees.

The introduction of digitalization in the organization leads to a change in the methods of activity, which in turn changes the social status of the employee, at the same time innovations in an unprepared team can provoke uncertainty, fear of job loss, stress.

The process of digital transformation in the organization should take into account the socio-psychological climate, which reflects the satisfaction of workers with professional life.

Key words: digital transformation, digital maturity, digitalization, organization, satisfaction, socio-psychological climate, head of the labor collective, employee.

Глава 15. Корпоративная культура организации как ведущий фактор управления персоналом

Пряжникова Елена Юрьевна, доктор психологических наук, профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при правительстве РФ, ORCID 0000-0001-9259-638X, e-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru.

Pryazhnikova Elena Yurievna, Doctor of Sciences in Psychology, Professor at the Department of Psychology and Human Capital Development of the Financial University under the Government of the Russian Federation, ORCID 0000-0001-9259-638X, e-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru.

Кохова Ирина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент Департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при правительстве РФ, ORCID 0000-0002-7690-3148, e-mail: Kokhova.ira@yandex.ru.

Kohova Irina Vladimirovna, Candidate of Sciences in Economy, Associate Professor at the Department of Psychology and Human Capital Development of

Аннотация: в главе рассматривается понятие «корпоративная культура» как основа развития профессиональной деятельности персонала в организации. Представлен обзор научных взглядов и подходов, посвященных исследованию развития и становления организационной и корпоративной культуры. Отмечена взаимосвязь устойчивости компании на современном рынке труда с развитием и укреплением основ корпоративной культуры. Авторы рассматривают различные типологии структурных элементов корпоративной культуры. Корпоративная культура организации раскрывается с позиции неформального, но в то же время неотъемлемого и важного элемента в процессе управления персоналом.

Авторы акцентируют свое внимание на новых требованиях к процессу формирования корпоративной культуры в организациях с учетом новых требований цифрового общества.

Ключевые слова: организация, корпоративная культура, организационная культура, персонал организации, управление персоналом, типология культур.

Abstract: The article considers the concept of «corporate culture» as the basis for the development of professional activities of personnel in the organization. An overview of scientific views and approaches devoted to the study of the development and formation of organizational and corporate culture is presented. The interrelation of the company's stability in the modern labor market with the development and strengthening of the foundations of corporate culture is noted. The authors consider various typologies of structural elements of corporate culture. The corporate culture of the organization is revealed from the position of an informal, but at the same time an integral and important element in the process of personnel management.

The authors focus on the new requirements for the process of forming a corporate culture in organizations, taking into account the new requirements of the digital society.

Keywords: organization, corporate culture, organizational culture, personnel of the organization, personnel management, typology of cultures.

Глава 16. Цифровизация как условие непрерывного самопроектирования руководителей организаций с различным типом организационной культуры

Бариляк Ирина Анатольевна, декан факультета психологии, Тверской государственной университет; 170100, Тверь, ул. Желябова, д. 33, e-mail: Barilyak.IA@tversu.ru.

Barilyak Irina Anatol'evna, Dean of the Faculty of Psychology, Tver State University; 33 Zhelyabova str., Tver, 170100, e-mail: Barilyak.IA@tversu.ru.

Хрисанхова Елизавета Андреевна, магистрант факультета психологии, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет; 170100, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, e-mail: elizabeth.evol18@gmail.com.

Khrisankhova Elizaveta Andreevna, undergraduate student of the Faculty of Psychology, Tver State University; 33 Zhelyabova str., Tver, 170100, e-mail: elizabeth.evol18@gmail.com.

Аннотация: в главе представлен взгляд исследователей на явление цифровизации как условие, стимулирующее и обеспечивающее руководителей организаций с различными типами организационной культуры необходимостью непрерывного самопроектирования своей управленческой деятельности. Цель исследования, построенного на основании использования метода семантического дифференциала, заключалась в выявлении особенностей образа руководителя в представлении сотрудников в организациях с различным типом организационной культуры. Доминирующий тип организационной культуры организации рассматривается как один из факторов, влияющих на общую стратегию самопроектирования управленческих функций руководителя.

Ключевые слова: руководитель организации, образ руководителя, цифровая трансформация, организационно-управленческие процессы, профессиональное самопроектирование, организационная культура, профессионально-важные качества руководителя

Abstract: The article considers the phenomenon of digitalization as stimulating and providing heads of organizations with various types of organizational culture with the need for continuous self-design of their management activities. The study considers the head's image in the employee view as the material that provides the heads with the start-up data for the self-design process. The purpose of the study, based on the use of the semantic differential method, was to identify the features of the head's image in representing employees in organizations with a different type of organizational culture. Thus, the dominant type of organizational culture of the organization is considered as one of the factors influencing the overall strategy of self-designing the managerial functions of the head.

Key words: head of the organization, image of the head, digital transformation, organizational and management processes, professional self-design, organizational culture, professional-important qualities of the head.

Глава 17. Отношение к собственности в России в советский и постсоветский периоды

Костригин Артем Андреевич, кандидат психологических наук, научный сотрудник, Институт психологии РАН; 129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13, к. 1; artdzen@gmail.com.

Kostrigin Artem Andreevich, candidate of psychological sciences, researcher, Institute of Psychology RAS, 129366, Moscow, st. Yaroslavskaya, 13-1; artdzen@gmail.com.

Аннотация: в главе обсуждается проблема экономического менталитета российского народа, в частности освещается феномен собственности и отношение к ней в различных исторических периодах. В качестве элемента отношения к собственности рассматривается отражение обсуждения проблем, связанных с собственностью, в научной исторической, экономической и юридической, а также публицистической литературе. Проводится количественный анализ частоты употребления термина «собственность» в русскоязычном корпусе книг Google Books за период 1918–2019 гг. Полученные результаты представляются в виде частоты встречаемости термина (в процентной доле от всех слов) за конкретный год в базе Google Books. Выделяются периоды в динамике показателей на основе эмпирического критерия, опираясь на полученные частоты употребления термина «собственность», а также «пики» и «провалы» частот на графике, – 1918–1929 гг., 1930–1943 гг., 1944–1983 гг., 1984–2019 гг. Анализируются издания и контекст встречаемости термина в данные периоды. Отмечаются вопросы и проблемы, обсуждавшиеся в связи с собственностью в конкретный период, высказываются предположения о возможных факторах и событиях, повлиявших на возрастание актуальности (частоты встречаемости) феномена собственности для российского народа (и авторов изданий, в которых обсуждается тема собственности) в разные годы. Феномен собственности отразился в российском общественном сознании и менталитете в рассматриваемых периодах, вероятно, вследствие следующих событий: изменение экономической системы в советское время (военный коммунизм, НЭП и коллективизация), разграничение между государственной (социалистической) и частной собственностью в 1930-е гг., послевоенное восстановление и модернизация сельского хозяйства (колхозы, совхозы) и промышленности, экономические реформы 1990-х гг. и приватизация.

Ключевые слова: Собственность, отношение к собственности, экономический менталитет, история, Digital Humanities, национализация, приватизация.

Abstract: The article discusses the problem of the economic mentality of the Russian people, in particular, highlights the phenomenon of property and the attitude towards it throughout various historical periods. The reflection of the discussion of problems related to property in the scientific, economic, legal and

journalistic literature is considered as an element of the attitude towards property. A quantitative analysis of the frequency of using the term «property» in the Russian-language corpus of Google Books for the period 1918-2019 is carried out. The results obtained are presented as the frequency of occurrence of the term (as a percentage of all words) for a specific year in the Google Books database. The periods in the dynamics of indicators are highlighted on the basis of an empirical criterion, based on the obtained frequencies of the use of the term «property», as well as «peaks» and «dips» of frequencies on the graph, – 1918–1929, 1930–1943, 1944–1983, 1984–2019. The publications and the context of the term occurrence in these periods are analyzed. Issues and problems discussed in connection with property in a particular period are noted, assumptions are made about possible factors and events that influenced the increase in the relevance (frequency of occurrence) of the property phenomenon for the Russian people (and authors of publications in which the topic of property is discussed) in different years. The phenomenon of property was reflected in the Russian public consciousness and mentality in the periods under consideration, probably due to the following events: the change in the economic system in the Soviet era (war communism, New Economic Policy and collectivization), the distinction between state (socialist) and private property in the 1930s, post-war restoration and modernization of agriculture (collective farms, state farms) and industry, economic reforms of the 1990s and privatization.

Key words: Property, attitude to property, economic mentality, history, Digital Humanities, nationalization, privatization.

Глава 18. Теоретические основания организационно-фрактальной модели жизнеспособности человека

Рябов Владимир Борисович, кандидат технических наук, старший научный сотрудник Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт психологии Российской Академии Наук, лаборатория психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии; 129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13, e-mail: v.ryabov@aog.ru.

Ryabov Vladimir Borisivich, Candidate of Technical Sciences, Senior Researcher of Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Laboratory of Labor Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology; 13 Yaroslavskaya str., Moscow, 129366, e-mail address: v.ryabov@aog.ru.

Аннотация: разрабатываемый нами организационно-фрактальный подход к исследованиям жизнедеятельности человека направлен на создание целостной психологической модели человека. Такая модель должна позволять встраивать в нее различные психологические явления и процессы. В главе рассматриваются возможности построения модели

жизнеспособности человека как аспекта организационно-фрактальной модели жизнедеятельности человека. Показано содержание понятия жизнеспособности с позиций организационно-фрактальной модели, критерии оценки жизнеспособности, ситуативные варианты проявления в типовых ситуациях жизнедеятельности, а также предложены структурные компоненты диагностики психологической жизнеспособности. Рассмотрено авторское понимание субъективного качества жизни как критерия оценки жизнедеятельности и жизнеспособности. Предложен подход к разработке методики оценки и самооценки психологической жизнеспособности.

Ключевые слова: организационно-фрактальная модель жизнедеятельности, субъективная организационная система, фрактальная жизнь, дело, психологическая жизнеспособность, субъективное качество жизни, благополучие.

Abstract: The organizational-fractal approach to the study of human life activity that we are developing is aimed at creating a holistic psychological model of a person. Such a model should allow us to integrate various psychological phenomena and processes into it. The article considers the possibilities of constructing a model of human viability as an aspect of the organizational-fractal model of human life activity. The content of the concept of viability from the standpoint of the organizational-fractal model, criteria for assessing viability, situational variants of manifestation in typical situations of life activity, as well as the structural components of the diagnosis of psychological viability are proposed. The author's understanding of the subjective quality of life as a criterion for assessing vital activity and viability is considered. An approach to the development of a methodology for assessing and self-evaluating psychological viability is proposed.

Key words: organizational-fractal model of life activity, subjective organizational system, fractal life, business, psychological viability, subjective quality of life, well-being.

РАЗДЕЛ IV. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ В ТРЕТЬЕМ ДЕСЯТИЛЕТИИ XXI ВЕКА

Глава 19. Метод прямой оценки лицевых экспрессий на видеозаписи: от восприятия эксперта к компьютерному зрению

Гусев Алексей Николаевич, доктор психологических наук, психолог, профессор факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, заведующий лабораторией исследования поведения компании «Лицом к лицу»; 119048, Москва, ул. Усачева, д. 62; angusev@mail.ru.

Gusev Aleksej Nikolaevich, PhD, Professor of Psychology Faculty, Moscow State Lomonosov University, Head of Behavior research laboratory Face to Face Group Company, 62 Usacheva str., Moscow, 119048; angusev@mail.ru.

Баев Михаил Степанович, психиатр, старший научный сотрудник лаборатории исследования поведения компании «Лицом к лицу», сертифицированный эксперт по анализу мимики; 119048, Москва, ул. Усачева, д. 62; mikhail.baev@gmail.com.

Baev Mihail Stepanovich, Senior Researcher behavior research laboratory Face to Face Group Company, mikhail.baev@gmail.com, 62 Usacheva str., Moscow, 119048.

Кремлев Александр Евгеньевич, психолог, программист факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, старший научный сотрудник Лаборатории исследования поведения компании «Лицом к лицу»; 119048, Москва, ул. Усачева, д. 62; akremlev@mail.ru.

Kremlev Aleksandr Evgen'evich, Computer programmer of Psychology Faculty, Moscow State Lomonosov University, Senior researcher of Behavior research laboratory Face to Face Group Company; 62 Usacheva str., Moscow, 119048; akremlev@mail.ru.

Аннотация: целью нашего практико-ориентированного исследования была разработка методологии и технологии автоматизированного анализа лицевых экспрессий. Можно констатировать, что в настоящее время нет надежных методов для компьютерной оценки мимической активности по видеозаписям, работающих в соответствии с системой FACS. Мы разработали специализированное программное обеспечение F2F Emotion Studio для автоматизированной оценки микро- и макролицевых экспрессий. Были созданы и использованы оригинальные (авторские) процедуры компьютерного зрения, которые позволили смоделировать процессы восприятия эксперта и прямо по изменению света на лице оценивать отдельные двигательные единицы FACS, базовые эмоции и сложные мимические паттерны. Эмпирическая проверка точности и надежности нашего программного обеспечения была выполнена с использованием двух международных баз данных видеозаписей микро- и макродвижений лица – SAMM and CASME II. Описаны и критически оценены возможности двух принципиально разных подходов к анализу мимической активности – селективного и комплексного. Показаны преимущества второго подхода, практическая реализация принципов которого позволила нам с высокой точностью обнаруживать отдельные двигательные единицы и таким образом решить задачу объективной оценки мимической активности.

Ключевые слова: мимическая активность, двигательные единицы системы FACS, эмоции, компьютерное зрение, микро- и макролицевые экспрессии.

Abstract: The purpose of our research is to develop an automatic facial expression analysis methodology and technology. Currently there are no reliable computer FACS (cFACS) tools for facial activity evaluation. We had developed our proprietary cFACS based F2F Emotion Studio software. Methods: The author's computer vision procedures for modeling of perceptive activity of FACS coding experts had been used. Empirical testing of the accuracy and reliability of developed software was carried out using the samples from SAMM and CASME II databases. Results: There are two main approaches for facial expressions automated analysis: selective and comprehensive. Selective analysis assumes search for matching facial expressions to samples from a set of 6-7 basic emotions. The comprehensive analysis is based on detection of AUs combination over time. We realized the second approach advantages when creating the F2F Emotion Studio software. Conclusions: The ability to precisely detect the main AUs and use them to describe real emotions and other types of facial activity allows us to advance in solving the problem of objective study of both macro- and micro-facial expressions.

Key words: FACS action units, basic emotions, affective computing, micro and macro facial expressions

Глава 20. Развитие творческих способностей будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России в очно-дистанционном формате

Костина Любовь Николаевна, доцент, доктор психологических наук, начальник кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя; 129329, г. Москва, ул. Кольская, д. 2; kostin62@mail.ru.

Kostina Lyubov Nikolaevna, Associate Professor, Doctor of Psychology, Head of the Department of Psychology, Educational and Scientific Complex of Psychology of Service Activity, Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Y. Kikot', 129329, Moscow, st. Kolskaya, 2. kostin62@mail.ru.

Костина Екатерина Юрьевна, адъюнкт 3-го года обучения факультета подготовки научно-педагогических и научных кадров Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя; 117437, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12; caterinacostina@yandex.ru,

Kostina Ekaterina Yurievna, adjunct of the 3rd year of study of the faculty of training scientific, pedagogical and scientific personnel of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Y. Kikot', 117437, Moscow, st. Academician Volgin, 12; caterinacostina@yandex.ru.

Аннотация: в рамках проводимого исследования была поставлена цель: экспериментально проверить и обосновать возможности развития творческих способностей будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России. Разработанная авторская Программа психологического тренинга включала в себя применение комплекса методов (игровых и проблемных, моделирование ситуаций деятельности и профессионального общения оперуполномоченных, практическое обучение универсальным и специальным творческим приемам нестандартного мышления и стратегий поведения), индивидуальные и групповые формы в сочетании с рефлексивными практиками. Формирующий эксперимент, проводимый в очно-дистанционном формате по квазиэкспериментальному плану с контрольной и экспериментальной группами показал, что психологический тренинг оказывает развивающий эффект на творческие способности будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России. Психологам образовательных организаций МВД России рекомендовано проводить дополнительную психологическую диагностику творческих способностей сотрудников, которые имеют низкие показатели учебно-профессиональной и служебной деятельности и отличаются шаблонностью в решении задач для последующего проведения тренинговых занятий с такими сотрудниками, а также психологического просвещения профессорско-преподавательского состава, сотрудников факультета (курсов) о творческих способностях сотрудников, видах этих способностей, их проявлении и создании условий для развития.

Ключевые слова: творческие способности и их виды, будущие сотрудники оперативных подразделений МВД России, оперативно-служебная деятельность, психологический тренинг, методы игрового и проблемного обучения, рефлексивный практикум, сотворчество.

Abstract: Within the framework of the study, the goal of the study was set: to experimentally test and substantiate the possibilities of developing the creative abilities of future employees of the operational divisions of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The developed author's program of psychological training included the use of a set of methods (game and problem ones, modeling of situations of activity and professional communication of operatives, practical training in universal and special creative techniques of non-standard thinking and behavior strategies), individual and group forms in combination with reflexive practices. A formative experiment conducted in a face-to-face-distance format according to a quasi-experimental plan with control and experimental groups showed that psychological training has a developing effect on the creative abilities

of future employees of operational units of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Psychologists of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia are recommended to conduct additional psychological diagnostics of the creative abilities of employees who have low indicators of educational, professional and service activities and are distinguished by routine in solving problems for subsequent training sessions with such employees, as well as psychological education of the teaching staff, faculty staff (courses) on the creative abilities of employees, the types of these abilities, their manifestation and the creation of conditions for development.

Key words: creative abilities and their types, future employees of operational units of the Ministry of Internal Affairs of Russia, operational and service activities, psychological training, methods of play and problem learning, reflective workshop, co-creation.

Глава 21. Влияние работы в условиях пандемии COVID-19 на возникновение синдрома профессионального выгорания медицинских работников

Феоктистова Светлана Васильевна, профессор, доктор психологических наук, профессор, Гуманитарный институт, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Российский новый университет», svfeoktistova@mail.ru.

Feoktistova Svetlana Vasilievna, Autonomous non-profit organization of higher education «Russian New University», 105005, Moscow, st. Moscow, st. Radio, 22, Doctor of Psychology, Professor of the ROSNOU Humanitarian Institute. svfeoktistova@mail.ru.

Купцова Людмила Александровна, кандидат медицинских наук, менеджер, ООО «Гриндекс Рус», 117556, г. Москва, Варшавское шоссе, д. 74, стр. 3, магистр Гуманитарного института Автономной некоммерческой организации высшего образования «Российский новый университет»; Ludmila.kuptsova@gmail.com.

Kuptsova Lyudmila Aleksandrovna, Autonomous non-profit organization of higher education «Russian New University», 105005, Moscow, st. Moscow, st. Radio, 22, candidate of medical sciences, master of the ROSNOU Humanitarian Institute, Ludmila.kuptsova@gmail.com.

Абдурахманов Ринат Абдулнакипович, кандидат психологических наук, доцент, Гуманитарный институт, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Российский новый университет», 105005, г. Москва, ул. Радио, д. 22, медицинский психолог Федерального центра медицинских наук, diplom575@yandex.ru.

Abdurakhmanov Rinat Abdunakipovich, Autonomous non-profit organization of higher education «Russian New University», 105005, Moscow, st. Moscow, st. Radio, 22, candidate of psychological sciences, freelance associate professor at the ROSNOU Humanitarian Institute, medical psychologist at the Federal Center for Medical Sciences, diplom575@yandex.ru.

Аннотация: продолжающаяся пандемия COVID-19, в условиях которой работают медицинские работники по всему миру, увеличила и без того высокий уровень стресса. В то время как большинству специалистов здравоохранения приходилось брать на себя дополнительную нагрузку, врачи не всегда признаются уязвимой категорией.

Результаты исследований в целом показали, что распространение COVID-19 усилило существующие вызовы, с которыми сталкиваются врачи, например, увеличение нагрузки, которое напрямую связано с увеличением риска выгорания. Однако подверженность COVID-19 не обязательно коррелирует с усилением выгорания. Учитывая небольшое количество исследований, посвященных выгоранию врачей на фоне пандемии, к выводам следует относиться с осторожностью. Необходимо больше исследований для подтверждения этих выводов.

Ключевые слова: пандемия, COVID-19, медицинские работники, стресс, профессиональное выгорание, врачи.

Abstract: The ongoing COVID-19 pandemic, under which healthcare professionals work around the world, has increased already high stress level. While most healthcare professionals have additional workloads, doctors are not always recognized as a being vulnerable category.

Overall, the research findings showed that the spread of COVID-19 has exacerbated existing challenges facing doctors, such as increased workload, which linked to an increased risk of burnout. However, work in a pandemic does not necessarily correlate with increased burnout. Nevertheless, due to the lack of extensive research on physician burnout in pandemic conditions, this issue needs further researches.

Key words: pandemic, COVID-19, healthcare professionals, stress, professional burnout, doctors.

Глава 22. Формирование коммуникативной компетентности студентов различных медицинских специальностей в контексте профессиональной подготовки

Копылова Наталья Вячеславовна, доктор психологических наук, профессор, Тверской государственный университет, 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33, e-mail: Kopylova.NV@tversu.ru.

Kopylova Natalia Vyacheslavovna, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Tver State University, 170100, Tver, Zhelyabova str. 33, e-mail: Kopylova.NV@tversu.ru.

Михайлюк Юлия Васильевна, магистр психологических наук, аспирант кафедры психологии труда и клинической психологии, Тверской государственный университет, 170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33, e-mail: mih-julia.80@mail.ru.

Mikhaylyuk Yulia Vasil'evna, Master of Psychological Sciences, Post-graduate student of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Tver State University, 170100, Tver, Zhelyabova str. 33, e-mail: mih-julia.80@mail.ru.

Аннотация: коммуникативная компетентность будущего врача является необходимым условием эффективного взаимодействия в системе «врач – пациент», потому что она является единственным в своем роде путем к пониманию, социальному сближению и взаимодействию. В главе представлены результаты исследования структуры коммуникативной компетентности у студентов медицинских специальностей как важной составляющей их профессиональной деятельности. Структура коммуникативной компетентности студентов медицинских специальностей включает: *лично-оценочный* (понимание собственной значимости в коллективе, познание себя и самореализация в общении), *индивидуально-психологический* (общительность, экстравертированность, экспрессивность, устойчивый интерес к пациентам, любознательность, аккуратность, настойчивость, ответственность за результаты своей деятельности), *эмоционально-оценочный* (адекватная самооценка и степень принятия себя), *коммуникативно-установочный* (ценностные установки в ситуациях общения, установка на партнера по общению) и *коммуникативно-инструментальный* (проявление эмпатии в общении, умение управлять эмоциями, умение слушать собеседника, поддерживать общение, творческий склад мышления и логичность мышления) *компоненты*. Интегративный подход к изучению коммуникативной компетентности у студентов медицинских специальностей позволит организовать в учреждениях высшего медицинского образования работу с целью формирования коммуникативной компетентности как профессионального качества будущего врача. Результаты исследования могут быть использованы в процессе профессиональной подготовки студентов, в практической деятельности профессорско-преподавательского состава и психологов в системе социально-педагогической и психологической службы медицинских учреждений. Область применения: психолого-педагогическая практика работы учреждений высшего образования; система подготовки и

переподготовки специалистов учреждений высшего образования; разработка новых пособий, методических рекомендаций и развивающих программ.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность студента, профессиональная подготовка, коммуникативная толерантность, коммуникативный контроль, умение управлять эмоциями, коммуникативная установка, эмпатия.

Abstract: the communicative competence of a doctor is a necessary condition for effective interaction in the «doctor – patient» system, because it is a unique way to understanding, social rapprochement and interaction. The article presents the results of the study of the structure of communicative competence in medical students as an important component of their professional activity. The structure of the communicative competence of medical students includes: personal-evaluative (understanding of their own importance in the team, self-knowledge and self-realization in communication), individual-psychological (sociability, extroversion, expressiveness, sustained interest in patients, curiosity, accuracy, perseverance, responsibility for the results of their activities), emotional-evaluative (adequate self-esteem and the degree of self-acceptance), communicative-attitude (value attitudes in communication situations, setting on a communication partner) and communicative-instrumental (the manifestation of empathy in communication, the ability to manage emotions, the ability to listen to the interlocutor, maintain communication, creative thinking and logical thinking) components. An integrative approach to the study of communicative competence in medical students will allow organizing work in institutions of higher medical education in order to form communicative competence as a professional quality of a future doctor. The results of the study can be used in the process of professional training of students, in the practical activities of the teaching staff and psychologists in the system of socio-pedagogical and psychological services of medical institutions. Scope of application: psychological and pedagogical practice of higher education institutions; system of training and retraining of specialists of higher education institutions; development of new manuals, methodological recommendations and development programs.

Keywords: student's communicative competence, professional training, communicative tolerance, communicative control, ability to manage emotions, communicative attitude, empathy.

Глава 23. Тренинг проактивного поведения как инструмент адаптации практикующих психологов к работе в режиме самоизоляции

Слабинский Владимир Юрьевич, кандидат медицинских наук, ректор Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Петербургская школа психотерапии и психологии отношений»; 190031, г. Санкт-Петербург, Спасский переулок, дом 14/35 литер А, часть пом. 76н, офис 504; slabinsky@yandex.ru.

Vladimir Yurievich Slabinsky, a holder of a Doctoral Degree in Medicine, Rector of the Autonomous Non-Commercial Organization for Supplementary Vocational Education «Petersburg School of Psychotherapy and Psychology of Attitudes»; 190031, St.Petersburg, 14/35A Spassky lane, room 76n, office 504. slabinsky@yandex.ru.

Воищева Надежда Михайловна, кандидат психологических наук, проректор по научной работе и стратегическому развитию Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Петербургская школа психотерапии и психологии отношений»; 190031, г. Санкт-Петербург, Спасский переулок, дом 14/35 литер А, часть пом. 76н, офис 504; pdpspb@yandex.ru.

Nadezhda Mikhailovna Voishcheva, a holder of a Doctoral Degree in Psychology, vice-rector for scientific work and strategic development of the Autonomous Non-Commercial Organization for Supplementary Vocational Education «Petersburg School of Psychotherapy and Psychology of Attitudes», 190031, St.Petersburg, 14/35A Spassky lane, room 76n, office 504; slabinsky@yandex.ru.

Аннотация: ситуация пандемии COVID-19 стала стрессовой не только для клиентов и пациентов, но и для специалистов разных помогающих профессий, в том числе для психологов и психотерапевтов. Впервые столь явно была стерта граница между жертвами катастрофы и специалистами, оказывающими им помощь, что повлекло за собой ряд мер, необходимых для адаптации специалистов к новым условиям работы. В Международной ассоциации «Позитивная динамическая психотерапия» в качестве инструмента профилактики профессионального выгорания и адаптации к новым реалиям жизни у специалистов, практикующих данный метод, 28 апреля 2020 г. был проведен тренинг проактивного поведения, который в силу ограничений, вызванных пандемией, впервые прошел в онлайн-формате на базе платформы ZOOM. По результатам данного тренинга большая часть специалистов отметила значительное снижение уровня тревоги в ситуации неопределенности и включилась в активную работу оказания психологической помощи населению посредством онлайн-консультирования в сети Интернет. В главе для понимания внешнего контекста работы во время пандемии приведены результаты собственных исследований, описывающих психологические последствия ситуации самоизоляции у населения, а также основные теоретические положения и методология тренинга проактивного поведения как инструмента адаптации практикующих психологов к работе в режиме самоизоляции во время пандемии COVID-19 в России.

Ключевые слова: тренинг проактивного поведения, позитивная динамическая психотерапия, адаптация психологов, профилактика профессионального выгорания, COVID-19.

Abstract: The COVID-19 pandemic situation has become stressful not only for clients and patients, but also for specialists in various helping professions, including psychologists and psychotherapists. For the first time, the border line between the victims of the disaster and the specialists who provide them with assistance was blurred so radically, which entailed a number of measures necessary to adapt the specialists to the new working conditions. On April 28, 2020, the International Association «Positive Dynamic Psychotherapy», which promotes PDP as a tool for the prevention of professional burnout in specialists practicing this method and adaptation to the new realities of life, held a proactive behavior training, which, due to the limitations caused by the pandemic, was held in online format on ZOOM Cloud Meetings platform, for the first time in its history. Based on the results of this training, most of the specialists noted a significant decrease in the level of anxiety in a situation of uncertainty and got involved in the active work of providing psychological assistance to the population through online counseling via the Internet. In order to understand the external context of our work during the pandemic, the article presents the results of our proprietary research activities describing the psychological consequences of the situation of self-isolation among the population, as well as the main theoretical provisions and methodology of the proactive behavior training as a tool for adaptation of practicing psychologists to work in conditions of self-isolation during the COVID-19 epidemic in Russia.

Key words: proactive behavior training, positive dynamic psychotherapy, adaptation of psychologists, prevention of professional burnout, COVID-19.

Глава 24. Методологические проблемы измерения конкурентоспособности личности

Клюева Ольга Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология», факультет психологии ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»; 170000, г. Тверь, ул. Желябова, 33; +7 (4822) 34-57-44, +7 (4822) 34-74-32; Klyueva.OA@tversu.ru.

Klyueva Olga Anatolyevna, PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Faculty of Psychology, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University»; 170000 Tver, st. Zhelyabova, 33, +7 (4822) 34-57-44, +7 (4822) 34-74-32. Klyueva.OA@tversu.ru.

Аннотация: краткий аналитический обзор зарубежных и отечественных исследований проблемы конкурентоспособности личности позволил систематизировать и описать основные направления, а также определить перспективы в развитии исследования. Вводятся представления о конкуренции, конкурентоспособности личности в различных методологических направлениях психологии: психоанализ, бихевиоризм, когнитивный подход, субъектно-деятельностный подхода. Сопоставление выделенных подходов позволяет говорить о том, что накоплен большой массив эмпирических фактов, подтверждающих, что конкурентоспособность личности как психологический феномен представляет собой сложный многомерный конструкт.

В исследованиях особенно актуальна идентификация и измерение переменных, которые обуславливают качественно различные конкурентные процессы и конкурентное поведение, конкурентоспособность. Вместе с тем, круг этих переменных не является четко очерченным, а исследования их, как правило, ведутся изолированно друг от друга и без учета специфики условий, в которых эти позитивные эффекты имеют место, что в итоге редуцирует содержание понятия и обуславливает конкретизацию теоретико-эмпирических исследований. Анализ позволил обосновать необходимость разработки обобщающих теоретических концепций, а также адаптации и конструирования измерительного инструментария с учетом некоторых методологических замечаний, вызванных проблемой операционализации и измерения конкурентоспособности личности в исследованиях.

Оригинальность статьи заключается в предоставлении обзора существующих подходов к изучению конкурентоспособности личности в психологии, который позволяет обеспечить более глубокое понимание ее природы и механизмов, и может стать основой для будущих исследований.

Ключевые слова: конкурентоспособность, личность, конкуренция, деятельность, поведение, субъект, профессиональная деятельность, конструкт, профессиональная деятельность.

Abstract: A brief analytical review of foreign and domestic studies of the problem of individual competitiveness made it possible to systematize and describe the main directions, as well as to determine the prospects for the development of the study. The concept of competition, competitiveness of an individual in various methodological directions of psychology is introduced: psychoanalysis, behaviorism, cognitive approach, subject-activity approach. Comparison of the selected approaches allows us to say that a large array of empirical facts has been accumulated, confirming that the competitiveness of an individual, as a psychological phenomenon, is a complex multidimensional construct.

In research, identification and measurement of variables that determine qualitatively different competitive processes and competitive behavior, competitiveness are especially relevant. At the same time, the range of these variables is not clearly delineated, and their research, as a rule, is carried out in

isolation from each other and without taking into account the specifics of the conditions in which these positive effects take place, which ultimately reduces the content of the concept and determines the concretization of the theoretical empirical research. The analysis made it possible to substantiate the need to develop generalizing theoretical concepts, as well as to adapt and design measuring instruments, taking into account some methodological remarks caused by the problem of operationalization and measuring the competitiveness of an individual in research.

The originality of the article lies in providing an overview of existing approaches to the study of the competitiveness of an individual in psychology, which allows for a deeper understanding of its nature and mechanisms, and can become the basis for future research.

Key words: competitiveness, personality, competition, activity, behavior, subject, professional activity, construct, professional activity.

Глава 25. Особенности профессионального становления поколения Z в эпоху цифровых технологий

Прохорова Мария Вячеславовна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; 603000, г. Нижний Новгород, Университетский переулок, д.7, оф. 300-б; personalgerente@mail.ru.

Prokhorova Maria Vyacheslavovna, Associate Professor, PhD in Psychology, Associate Professor of Management Psychology Department, Faculty of Social Sciences, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, 603000, Nizhny Novgorod, University Lane, 7, of. 300-b; personalgerente@mail.ru.

Савичева Анастасия Вячеславовна, аспирант по направлению подготовки «Психологические науки», направленность «Психология труда, инженерная психология, эргономика» Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, sav9497@yandex.ru.

Savicheva Anastasiya Vyacheslavovna, postgraduate student of «Psychological sciences», speciality «Work psychology, engineering psychology, ergonomics» of National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, sav9497@yandex.ru.

Аннотация: цель исследования – выявить особенности профессионального становления представителей поколения Z в контексте современного глобального развития и цифровых технологий, которые

повлияли на формирование системы ценностных ориентаций. Выборку исследования составили 84 представителя поколения Z, обучающиеся в общеобразовательных школах Нижнего Новгорода. Для сбора данных применялись: «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А. Климова и методика «Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой. При обработке результатов использовались методы описательной статистики, таблицы сопряженности 2 x 2 и непараметрический критерий χ^2 Пирсона с поправкой Йетса на непрерывность. Установлено, что молодые люди мотивированы на длительную трудовую деятельность, склонны к апробации профессиональных возможностей до овладения профессиональной деятельностью, стремятся к балансу между карьерой и личной жизнью. Достижение профессионального успеха имеет для них большое значение. Представители поколения Z предпочитают профессии двух типов: «Человек – знак» и «Человек – природа». Открытость молодых людей к киберпространству и продвинутые навыки в интернет-технологиях расширяют профессиональные возможности поколения Z. Представителей изучаемого поколения отличает низкая скорость адаптации к оффлайн-формату, а также недостаточная сформированность надпрофессиональных навыков.

Ключевые слова: профессиональное становление, поколение Z, цифровые технологии, ценностно-мотивационные особенности, компетенции смыслообразующие мотивы, профессиональные ценности.

Abstract: The aim of the investigation is to reveal the peculiarities of professional formation of Z-Generation representatives in the context of global development and digital technologies, which influenced molding the value system. 84 Z-generation representatives, studying in secondary schools in Nizhny Novgorod, comprised the sampling of the research. To collect data «Differential-diagnostic questionnaire» by E.A. Klimov and inventory «Professional Path Planning» (PPP) were utilized. Descriptive statistics, 2x2 cross-tables and Pearson's nonparametric test χ^2 modified by Yates, were used for data processing. It was established that young people are motivated for long-term labor activity, tend to try out professional opportunities before mastering occupational activity, strive for balance between career and personal life, highly value professional success. Z-generation representatives focus on professions of the «Man – Sign» and «Man – Nature» types. Youth's openness to cyberspace and advanced skills in Internet technologies broaden professional opportunities of this generation. The representatives of the generation under analysis are distinguished by slow speed of adaptation to offline format, as well as insufficient shaping of soft skills.

Keywords: professional formation, Z-generation, digital technologies, value-motivational peculiarities, competencies, sense-making motives, professional values.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА

Коллективная монография

Под редакцией А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной,
А.Н. Занковского, Н.Н. Демиденко

Подписано в печать 23.11.2021. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 25,23. Тираж 500. Заказ № 336.
Издательство Тверского государственного университета.
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер., 12, корпус Б.
Тел.: (4822) 35-60-63.