

Институт психологии РАН
Российское психологическое общество
Общероссийская общественно-государственная просветительская организация
«Российское общество «Знание»
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
Санкт-Петербургский государственный университет
Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия»
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
Актюбинский региональный государственный университет им. К. Жубанова
Тверской государственный университет

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 2018

УДК 159.9:331(082)
ББК Ю98я431+Ю956я431
П86

Редакционная коллегия:

Т.А. Жалагина, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой «Психология труда и клиническая психология», декан факультета психологии ТвГУ

Е.А. Гаврилова, кандидат психологических наук, заместитель декана факультета психологии ТвГУ по научной работе

П 86 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: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с.

ISBN 978-5-7609-1376-0

В сборнике содержатся материалы Международной научно-практической конференции, состоявшейся 26-29 сентября 2018 г. на факультете психологии Тверского государственного университета.

Представленные материалы могут быть полезны специалистам в области психологии, гуманитарных наук и образования.

УДК 159.9:331(082)
ББК Ю98я431+Ю956я431

ISBN 978-5-7609-1376-0

© Авторы статей, 2018
© Тверской государственный университет, 2018

Содержание

<i>Жалагина Т.А., Гаврилова Е.А.</i>	7
Перспективы развития психологии труда и управления в условиях глобальных изменений (вступительное слово)	
Раздел I	10
Психология человека как субъекта труда и управления в условиях глобальных изменений: проблемы и решения	
<i>Алдашева А.А., Логинова М.А., Рунец О.В.</i> Доверие как системообразующий фактор просоциальной активности волонтеров	10
<i>Богданова В.Е.</i> Исследование взаимосвязи свойств личностной зрелости с ошибками деятельности работников локомотивных бригад	18
<i>Бургов П.С., Моцинова-Бръчкова М.Е., Иванова Е.В.</i> Психодинамичен анализ на случай на гранична личностова структура	25
<i>Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Мальцев И.Ю.</i> Постановка проблемы ответственности за здоровый образ жизни персонала (индивидуальный и организационный аспект)	30
<i>Воищева Н.М.</i> Особенности реактивного, активного и проактивного типов совладающего поведения в профессиональной деятельности экологов	38
<i>Воловикова М.И.</i> О соотношении понятий «праздник» и «отдых»	45
<i>Грачев А.А.</i> Психология работника: организационный подход	49
<i>Гудименко Ю.Ю., Графова А.Е.</i> Психологическое сопровождение инновационной деятельности сотрудников организации	56
<i>Демиденко Н.Н., Марсанова Н.Н.</i> Мотивационно-ценностная направленность личности преподавателей вузов с разной степенью профессиональной успешности	64
<i>Дмитриева Е.В., Закревская А.А., Богданова В.Е.</i> Склонность к зависимому поведению у командно-инструкторского состава	70
<i>Журавлев А.Л., Ковалева Ю.В.</i> Глобальная психология: анализ актуального научного статуса	76
<i>Иванова А.Т.</i> Бунтът на „Аз“-а срещу унищожителната критика на „Сврѣх–Аз“-а при практикуващи социални професии	84
<i>Йорданова В.Й.</i> Лицата с увреждания като субекти на труда чрез участието им в социални предприятия	88
<i>Кандыбович С.Л., Разина Т.В.</i> Направленность на поиск-припоминание информации у научных работников в ситуации неопределенности	97
<i>Карпов А.В.</i> Метакогнитивная детерминация уровневых характеристик индивидуальных качеств в профессиональной деятельности	103
<i>Кедярова Е.А., Монжиевская В.В., Уварова М.Ю., Русских Н.И., Чернецкая Н.И.</i> К вопросу о некоторых корреляционных связях в структуре эмоционального интеллекта	112
<i>Китова Д.А.</i> Перспективы исследования психологии отношений в условиях глобальных изменений	117

<i>Китова Д.А., Соснин В.А.</i> Социальная идентичность как мишень геополитического воздействия	123
<i>Клюева О.А.</i> К проблеме операционализации и измерения конкурентоспособности личности в психологии	129
<i>Копылова Н.В., Осипов В.А.</i> Удовлетворенность трудом и личностные характеристики работника: взаимосвязь феноменов	132
<i>Лобанова Т.Н.</i> Сравнительная мотивация к труду у работающей и не работающей молодежи	138
<i>Почебут Л.Г.</i> Роль норм в формировании социального капитала личности	148
<i>Становова Л.А.</i> Профессиональная жизнеспособность личности в организационном контексте	152
<i>Становова Л.А., Полякова М.А.</i> Взаимосвязь личностных ресурсов и субъективного благополучия сотрудников организации	157
<i>Якушенко А.А., Копылова Н.В.</i> Моделирование личности руководителя на основе компетентностного подхода	165
Раздел II	171
Организационная среда: глобальные риски и вызовы	
<i>Абрамов В.В.</i> Управление кризисом в сфере связей с общественностью	171
<i>Барляк И.А.</i> Организационная культура и профессиональный стресс сотрудников	177
<i>Горбунова Ю.А., Корсун И.И.</i> Алгоритм управленческого консультирования по продвижению бизнес-проектов в социальных сетях	182
<i>Зорина Т.В.</i> Организационная идентификация и психологический контракт	188
<i>Ребрилова Е.С., Царева Л.А.</i> Субъективно-психологические показатели человеческого капитала организации	194
<i>Тимофеева Ю.О.</i> Виртуальная организация: проблемы и преимущества жизни и работы «в облаке»	200
Раздел III	205
Социальные и психологические риски взаимодействия в современной организации	
<i>Бардиер Г.Л.</i> Когнитивный социальный капитал как цель психологического аудита и интервенции организационного развития	205
<i>Быстрова И.В.</i> Проблема восприятия как фактор, приводящий к негативным отношениям в коллективе	208
<i>Васильева И.И.</i> Лидерство: деятельностный подход	210
<i>Гудименко Ю.Ю., Новик Е.А.</i> Формирование благоприятного психологического климата как способ нематериальной мотивации персонала	215
<i>Дянкова Г.Х.</i> Прилагане на рефлексивния подход в педагогическите труд на учителя в детската градина за недискриминация на деца мигранти	220

<i>Жалагина Т.А.</i> Психологические особенности управленческой деятельности в условиях организационных изменений российского социально-экономического пространства	226
<i>Зенкевич А.Г., Казак Т.В.</i> Необходимость критериев для выдвижения (отбора) в кадровый резерв руководителей учреждения высшего образования	238
<i>Макурова В.В.</i> Особенности межличностных отношений: руководитель – подчиненный	243
<i>Мельник Ю.И.</i> «Организационное счастье» как удовлетворенность трудом	247
<i>Романова И.А., Гурова Е.В., Ласс Н.И.</i> Искусственный интеллект и HR – эффективное взаимодействие	253
<i>Усачев А.А., Котлярова Л.Н.</i> Правовые основы оценки личностных компетенций при поступлении на службу в правоохранительные органы	267
<i>Филинова И.М., Тунденкова Н.Н.</i> Деятельность руководителя по исследованию психологических свойств педагогического коллектива	272
Раздел IV	277
Психология безопасности и поведения человека в экстремальных условиях	
<i>Безнос Д.С.</i> Психология безопасности в ситуации террористического акта	277
<i>Водопьянова Н.Е., Зиновьева Д.М., Хрипунова С.В.</i> Обеспечение психологической безопасности личного состава МЧС РФ при работе в экстремальных ситуациях	280
<i>Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Столярчук Е.А.</i> Интегративное развитие специалистов сложных технических систем	285
<i>Гаврилова Е.А., Дыкань А.Г.</i> Психологическое сопровождение профессиональной самореализации сотрудников МЧС России	293
<i>Копылов К.А.</i> Факторы выживания человека в экстремальных условиях внешней среды	299
<i>Копылов К.А., Смирнов А.В.</i> Деятельность человека в экстремальных ситуациях	304
Раздел V	308
Современные психологические проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов	
<i>Басимов М.М.</i> Знание учебного предмета как причина, нелинейно влияющая на другие профессиональные компетенции учителя	308
<i>Ванецкий Н.А., Казак Т.В.</i> Формирование и подготовка кадрового резерва в органах внутренних дел	319
<i>Георгиева З.К.</i> Пъзвото стъпало	323
<i>Дерменджиева С.Х., Дянкова Г.Х.</i> Проблеми на професионалната подготовка на учителя в детската градина при работа с деца мигранти	327
<i>Дунева Д.</i> Юношеството като възрастов период	333

<i>Короткина Е.Д., Теплова И.П.</i> Значение медиации для педагогов и студентов профессионального образования	341
<i>Кузьмина Е.И., Солонина С.Н.</i> Компетенциальные способности военных священников	346
<i>Луковников Н.Н.</i> Виртуальная занятость для пожилых: организационные и психологические проблемы	354
<i>Пряжникова Е.Ю.</i> Кризисы профессионального становления и их место в деятельности педагога	357
<i>Рогов Е.И., Гадаборшева З.И.</i> Роль доминирующей мотивации в становлении профессионально важных качеств педагога	364
<i>Тасевска Д.Х., Чавдарова В.А.</i> Кроскультурален анализ на професионалната самооценка на български и руски студенти	369
<i>Трифонова-Димитрова П.И.</i> Самооценката, личностовата тревожност и мотивацията като фактори за повишаване на академичната успеваемост на студентите психолози	374
<i>Хачиев О.В.</i> Компетентностный подход к деятельности преподавателя военного вуза	378
<i>Чавдарова В.А.</i> Професионалният избор на българските и руските студенти в условията на пазарно функциониране	381

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

(вступительное слово)

Векторы развития современной психологической науки обращены на решение проблем, которые затрагивают все человечество в целом. Такие глобальные феномены как угроза экологической катастрофы, военного конфликта или информационного «загрязнения» выступают на сегодняшний день содержанием как индивидуального, так и массового сознания. Поэтому и исследоваться глобальные вызовы современности должны усилиями международного научного сообщества.

В условиях агрессивно меняющегося мира, вторичности его восприятия через средства масс-медиа, размывания культурной идентичности все чаще звучат запросы на сохранение психического и психологического здоровья, поиск ресурсов жизнестойкости и субъективного благополучия. Одним из таких ресурсов может выступать профессиональная деятельность.

Современный субъект труда и управления также подвержен влиянию глобальных процессов. Повсеместное применение цифровых технологий, внедрение инноваций и алгоритмов искусственного интеллекта, естественное возникновение новых форм организационного взаимодействия могут как способствовать самореализации личности, так и вызвать тревогу, стресс, кризисы профессионального развития. Представленный круг проблем требует от психологии труда и переосмысления своей методологии, и сбора новых эмпирических данных.

В представленных ниже материалах Международной научно-практической конференции «Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений» намечаются перспективные линии исследования профессиональной и управленческой деятельности человека в период глобализации. Базовые феномены труда и управления пересматриваются авторами с позиции новых условий их проявления.

В данном издании достаточно полно изложены наиболее актуальные исследования в области психологии труда и управления представителей крупных научных центров и лабораторий: Института психологии РАН, Санкт-Петербургского государственного университета, Высшей школы экономики, Государственного университета управления, Научного клинического центра РЖД, Великотырновского университета «Св. Кирилла и Мефодия», Тверского государственного университета и других. Тематика материалов позволяет

говорить о высокой теоретической и прикладной значимости проблем глобальных изменений с точки зрения психологии труда и управления. Авторы показывают, что современная психология труда должна существенно расширить свое исследовательское поле, операционализировать и структурировать новые результаты, а также сами методы исследования.

Сборник материалов конференции состоит из пяти разделов. В Разделе I «Психология человека как субъекта труда и управления в условиях глобальных изменений: проблемы и решения» исследователи часто обращаются к ценностно-смысловым аспектам психики субъекта труда, позволяющим ему сохранить уникальное индивидуальное своеобразие своей деятельности, найти ресурсы для развития и преодоления профессиональных деструкций. Раздел II «Организационная среда: глобальные риски и вызовы» объединил работы, описывающие возможности управления специалистом факторами внешней и внутренней организационной среды. Различные аспекты влияния глобальных изменений на особенности социально-психологических процессов в современной организации рассматриваются в Разделе III «Социальные и психологические риски взаимодействия в современной организации». В Разделе IV «Психология безопасности и поведения человека в экстремальных условиях» представлены направления психологической работы с группами лиц, взаимодействие которых обусловлено действиями экстремальных факторов. Традиционно актуальными темами психологии труда выступают проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов. Анализ и решению этих вопросов посвящен Раздел V данного сборника.

В 2018 году факультету психологии Тверского государственного университет исполнилось 25 лет. За это время было подготовлено более 3000 профессиональных психологов, в том числе кандидатов и докторов психологических наук, написаны многочисленные научные работы, сформирована научная школа. Потенциал факультета не мог бы быть реализован в полной мере без сотрудничества с крупнейшими научными и образовательными организациями России и зарубежья, представители которых оказали нам честь участия в Международной научно-практической конференции «Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений».

Уважаемые участники конференции! Факультет психологии гордится партнерством с Вами, его администрация и профессорско-преподавательский состав видят своей миссией продолжать добрые традиции сотрудничества на благо развития психологической науки. Несомненно, психология – это наука будущего, призванная помочь Человеку выстоять перед лицом глобальных

изменений. А эффективная профессиональная коммуникация и научное творчество имеют неограниченные возможности для решения самых сложных задач.

С уважением и пожеланием успехов,

*Жалагина Т.А.,
доктор психологических наук, профессор,
декан факультета психологии ТвГУ*

*Гаврилова Е.А.,
кандидат психологических наук,
зам. декана факультета психологии ТвГУ
по научной работе.*

Раздел I
ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ:
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

ДОВЕРИЕ КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЙ ФАКТОР
ПРОСОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ВОЛОНТЕРОВ ¹

Алдашева Айгуль Абдулхаевна – доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории Психологии труда

Институт психологии РАН, г. Москва, Россия

*Логина Мария Александровна – аспирант факультета психологии
Государственный Академический Университет Гуманитарных наук,
г. Москва, Россия*

*Рунец Оксана Владимировна – аспирант лаборатории Психологии труда
Институт психологии РАН, г. Москва, Россия*

В статье рассматривается уровень доверия к себе как системообразующий фактор просоциальной активности волонтеров. Показано, что волонтеры с высоким уровнем доверия к себе характеризуется меньшей психологической дистанцией в отношениях с другими, которое основывается на тождестве, в то время как, волонтеры со средним уровнем доверия к себе отношение с другими строят на знании. Волонтеры с низким уровнем доверия к себе в просоциальном поведении при взаимодействии заменяют доверие другому взаимнообменом с учетом собственных интересов.

Ключевые слова: доверие к себе, доверие и недоверие к другим людям, критерии доверия, альтруизм, эгоизм, социальная ответственность, добровольчество, просоциальная деятельность.

Интерес к изучению просоциальной активности человека отмечается с середины XX века. Определенный вклад в развитие её проблематики внесли работы Ж. Пиаже, Л. Кольберга, Л. Берковица, Дж. Дарли, Б. Латанэ, К. Роджерса. Одним из видов просоциальной активности является волонтерство, которое активно исследуется современной психологической наукой (Е. С. Азарова, М. И. Бобнева, В. В. Болучевская, Я. Рейковский, Е. А. Сорокоумова, L. Brammer, R. A. Snaan & R. S. Goldberg-Glen, N. Eisenberg, M. A. Finkelstein, J. E. Grusec, L. A. Penner).

Как правило, специфическими аспектами волонтерской деятельности являются необходимость сотрудничать с людьми, оказывая им помощь, нередко в ситуации нехватки времени и ресурсов, сопровождающиеся неопределенностью и экстремальностью. Успешное выполнение взятой

¹ Работа выполнена при поддержке ФАНО РФ N 0159-2018-0001

социальной ответственности зависит от доверия к себе и способности доверять партнерам и людям, на которых направлена деятельность. Ряд исследователей (Н. Б. Астанина, А. Б. Купрейченко, Н. Луман, Э. Гидденс, Ф. Фукуяма, С. Джурард и др.) считают, что доверие является психологическим явлением, превращающее межличностное взаимодействие в конструктивное направление, облегчающее личное выполнение, тем самым поддерживающее сотрудничество на всех уровнях социального и делового общения [2]. Доверие к другим как к психологическим отношение проявляется как интерес и уважение к объекту или партнеру, готовностью выразить добрую волю и принимать меры, способствующие успешному сотрудничеству [8]. В общем случае доверие способствует развитию гармонических отношений и подавляет асоциальное поведение [4]. Как отношение доверие характеризуется формально динамическими свойствами - мерой, избирательностью, парциальностью. Мера доверия, как показано исследованиями О. В. Рунец характеризуется уровневостью [14], избирательность отражает способность человека выбирать кому он доверяет и парциальность, которая выражается в различных поведенческих стратегиях [1].

В статье рассматриваются два формально-динамических свойства доверия к себе, такие как мера и избирательность. В работе представляет собой исследование взаимосвязи индивидуально психологических характеристик (альтруизм / эгоизм, уровни социальной ответственности) и уровня доверия к себе и другим у волонтеров. Исходя из этого предположения были сформулированы следующие гипотезы:

1. Уровень доверия к себе является системным фактором добровольческой просоциальной деятельности и определяет ориентацию человека на альтруизм и социальную ответственность.
2. Доверие к себе является одним из основных факторов межличностного взаимодействия и определяет избирательность доверия / недоверия к другим людям.

Методы

Участники исследования. В текущем исследовании представлены результаты интернет-исследования с участием 138 респондентов. Для определения вероятности формулировки гипотез была выполнена подгонка статистических данных. На основе этих подгрупп с низким ($n = 24$) был обнаружен уровень доверия ($n = 24$) и высокий ($n = 24$) уровень уверенности в себе. Возраст респондентов варьировался от 16 до 59 лет, распределение полов составляло 81% женщин, 19% мужчин.

Методы и процедура исследования. Уровень доверия к себе определялся в соответствии с «Методом изучения доверия к себе» (Н. Б. Астанина) [4]. Первоначально этот метод был предназначен для изучения уверенности в себе в подростках, а затем он оказался эффективным в исследованиях взрослых респондентов [14]. Основные критерии доверия / недоверия к другим были определены в соответствии с «Методикой оценки доверия / недоверия к другим людям» (А. Б. Купрейченко) [8]. Изучение мотивации альтруизма / эгоизма

было основано на «Методах диагностики социально-психологических личностных установок в сфере потребности-мотивации» (О. Потемкина) [12]. Способность человека следовать социальным правилам и брать на себя ответственность определялась, как указано в «Шкале социальной ответственности» (К. Муздыбаев) [10]. Анкета была предложена пользователям социальной сети VK, которые участвовали в волонтерской деятельности. Участники интернет-исследования [3] заполнили свои формы на специальном веб-сайте. Статистический (корреляционный, дисперсионный и кластерный) анализ результатов исследований был выполнен в пакете STATISTICA 10. Кроме того, для результатов «Индивидуального доверия / недоверия к методу оценки других» [8] был проведен частотный анализ.

Результаты

Результаты исследований показали, что в группе с высоким уровнем доверия к себе обнаружена положительная связь с показателем по шкале «Социальная ответственность» и «Альтруизм» и ($r= 0,59$; при $p < 0,01$), что говорит о склонности респондентов бескорыстно действовать на пользу других. Наличие отрицательной связи между показателем «Социальная ответственность» и «Эгоизм» ($r= -0,51$; при $p < 0,01$), характеризует волонтеров, как лиц, ответственно относящихся к выполнению своих взятых на себя обязательств. Положительная связь показателя «Альтруизм» со шкалами: «Единство Д» ($r= 0,53$, при $p < 0,01$) и « Δ Единства» ($r= 0,41$, при $p < 0,05$) позволяет предположить о направленности респондентов на альтруистические ценности, способности проявлять доверие к другому человеку основываясь на представлении о наличии общих целей, принципов или мировоззрения, что подтверждается наличием отрицательной связи между показателем «Альтруизм» и шкалами «Недостатки Д» ($r= -0,42$, при $p < 0,05$) и « Δ Недостатков» ($r= -0,44$, при $p < 0,05$). Таким образом, волонтеры с высоким уровнем доверия характеризуются просоциальной активностью, способностью формировать доверительные отношения на основе единства цели и представлений, не смотря на недостатки другого человека.

В группе волонтеров со средним уровнем доверия к себе отмечаются взаимосвязи, которые показывают, что доверие / недоверие к другому основывается на информации, так показатель «Доверие к себе», положительно коррелирует со шкалой «Знание НД» ($r= 0,56$, при $p < 0,01$), а «Социальная ответственность» связана со шкалами «Расчет Д» ($r= 0,47$ при $p < 0,05$), и « Δ Расчет» ($r= 0,41$ при $p < 0,05$). Полученные связи говорят о том, что волонтер со средним уровнем доверия к себе при взаимодействии с другими людьми, основывается на информации о другом, что позволяет снижать риски связанные с неопределенностью ситуации и прогнозировать поведение человека.

В группе волонтеров с низким уровнем доверия к себе отмечена положительная связь между показателями «Альтруизм» и «Социальная ответственность» ($r= 0,56$; при $p < 0,01$), которая показывает ориентацию респондентов на общепринятые социальные нормы и готовы принимать их. При этом в оценках доверия / недоверия другому человеку респонденты

ориентированы на расчет при взаимобмене о чём, говорит положительная связь между показателем по шкале «Альтруизм» и «Единство Д» ($r= 0,44$, при $p < 0,05$), и «Расчет Д» ($r= 0,44$ при $p < 0,05$), показателем «Социальная ответственность» и шкалами « Δ Единство» ($r= 0,49$, при $p < 0,05$) и « Δ Расчет» ($r= 0,41$ при $p < 0,05$). В то же время показатель «Эгоизм» отрицательно связан со шкалой « Δ Недостатки» ($r= -0,42$ при $p < 0,05$) и положительно со шкалой «Недостатки НД» ($r= 0,48$ при $p < 0,05$). Известно, что показатель « Δ Недостатки» [8] свидетельствует об амбивалентности отношения к другому человеку. В целом полученные связи показывают, что волонтеры с низким уровнем доверия к себе ориентированы на себя, осторожны во взаимодействиях, так как способны реалистично оценивать недостатки другого.

Для выявления индивидуально-психологических характеристик личности и структуры доверия / недоверия к другим людям в группах с различным уровнем доверия к себе, был проведен сравнительный анализ с применением критерия Краскела-Уоллиса. Группа с высоким уровнем доверия к себе обладает наибольшим показателем направленности на «Альтруизм» ($M=6$; $M=6$; $M=7,5$; при $p < 0,05$) и наименьшим – на «Эгоизм» ($M=3,5$; $M=3$; $M=2$; при $p < 0,05$). Установлено, что в группе с высоким уровнем доверия к себе отмечается тенденция к повышению уровня социальной ответственности по сравнению с группой с низким уровнем доверия к себе. Также между группами с низким и высоким уровнями доверия к себе существуют значимые различия по критерию «Надежности» в структуре доверия / недоверия к другим ($M=1,5$; $M=2$; при $p < 0,05$). Полученные различия показывают, что представители групп с высоким доверием к себе при взаимодействии в акте доверия к другому основываются на эмоциональном компоненте – надежности, т.е. при взаимодействии волонтеры первой группы открыты и направлены на помощь другим. Для волонтеров с низким уровнем доверия к себе характерна ориентация на себя и отсутствие ожиданий, связанных с поведением партнера.

Для доказательства гипотез исследования использовался древовидный кластерный анализ, основанный на «дальних соседях». Кластерный анализ выделил три основных кластера. Первый кластер объединяет три показателя – «Доверие к себе», «Социальная ответственность» и «Альтруизм». Данный кластер позволяет говорить, что доверие к себе проявляется в самоотношении, предполагает социальную ответственность и готовности к просоциальной активности.

Второй кластер объединяет показатели, способствующие формированию доверия / недоверия к другому. При этом четко прослеживается разделение на когнитивный («Знание», «Единство») и эмоциональный («Приязнь» и «Надежность») компоненты.

Объединение двух кластеров отражает онтологическое единство феномена доверия (Э. Эриксона, Дж Боулби, Т. П. Скрипкиной, А. Б. Купрейченко и др.), которое проявляется в связи между доверием человека к себе и другому.

Третий кластер объединяет показатели «Направленность на эгоизм» и « Δ Недостатки». Это направленность проявляется в амбивалентности отношения к партнерам по взаимодействию в котором доверие к другому, заменяется оцениваем слабых сторон и настороженностью их проявления. Объединение данного кластера с первым и вторым подтверждает ранее представленные исследования А.Б. Купрейченко, которые говорят, что шкала «Недостатки» показывает способность человека дифференцировать людей и социальные группы. Таким образом, результаты кластерного анализа подтверждают гипотезу о том, что доверие к себе является одной из важнейших детерминант межличностного взаимодействия, определяющих структуру доверия другим людям, и ориентацию человека на просоциальную активность – показатели альтруизм, социальная ответственность и эгоизм.

Качественный анализ значений шкал доверия / недоверия показывает (таблица), что с повышением уровня доверия к себе у респондентов плавно повышается оценка другого человека, которому они доверяют больше всего, шкала «Надежности», и плавно понижается шкалы «Недостатки» и «Расчет». В отношении человека, который доверие не оправдал, с повышением уровня доверия к себе оценки плавно понижаются по шкалам «Приязнь» и «Единство».

Анализ дельт шкал опросника показывает, что для всех групп наиболее значимыми основаниями доверия / недоверия являются критерии эмоционального ряда - «Надежность» и «Приязнь». Обращает на себя внимание, что волонтеры с высоким уровнем доверия к себе ориентированы на критерии «Единство» и «Знание», что подтверждается высокими оценками человека, которому они доверяют больше всего.

Полученные в исследовании данные свидетельствуют о том, что уровень доверия к себе волонтеров связан не только степенью выраженности ориентации личности на альтруизм, на эгоизм и социальной ответственности, но и с характером проявления доверия / недоверия к другим людям. Так как волонтерская деятельность связана с просоциальным поведением, и направлено на бескорыстность, готовность нести ответственность не только за себя, но и за другого [10], на что обращает внимание наличие связи ориентации волонтера на альтруизм и социальную ответственность, как показателей просоциального свойства человека [9].

Известно, что помогающее поведение может осуществляться вне границ альтруизма. Например, это могут быть акты помощи, которые реализуются как шаблонно-стереотипные проявления (культурные привычки, правила этикета), помощь в рамках нормы взаимности (услуга за услугу) [11]. Исследователи полагают, что эгоистические мотивы также могут способствовать ориентации на волонтерскую деятельность [18], что нашло свое отражение в приведенном исследовании. Так, группа волонтеров с низким уровнем доверия к себе, для которой характерна ориентация на эгоизм, склонна при взаимодействии реалистично оценив недостатки другого с целью снижения рисков в ситуации неопределенности.

Таким образом, исследования показали, что уровень доверия к себе является одной из важнейших детерминант межличностного взаимодействия и определяет структуру доверия / недоверия другим людям. Полученные результаты согласуются с моделью доверия другим людям, созданной Р. Левицки, М. Стивенсоном, Б. Банкером, в которой выделяются три вида доверия: доверие, основанное на расчете («Этот человек делает то, что он обещал»; «Я слышал от других людей о его хорошей репутации»); доверие, основанное на знании («У меня достаточный опыт общения с этим человеком»; «мне кажется, что я хорошо его знаю»); доверие, основанное на тождестве («У нас с ним общие интересы»; «У нас — общие жизненные ценности») [19].

Было установлено, что для группы волонтеров с высоким уровнем доверия к себе одним из наиболее значимых оснований доверия другим людям выступает критерий «Единство», т.е. базовым для данной группы становится доверие, основанное на тождестве. В случае если человек не разделяет единство целей и ценностей, то при формировании отношений на первый план выходит нетерпимость к недостаткам и неудачам другого человека. По типологии А. Б. Купрейченко данный тип получил условное название «максималист», для которого характерна в ориентации на другого: общность целей, духовная близость и терпимость к недостаткам других людей [8]. В целом можно сказать, что лица с более высоким уровнем доверия к себе ориентированы на другого, способны строить доверительные отношения, основанные на критериях единства цели и надежности партнера.

Для группы волонтеров со средним уровнем доверия к себе базовым становится доверие другим людям, основанное на знании. В оценке поведения человека, который однажды не оправдал доверия, представители группы со средним доверием к себе характеризуются готовностью нести ответственность за свои действия и ориентируются на когнитивный компонент («Расчёт» и «Знания»).

Волонтеры с низким уровнем доверия к себе характеризуются проявлением амбивалентных личностных свойств — альтруизм / эгоизм — в просоциальной деятельности. Они склонны заменять подлинное доверие расчетом. Показано, что в данной группе выявлено максимальное количество взаимосвязей критериев доверия / недоверия другим людям с личностными свойствами. В данной группе, чем выше уровень социальной ответственности, тем чаще проявляется склонность подменять доверие другому расчетом, высоко оценивать недостатки других людей. Данный факт подтверждает амбивалентность отношения к другим людям, так, с одной стороны, они склонны доверять человеку, с другой - реалистично оценивают слабые стороны другого и настороженно относиться к их возможным проявлениям.

Таким образом, результаты кластерного анализа подтверждают гипотезу о том, что доверие к себе является одним из основных детерминант межличностного взаимодействия, определяющим структуру доверия к другим людям, альтруизм, эгоизм и социальную ответственность в просоциальной деятельности.

Выводы

1. Доверие к себе выступает системообразующим фактором в просоциальной деятельности. Уровень доверия к себе является предиктором ориентации человека на альтруизм, эгоизм и социальную ответственность.
2. Уровень доверия к себе выступает одним из основных факторов, определяющих межличностные взаимодействия и структуру доверия / недоверия к другим людям.
3. Волонтеры с высоким уровнем доверия к себе характеризуются меньшей психологической дистанцией в доверительных отношениях. Наиболее важным основанием доверия к другому, является принцип разделения цели и критерий надежности партнеров при формировании доверительных отношений.
4. Для группы волонтеров со средним уровнем доверия к себе базовым является доверие другим людям, основанное на знании, а принятие ответственности связано с расчетом. Оба показателя свидетельствуют об ориентации на когнитивный компонент в оценке поведения человека, который однажды не оправдал доверия.
5. Волонтеры с низким уровнем доверия к себе в просоциальной активности ориентируются на расчёт получаемого блага, что может говорить об условном доверии к другому. Склонность к расчёту снижает неопределенность ситуации и заменяет подлинное доверие к себе.

Список литературы

1. Алдашева А.А. Доверие профессионала к себе в пространстве профессиональной деятельности// Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке, 2016. – № 3 (51) – С. 62-71.
2. Антоненко И.В. Социальная психология доверия: автореф. дис. ... д-ра психолог. наук: 19.00.05/ И. В. Антоненко. - Ярославль, 2006. – 498 с.
3. Арутюнова К.Р., Александров Ю.И. Факторы пола и возраста в моральной оценке действий// Психологический журнал, 2016. – Том 37. – №2. – С. 79-91.
4. Астанина Н.Б. Создание и апробация нового личностного опросника «Методика изучения доверия к себе» (Электронный ресурс)// Психологическая наука и образование psyedu.ru, 2010. – №3. – URL: <http://psyedu.ru/journal/2010/3/Astanina.phtml> (дата обращения 21.07.2018).
5. Боулби Дж. Привязанность. /Дж. Боулби - М.: Гардарики, 2003. – 477с.
6. Журавлев А.Л. Социально-психологическая зрелость: обоснование понятия// Психологический журнал, 2007. – Т. 28. – № 2. – С. 44–55.
7. Кривошеева О.Р. Практические аспекты формирования социальной ответственности: учебное пособие/ О. Р. Кривошеева — Омск: Изд-во СибГУФК, 2010. – 90с.
8. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 562с.
9. Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности. М.: Педагогика, 1972. – 334 с.

10. Муздыбаев К. Психология ответственности. – М.: Либроком, 2010. – 248 с.
11. Наконечная М. Помощь другому как раскрытие его субъектности// Журнальный клуб Интелрос «Credo New». – №3. – 2012. – URL: <http://www.intelros.ru/readroom/> (дата обращения 19.03.2018)
12. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие/ Ред. и сост. Райгородский Д.Я. – Самара, 2001. – С.641-648.
13. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека/ К. Р. Роджерс – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.
14. Рунец О.В. Апробация личностного опросника Н. Б. Астаниной «Методика изучения доверия к себе»// Социальная психология и общество. 2015. – Т. 6. – № 4. – С. 170 – 182. doi:10.17759/sps.2015060413
15. Сергиенко Е.А. Проблемы соотношения понятий субъекта и личности/ Психологический журнал. – 2013. – Т.34. – №2. – С. 5-16.
16. Табхарова С.П. Взаимосвязь доверия и недоверия личности другим людям с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / С.П. Табхарова. – Москва, 2008. – 210 с.
17. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис/ Э. Эриксон. пер. с англ.; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – М.: Прогресс, 1996. – 340 с.
18. Finkelstien M.A. Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process // Personality and Individual Differences. – 2009. – V.46 (5-6). – P.653-658.
19. Levicky R.J., Stevenson M., Bunker B.B. The three components of interpersonal trust: instrument development and differences accross relationships. – The Ohio State University: WPS., Feb. 1997.

TRUST AS A SYSTEM-FORMING FACTOR OF THE PROSOCIAL ACTIVITY OF VOLUNTEERS

Aldasheva Aigul Abdulhaevna – Doctor of Psychological Science, a leading researcher of the Laboratory of Labor Psychology RAS

Moscow, Russia

Loginova Mariya Aleksandrovna – a graduate student of the Faculty of Psychology State Academic University for Humanities

Moscow, Russia

Runets Oksana Vladimirovna – senior laboratory of labor RAS

Moscow, Russia

The article considers the level of self-trust as a system-forming factor of the prosocial activity of volunteers. It is shown that volunteers with a high level of self-trust are characterized by less psychological distance in the relationship of trust to others, which is based on identity, while volunteers with an average level of self-trust relate to others on knowledge. Volunteers with a low level of self-trust in prosocial behavior in the course of interaction replace their trust with other interchange taking into account their own interests.

Keywords: self-trust, trust and distrust to other people, criteria of trust, altruism, egoism, social responsibility, volunteering, prosocial activity.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ С ОШИБКАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД

Богданова Валентина Евгеньевна – научный сотрудник Отраслевого научно-практического центра психофизиологии труда НУЗ «Научный клинический центр ОАО «РЖД», г. Москва, Россия

В статье представлены результаты начальных этапов исследования взаимосвязи компонентов личностной зрелости (мотивации достижений) и ошибок деятельности работников локомотивных бригад на железнодорожном транспорте. Анализируется установленная обратная взаимосвязь ошибок деятельности с компонентами личностной зрелости (мотивацией достижений) машинистов локомотивных бригад.

Ключевые слова: личностная зрелость, безопасность деятельности, аварийность, надежность деятельности, мотивация достижений.

Цель исследования

Выявить возможную взаимосвязь ошибочных действий с мотивацией достижения (компонентом личностной зрелости) субъекта (на примере машинистов локомотивных бригад железнодорожного транспорта).

Гипотеза исследования

Исходя из поставленной цели, было выдвинуто следующее предположение: существует обратная взаимосвязь между мотивацией достижения (характеристикой личностной зрелости) и ошибками деятельности машинистов железнодорожного транспорта.

Методы исследования

Для эмпирического исследования использовался тест-опросник личностной зрелости (Ю.З. Гильбух). Результаты исследования подвергались количественному анализу выбранных параметров изучаемых феноменов с применением методов математической обработки (корреляционный анализ, коэффициент Спирмена). Математико-статистические расчеты производились с использованием компьютерных программ SPSS 20.

Эмпирическая база исследования

Выборку составили работники локомотивных бригад в количестве 348 респондентов-добровольцев, машинистов и помощников машиниста - мужчины в возрасте от 23 до 56 лет; общий трудовой стаж - от 1 года до 19 лет. Фамилия, имя, отчество работников заменялись порядковыми номерами. Обследуемым респондентам сообщалось, что исследование анонимное.

Первый этап исследования включал определение методик, направленных на диагностику и оценку личностной зрелости, специалистов железнодорожного транспорта, а также сбор информации относительно ошибок деятельности, допущенных машинистами железнодорожного транспорта в течение года.

На втором этапе изучалась взаимосвязь мотивации достижения (компонента личностной зрелости) и ошибок деятельности работников железнодорожного транспорта.

Проблема личностной зрелости – одна из прикладных задач психологии труда, инженерной психологии, психологии развития. Решение задач данного типа подразумевает возможность прогноза развития определенных профессионально важных качеств субъекта деятельности и их коррекцию. В рациональном применении инструментальных ресурсов личностной зрелости машинистов локомотивных бригад заключается огромный потенциал управления поведением специалиста, поддержания надежности деятельности в динамичной среде железнодорожного транспорта. Зрелого профессионала можно назвать ресурсным, способным системно мыслить, мобилизовывать себя для решения трудных проблем с помощью внутренних резервов.

В условиях производственных и организационных изменений на железнодорожном транспорте только профессионал, умеющий целенаправленно и адекватно использовать внутренние ресурсы для достижения целей, может эффективно противодействовать давлению напряженности производственной среды. Чем выше способность специалиста к осознанному самоконтролю, целеполаганию, планированию, управлению результатами деятельности, тем эффективнее управление деструктивными процессами производственной среды. Система анализа причин браков в деятельности машинистов локомотивных бригад, совершенствование системы оценки профессионально важных качеств работников железнодорожного транспорта на основе комплексного подхода является крайне актуальной задачей для современного периода развития ОАО «РЖД». Между тем, несмотря на пристальное внимание компании ОАО «РЖД» к вопросам совершенствования управлением персонала, повышения безопасности деятельности и профессиональной надежности специалистов, транспортные инциденты на железной дороге продолжают иметь место. По результатам анализа сводок по транспортным происшествиям (2006-2015 гг.), представленным нам Центральной Дирекцией здравоохранения ОАО «РЖД», среднее число проездов запрещающего сигнала светофора за 10 лет (2006 – 2015 г. г.) составляет 21 случай (в сравнении с 90-ми годами 20 века – 50 случаев). Главными причинами проездов запрещающих сигналов явились недостаточные ответственность, сужение объемов внимания в связи с напряженностью работника во время наблюдения за показаниями напольных светофоров.

Число отказов технических средств в ОАО «РЖД» по вине человеческого фактора в 2012 году составило от 2% - до 10%, в 2015 году - 20%. Из этого вытекает необходимость комплексного подхода к обеспечению безопасности на железнодорожном транспорте, где изучение взаимосвязи ошибок деятельности с функциональной, личностной, профессиональной надежностью, культурой безопасности являются ведущими.

Согласно В.Д.Бодрову (1989), на продуктивность, надежность деятельности оказывают влияние комплекс факторов, в числе которых профессионально важные качества (производительность, распределение внимания, самоконтроль, дисциплинированность, зрелость, ответственность, чувство долга) являются ключевыми [1, с. 53]. В то же время, в ходе анализа научных исследований мы не нашли работ, посвященных изучению взаимосвязи личностной зрелости и ошибок профессиональной деятельности, нарушений алгоритма действий машинистов локомотивных бригад на железнодорожном транспорте. Поэтому в нашей работе мы решили рассмотреть особенности взаимосвязи содержательных характеристик личностной зрелости (в частности, мотивации достижения) и ошибок деятельности работников железнодорожного транспорта.

В современной психологической науке отсутствует единообразное понимание явления личностной зрелости. Большинство современных исследователей рассматривают личностную зрелость в следующих значениях: как закономерный этап онтогенеза, как уровень и качество развития (степень совершенства) личности, связанный с показателем развития и критерием выживания личности в сложных и экстремальных условиях. Личностная зрелость понимается как многомерное образование, качество личности, которое формируется в результате процессов онтогенетического развития, отражая системное взаимодействие человека и мира, процесс их взаимного преобразования [2, с. 30].

Рассматривая генетическую линию развития представлений о личностной зрелости, отметим: первые попытки раскрыть содержание категории зрелости, духовной зрелости, взрослости были предприняты в древнегреческой философии Сократом, Платоном, Аристотелем, Феофрастом. Раскрытие культурно-исторического содержания категории «зрелость» отражено в работах мыслителей средневековья (Фома Аквинский, Ф. Ариес, Ж. Ле Гофф и др.), Нового времени (Гумбольдт, Гердер), немецкой классической философии (Кант, Гегель). В отечественной философии проблема развития зрелой личности отражена в работах Л.М. Бахтина. Историческая и социокультурная эволюция содержания понятия зрелость связана с именами Лазурского, С.Л.Франка, внесших существенный вклад в изучение данной проблемы в связи с исследованиями жизненных этапов становления личности [6, с. 68].

Психологическая трактовка зрелости в отечественной и зарубежной психологии начинает формироваться в 30-е годы 20 века. Выделяют различные аспекты понимания зрелости личности: эстетический, религиозный, психологический, физиологический, социальный, профессиональный и др. Изучение зрелости личности было в центре внимания многих отечественных и зарубежных психологов: С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, А.В. Брушлинского, Б.Г. Ананьева, Л.И. Анцыферовой, Д.А. Леонтьева, А.Г. Асмолова, П.Я. Гальперина, В.И. Слободчикова, Б.С. Братуся, А.Л. Журавлева, А.А. Бодалева, К.А. Абульхановой-Славской, А.А. Реан, А. Адлер, А. Маслоу, В. Сатир, Э. Эриксон и др. [3, с. 21-26].

В отечественной психологической науке зрелость личности понималась как индивидуально варьируемое, социальное качество – *социальная зрелость*. К характеристикам социальной зрелости относили мировоззрение, отношение к социальным институтам (нормам права, морали, социокультурным ценностям, отношению к своей профессии, обязанностям, общественным нормам поведения). В рамках культурно-исторической теории и теории деятельности понятие о личностной зрелости анализируется Д.А. Леонтьевым. В его понимании зрелость противопоставляется здесь понятию о личностном росте. Согласно его мнению, личностный рост основывается на биологической модели вызревания, благодаря которой развитие личности трактуется как автоматическое развертывание заложенных задатков. В то же время, личностная зрелость требует других механизмов — механизмов опосредствования, культурных и знаковых инструментов. При этом «на смену непосредственной природной индивидуальности ... приходит вооруженная культурой и благодаря этому самодетерминированная индивидуальность» [5, с. 161]. Личностная зрелость, по мнению Д. Леонтьева (2001), отражает уровень социального развития человека, в котором проявляются особенности его воспитания, культуры, образования, опыт преодоления кризисов. В структуре личностной зрелости ключевыми являются направленности личности, саморегуляция и интерпретация самого себя, своих возможностей, условий и ресурсов внешней среды, выводов, которые отражают, моделируют поведение, определяют выбор, мотивируя человека на принятие позиции лидера в будущем [4, с. 78-79].

Вслед за Д. Леонтьевым, В.Ю. Костенко трактует личностную зрелость как «процесс и результат постепенного овладения личностью собственными произвольными психическими процессами, сопровождающийся возрастанием сложности форм и способов интерпретации личностью себя и окружающего мира, развитием процессов самосознания, самодетерминации и саморегуляции» [4, с. 78].

Близка к изложенным положениям трактовка зрелости личности Платонова К.К., опиравшегося на марксистские идеи личности как социальном качестве индивида. Зрелость личности (социальное качество индивида) он связывал с опытом, возрастом, системой отношений, проявляющихся в направленности личности [7, с. 56-57].

Генезис понятия личностной зрелости связан также с исследованиями в начале 20 века автора общей теории стадий развития Ж. Пиаже, занимавшегося вопросами механизмов становления личности. Зрелость, согласно Ж. Пиаже, определяется уровнем развития конкретной психической функции. В данном контексте можно говорить об отождествлении Ж. Пиаже понятий «зрелость» и «взрослость». Понятие зрелость трактуется им как этап, уровень развития, характеризующийся высоким показателем сформированности психических процессов (интеллектуальных, перцептивных, эмоционально-волевых, процессов памяти), создающих условия для продуктивного функционирования личности [4, с. 28].

Представители гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фромм, Ф. Перлз, Г. Олпорт) феномен зрелости связывают со стремлением человека к удовлетворению высших потребностей, к самоактуализации, саморегуляции в сочетании с автономностью, самодостаточностью, способностью опираться на самого себя, нести ответственность и заботиться о другом, уважая его интересы [8, с. 24-26].

По мнению Э. Эриксона, чувство идентичности («Кто я такой?»), формируемое в подростковом и раннем юношеском возрасте, можно рассматривать как важный критерий анализа психологической зрелости личности. Согласно Г. Крайгу, Дж. Ловингеру, Э. Эриксону к психологической зрелости относится способность к близости в сочетании с сохранением собственной автономности, результативности, целеустремленности, интегративности всех структур зрелости личности [3, с. 26-28]. Способность самостоятельно разрабатывать нормы для самого себя, следовать им (Г.Марсель), позволяет человеку самому создавать ситуации для самосовершенствования; в терминах А. Сартра, - быть «своим собственным «проектом». Связанную с эго-идентичностью личностную зрелость автор рассматривает как один из полюсов континуума эго-идентичности: «личностная зрелость – инфантильность» [9, с. 23-24].

Обобщая вышесказанное, следует отметить, зрелость личности как форма опыта, уровень развития личности выполняет функции исследования, контроля и регуляции деятельности субъекта. Обеспечивая осознанность и разумность деятельности, личностная зрелость реализует себя благодаря механизмам оценки, анализа, контроля, принятия решений. Ее можно рассматривать как подсистему регуляции; как переменную, интегрированную в структуру личности и личностной надежности оператора железнодорожного транспорта. Она выступает одним из факторов контроля поведения, формирует паттерны поведения, благодаря которым работник может произвольно упорядочивать свои действия, планировать, прогнозировать, моделировать, предвосхищать будущий результат, осуществлять эмоционально-волевую регуляцию. По мнению В.А. Бодрова, профессиональная пригодность, надежность деятельности – это физические и духовные возможности человека, это умение конструктивно справляться со стрессом в кризисных и экстремальных условиях среды [1, с. 53-55].

В этом контексте одним из путей решения проблемы безопасности деятельности является прогнозирование и развитие надежности деятельности машинистов локомотивных бригад на основе оценки уровня и содержательных характеристик личностной зрелости. Т.е. чем выше уровень развития зрелости, тем в большей степени она определяет мироощущение личности и вероятность восприятия проблемы деятельности как преодолимой, решаемой. Личностную зрелость как составляющую профессиональной готовности машинистов локомотивных бригад к деятельности, можно рассматривать как имеющую диагностическую значимость при профотборе, мониторинге профессиональной надежности специалистов.

Ее можно рассматривать как один из факторов личностной надежности деятельности машинистов локомотивных бригад, обладающий прогностической ценностью.

Анализ корреляционных связей переменных *ошибки деятельности и мотивации достижений* (одного из аспектов личностной зрелости в соответствии с Тестом-опросником личностной зрелости Ю.З. Гильбуха) показывает наличие значимой отрицательной взаимосвязи: коэффициент ранговой корреляции $R = - 0,677$ (при $p \leq 0,0001$). Такие значения соответствуют теоретическим ожиданиям и характеризуют выборку как типично демонстрирующую связь мотивации достижения (компонента личностной зрелости) с ошибками деятельности работников. Обнаруженная отрицательная корреляционная связь позволяет говорить о перспективах потенциального функционирования оператора, - предпочтений выбора специалистом *пассивных поведенческих стратегий* в проблемных ситуациях деятельности, низкой вовлеченности в происходящие события, снижения способности адекватно реагировать на требования динамичной ситуации и прогнозировать варианты развития ситуации. Полученные результаты подтверждают выдвинутую нами гипотезу о наличии обратной взаимосвязи мотивации достижений (компонента личностной зрелости) с ошибками деятельности работника. Вероятно, респондентам данной группы присуще восприятие среды как предопределяющего внешнего фактора, трудно управляемого личностью. При принятии решения в проблемной ситуации специалисты этой группы, скорее всего, переживают состояние ситуационной зависимости, дезорганизованности и деиндивидуализованности. Скорее всего, их характеризует использование бессознательных стратегий преодоления проблемных ситуаций, связанных с поиском смягчения психического дискомфорта, снижения эмоционального напряжения, принятием по отношению к собственным чувствам и действиям внешней дистанции, отстраненности. Подобная пассивная позиция обеспечивает им адаптацию к незнакомой ситуации на фоне избегания требований, системы норм и ценностей, логики профессиональной деятельности. Данная отрицательная корреляционная связь свидетельствует о возможности появления целой цепи ошибочных решений оператором и, как следствие, неблагоприятного развития событий в текущей обстановке. Обнаруженная тенденция согласуется с данными современных психологических исследований, согласно которым компоненты личностной зрелости (мотивация достижений) зачастую связаны с интенциональностью личности, субъектной позицией, определяющей выбор решения проблемы [10, с. 4-8]. Очевидно, что для обеспечения безопасности и эффективности деятельности операторов на железнодорожном транспорте необходимо выявлять латентные, дестабилизирующие свойства личности, способствующие возникновению рискованных ситуаций на производстве.

Выводы

Установлено, что в современной литературе нет общепринятого определения понятия личностной зрелости.

Личностная зрелость представляет собой динамичную личностную структуру, включенную в профессиональную деятельность субъекта, профессионально значимую для надежности работников локомотивных бригад. Личностно зрелого профессионала можно рассматривать как открытую самоорганизующуюся систему. Личностная зрелость выполняет функции исследования, регуляции, контроля, саморазвития, самосовершенствования. Критериями личностной зрелости являются рефлексия, автономность, ответственность, самостоятельность, способность к близости, умения конструктивно строить отношения с окружающей средой.

В ходе эмпирического исследования было установлено: мотивация достижения (компонент личностной зрелости) имеет обратную корреляционную связь с числом ошибок профессиональной деятельности машинистов локомотивных бригад.

Полученные результаты можно использовать для совершенствования системы профотбора сотрудников на должность, для оценки уровня развития данного качества в ходе профессиональной подготовки специалистов, в практике прогнозирования надежности деятельности работников локомотивных бригад.

Список литературы

1. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. - С. 53-55.
2. Гудзовская А.А. Психология социальной зрелости. – Монография. – Самара, 2014. – С. 30.
3. Ключкова Л.В. Развитие личностной зрелости студентов во взаимодействии с преподавателями в образовательном процессе вуза. – Диссерт. ... канд. психолог. наук. – Ставрополь, 2016. – С. 21-26.
4. Костенко В.Ю. Рефлексивные предпосылки личностной зрелости. – Диссерт. ... канд. психолог. наук. – М., 2017. – С. 28; С.78-79.
5. Леонтьев Д.А. Личностная зрелость как опосредствование личностного роста: Культурно-историческая психология развития/ Под ред. И.А. Петуховой. – М.: Смысл, 2001. – С. 154–161.
6. Николенко О.Ф. Идея ценности зрелой личности в европейской культуре. – Диссерт. ... канд. философск. наук. – Ростов-на-Дону, 2007. – С. 68.
7. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М., «Наука», 1986. – С. 56-57.
8. Психологическая зрелость личности/ Под общ. ред. Головей Л.А. – Санкт-Петербург, «Скиф», 2014. – 240 с. – С. 24-26.
9. Штепа Е.С. Диспозиционная модель личностной зрелости. – Диссертация канд. психолог. наук. – Киев, 2006. – С. 23-24

10. Штепа Е. С. Личностная зрелость как динамическая личностная структура/ А.С. Штепа // Практическая психология и социальная работа. – 2005. – № 9. – С. 4-8.

RESEARCH OF INTERRELATION OF PROPERTIES OF PERSONAL MATURITY WITH ERRORS OF ACTIVITY OF EMPLOYEES OF LOCOMOTIVE CREWS

Bogdanova V.E. – Researcher, Branch Scientific and Practical Center of Labor Psychophysiology, Scientific Clinical Center, Russian Railways, Moscow, Russia

The article presents the results of the initial stages of the study of the relationship between the components of personal maturity (motivation of achievements) and the errors of the activity of employees of locomotive crews in railway transport. Analyzed established inverse relationship mistakes activities with the components of personal maturity (motivation of achievements) of machinists of locomotive brigades.

Keywords: personal maturity, safety of activity, accident rate, reliability of activity, motivation of achievements

ПСИХОДИНАМИЧЕН АНАЛИЗ НА СЛУЧАЙ НА ГРАНИЧНА ЛИЧНОСТОВА СТРУКТУРА

*Бургов Пресиян Светозаров – доц. д-р
Моцинова-Бръчкова Милена Емилова - доц. д-р
Иванова Елица Виолинова – докторант
Великотърновски университет «Св.св. Кирил и Методий»
гр. Велико Търново, България*

Представеният случай илюстрира граничната личностова организация, представляваща специфична, стабилна, патологична личностова структура, която не е транзиторно състояние, флукутиращо между неврозата и психозата. Граничната личностова организация се характеризира с дифузна идентичност, използване на примитивни защити, обикновено незасегната, но крехка способност за тестване на реалността, увредена регулация на афектите, сексуалната и агресивна експресия, инконсистентно интернализирани ценности и ниско качество на отношенията с другите. Най – общо базисна характеристика на психичната организация при тежки личностови разстройства е липсата на интеграция на психичните структури.

Ключови думи: Гранична личностова организация, примитивни защити, дифузна идентичност, тестване на реалността, обектни отношения.

Психодинамичната концепция използва термина *гранична личностова организация* за описание на пациенти, които имат специфична, стабилна патологична личностова организация, която не е преходно състояние, флукутиращо между психозата и неврозата.

Общото в тази група психопатологични констелации е доста специфична и забележително стабилна форма на патологична Его структура. Патологията на Егото се различава от тази, при неврози и при по-малко тежките характерологични заболявания от една страна, и психозите от друга. Следва да се мисли за тези пациенти като, намиращи се в гранична област между психозите и неврозите [5].

Гранична личностова организация се характеризира с:

- типични симптоматични констелации;
- типични констелации на защитни механизми на Егото;
- типична патология на интернализирани обектни отношения;
- характерни генетично – динамични особености.

Диагнозата на граничната личностова организация е основана на три структурни критерия – дифузна идентичност, ниво на работа на защитите и капацитет за тестиране на реалността [5].

Студентка на 20 години идва на терапия със заявката, че е свръх тревожна и не може да си позволи да се отпусне, защото тогава изпада в депресия... Тогава губи „рефлексите си за самозащита – пресичам, без да се оглеждам; вървя, без да виждам къде; забравям да се храня“. Лежи в леглото по 16-17 часа.

Дълго време смята, че тя е виновна за развода на родителите си, че „Аз съм нежелано дете, после нежелано момиче. Нямала съм стойност за никого и думите им тогава по някакъв начин са ми се отразили. Не вярвам много в тази теория за силата на думите, но знам, че оказват влияние...“

Патологичната структура е свързана с липса на интеграция на примитивните позитивни и негативни сегменти на ранни обектни отношения, които лежат като паметови следи в случай на преживян ранен, интензивен афективен опит. Тази липса на вътрешна интеграция конституира устойчиво синдрома на дифузна идентичност. Синдромът е ядрото на граничната организация и се характеризира с отсъствието на интегриран концепт за Аза и за значимите други.

Изследванията на граничната личностова организация откриват история на екстремна фрустрация и интензивна агресия (първична или вторична) през първите години от живота. Експесивна, прегенитална и особено орална агресия обикновено се проектира и причинява параноидно изкривяване на ранни родителски образи, главно на майката. През проекция на предимно орално-садистични и анално-садистични импулси, майката е възприемана като потенциално опасна, а омразата към нея се разпространява върху двамата родители, които по-късно са преживявани от детето под форма на обединена група. Контаминацията на образа на бащата с агресия, първоначално проектирана в майката и липсата на отграничаване между майката и бащата,

под влияние на липса на реалистично отграничаване на различни обекти, поради ексцесивно отцепване, обикновено продуцира при децата и от двата пола, комбиниран майка-баща образ. В резултат всички последващи сексуални отношения се възприемат като опасни и контаминирани с агресия [1].

Не се чувства жена, „в грешното тяло съм. Ако бях мъж колко по-лесен щеше да е животът“. Мисли, че това се дължи на някакъв нейн хормонален дисбаланс. Жените са тяло, живеят през тялото си, подчиняват се на капризите на тялото си – „ето, на мен все ми е нещо – я ме боли главата, я корема, кръвното ми ту е високо, ту е ниско... Животът на мъжете е по-духовен, в смисъл подчинен на душата, не на тялото.“ Споменава за последната си хомосексуална връзка, казвайки че е боготворяла това момиче, но то решило да се върне при стария си приятел.”

Хомосексуалността е използвана като заместител на задоволяване на орални нужди. Опасността от повторно появяване на орална фрустрация и агресия следствие от хомосексуални отношения винаги е налице.

Изключително силните, на моменти експлозивни агресивни и автоагресивни пориви, свързани с образи на ранния Аз и ранните обекти, са тясно инкорпорирани в граничната личностова организация. При нея често се наблюдават дефицити в способността за преживяване на вина и загриженост. Депресивните реакции приемат примитивни форми на омнипотентен гняв и чувство на поражение пред външни сили.

Поведенческите корелации на структурата включват емоционална лабилност, гняв, интраперсонален хаос, импулсивно, саморазрушително поведение и грешки при тестиране на реалността. „Типичната манифестация на тази дифузна и фрагментирана идентичност е осцилацията между кротка безпомощност и яростна, тиранична агресия, насочена към себе си или другите“ [8, с. 17].

Личности с гранична организация имат трудности при установяване и поддържане на интимни отношения. Сексуалната патология приема форма на инхибиран сексуален опит или хаотична сексуалност” [8, с. 20].

„Освен това моята енергия идва от Танатос, от агресията... Аз затова харесвам садо-мазохизма...“

Наличието на тежка орална патология формира незрели позитивни едипови желания при момичетата. Генитални желания към бащата са използвани като заместител на задоволяване на орално-зависими нужди, които са фрустрирани от опасната майка. Това усилие се подкопава от заразяване на образа на бащата с прегенитална агресия, изместена от майката и проектирана върху него. Освен това оралният гняв и оралната завист мощно подкрепя завистта към пениса при жените. Отричането на агресия през хетеросексуална любов, често се проваля поради възбуждане на патологично силна завист към пениса и поради това, че образът на едипово забранена майка е подкрепен от образа на опасна прегенитална майка. Чест вариант на решение е бягство в промискуитета, в опит да се отрече завистта към пениса, зависимостта от мъжете и силно несъзнавани чувства на вина за едипови желания. Подкрепяне

на мазохистични черти е друго решение, което прави опит да удовлетвори натиска от Суперего, произтичащ, както от образа на прегенитална, така и от образа на генитална майка, интернализирани под влияние на реинтродекция на проектирана агресия. Общо непризнаване на хетеросексуалността, с търсене на задоволяване на орални нужди от страна на идеализиран образ на майката, който е напълно отцепен от образа на опасната, заплашителна майка е важен източник на женската хомосексуалност, доста честа в случаите на гранична личностова организация. Опити за хомосексуални отношения, които предполагат не само отричане на мъжете и подчиняване на едиповата майка, но и опит за постигане на орални и други прегенитални задоволявания от идеализирана фрагментарна майчина фигура, обикновено се провалят поради постоянно присъстващи орално – агресивни нужди и страхове. Садомазохистични хомосексуални обвързвания и полиморфни сексуални тенденции са следствие на това развитие.

При гранична личностова организация се открива липса на нормално доминиране на хетеросексуални генитални желания над частични полиморфни нагони. Това, което изглежда хаотична комбинация на предедипови и едипови желания е отражение на визираната патологична кондензация. Граничната личностова организация показва объркване в идентичността, но тя има по-ранни и сложни източници от проста липса на диференциация на сексуална ориентация. Отсъствието на сексуална ориентация тук не отразява липса на сексуално определение, а констелация от силни фиксации, ориентирани към справяне с едни и същи конфликти.

Базовият дефект в развитието при гранична личностова организация лежи в неспособността за синтез на позитивни и негативни интродекции и идентификации. Изглежда вероятно в случаите на гранична личностова организация конституционните дефекти в развитието на структурите на първична автономия да са относително маловажни. „Предполага се, че конституционно определена липса на толерантност към тревожност се намесва във фазата на синтеза на интродекции от противоположно естество. Основният патологичен фактор е особено високата интензивност на дериватите на агресивния нагон. Експесивната агресия може да произлиза, както от конституционално определена интензивност на агресивните нагони, така и от тежки ранни фрустрации” [1, с. 190].

„От малка има сериозни проблеми с храненето, правила е опити да се реже и гори. По-късно не стигала до анорексични проблеми, но никога не е особено гладна; и сега често ѝ се гади от храната, но според нея спонтанно, без тя да предизвиква повръщане.”

Изключително силните, на моменти експлозивни агресивни и автоагресивни пориви, свързани с образи на ранния Аз и ранните обекти, са тясно инкорпорирани в граничната личностова организация. При нея често се наблюдават дефицити в способността за преживяване на вина и загриженост. Депресивните реакции приемат примитивни форми на омnipotentен гняв и чувство на поражение пред външни сили.

„Според нея трябва да прави много неща, постоянно да мисли, да анализира, защото се страхува да не изгуби контрол. Няма право да загуби контрол, защото носи „отговорност пред семейството си“.

Под чувствата на несигурност, самокритика и малоценност, които се наблюдават при гранична личностова организация, често се откриват грандиозни и омnipotentни тенденции. Те придобиват формата на силни несъзнавани убеждения, че личността има право да очаква гратификация и приемане от другите, да се отнася с тях като с привилегировани, специални хора. Обезценяване на външни обекти отчасти е естествено следствие от омnipotentността – в случай, че един външен обект не може да предложи повече задоволяване, той се изоставя, тъй като не съществува истинска способност за любов.

Омnipotentност, омnipotentен контрол, примитивна идентификация, обезценяване и отричане са други доминиращи примитивни механизми, които допълват или подсилват сплитинга и проективната идентификация”. [8, с. 19]

Конституиращи елементи на гранична личностова организация – тези пациенти се характеризират с дифузна идентичност, използват примитивни защити, като цяло притежават незасегната, но крехка способност за тестиране на реалността, увредена регулация на афектите, сексуалността и агресивността, инконсистентно интернализирани ценности и ниско качество на взаимоотношенията с другите [8].

От клинична гледна точка, липсата на интеграция на тези вътрешни репрезентации на Аза и другите, става очевидна при деклариране на нерелексивни, противоречиви или хаотични описания от пациентите на собствения Аз и другите, както и от явната невъзможност да интегрират или дори да осъзнаят посочените противоречия. Липсата на интеграция има фундаментално въздействие върху индивидуалния опит със света.

В заключение ще споменем, че прогнозите за позитивно повлияване на разстройството било то терапевтично или медикаментозно, би следвало да са „предпазливи”, тъй като често се наблюдават рецидиви в различни области.

Литература

1. Бургов П. Психодинамична концепция за гранична личностова организация. - Велико Търново, „Диоген”, 2014. - с. 177-204.
2. Гецфелд А. Анормална психология. - София „Изток-Запад”, 2011.
3. Попов Г. Обща и клинична психопатология. - Варна „Стено”, 2010.
4. American Psychiatric Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4th ed.-text revision). - Washington, DC, 2000.
5. Comer R. Fundamentals of Abnormal Psychology. 6-th Edition. Worth Publishers, Inc., 2011.
6. Kernberg O. Borderline conditions and pathological narcissism. Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 1985.
7. Kernberg O. Psychodynamic psychotherapy of borderline patients. Basic Books, 1989.

8. Kernberg O., et al. Psychotherapy for borderline personality: Focusing on object relations. American Psychiatric Publishing, Inc. 2006.

PSYCHODYNAMIC ANALYSIS OF CASE OF BORDER PERSONALITY STRUCTURE

Presiyan Svetozarov Burgov – Associate Professor, PhD

Milena Emilova Motsinova-Bruchkova – Associate Professor, PhD

Elitsa Violinova Ivanova – PhD-candidate

St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Turnovo, Bulgaria

The presented case illustrates borderline personality organization representing specific, stable, pathological personality organization that is not a transitory state fluctuating between neurosis and psychosis.

Borderline personality organization is characterized by diffuse identity, use of primitive defenses, usually intact, but fragile ability for reality testing, impairments in affect regulation and sexual and aggressive expression, inconsistent internalized values, and poor quality relations with the others. In a nutshell – a basic characteristic feature of mental organization in severe personality disorders is a lack of integration of psychic structures.

Keywords: Borderline personality organization, primitive defenses, diffuse identity, reality testing, object relations.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА (ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ)

Водопьянова Наталия Евгеньевна – профессор, доктор психологических наук, кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургский государственный университет

г. Санкт-Петербург, Россия

Гофман Ольга Олеговна – старший преподаватель, кандидат психологических наук, кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургский государственный университет

г. Санкт-Петербург, Россия

Мальцев Иван Юрьевич – преподаватель кафедры «Физической культуры (физической подготовки)», майор

Военно-космическая академия имени А.Ф. Можайского

г. Санкт-Петербург, Россия

Обращается внимание к проблеме ответственности за здоровый образ жизни работников организации в системе «субъект – организация – общество». Рассматриваются аспекты ЗОЖ, способы мотивации здорового поведения за

границей и в России. Предлагается обратиться к внутреннему ресурсу ответственности за образ жизни как жизненно важному навыку.

Ключевые слова: здоровый образ жизни, субъект труда, профессиональное здоровье, ответственность.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) – один из важнейших факторов сохранения и укрепления индивидуального здоровья человека, в том числе и профессионального. По утверждению специалистов ВОЗ здоровье человека зависит на 50–55 % от образа жизни, на 20–23% – от наследственности, на 20–25% – от окружающей среды и только на 8–12% – от здравоохранения. С философско-социальной точки зрения ЗОЖ является глобальной проблемой с разделяемыми зонами ответственности в контексте «субъект – общество», а для работающего человека включаются требования профессии, занимаемой должности и организационной среды, что дополняет контекст «субъект – организация – общество». Особую актуальность данная проблематика приобретает в связи с реформированием пенсионного возраста россиян, что ставит задачи по укреплению профессионального здоровья и повышению продолжительности жизни трудящихся после достижения нового рубежа выхода на пенсию. В Указе Президента В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации» от 07.05.2018 г. [8] разработка технологий повышения мотивации к здоровому образу жизни отмечается как одно из приоритетных направлений развития науки.

Обращение к проблеме здорового образа жизни и ответственности за него связано с рядом моментов. Во-первых, несмотря на проведение первых эмпирических исследований по проблеме здорового образа жизни в 1965 г. (Беллок и Бреслау) и дальнейшее развитие представлений о ЗОЖ, исследования носят констатирующий характер здорового/нездорового поведения относительно отдельных факторов риска (табакокурение, злоупотребление алкоголем и психоактивными веществами, неправильным питанием, недостатком двигательной активности и т. д.). Во-вторых, недостаточно разработана концепция ЗОЖ с учетом вариативной и динамической системы поведения, жизненных установок, отношений субъектов труда; редко поднимается вопрос о духовно-нравственных, культурно-исторических, национальных традициях ЗОЖ обуславливающих здоровье и долголетие работающих людей [1, 3, 6]. В-третьих, мало разработанными остаются вопросы индивидуальной и организационной ответственности за здоровое поведение человека, его сохранение на всех этапах жизненного пути. В-четвертых, наблюдается переход от парадигмы факторов риска и болезней к резервам здоровья, что с нашей точки зрения является позитивным и требует осмысления.

Целью настоящей публикации является привлечение внимания психологов и медиков к психологической составляющей сохранения здоровья, ЗОЖ и трудового долголетия работающей части населения РФ, а также к проблеме психологического сопровождения субъектов труда на протяжении

всего профессионального пути: от входа в трудовую деятельность до выхода на пенсию.

Здоровый образ жизни по определению ВОЗ – это индивидуальная система поведения человека, направленная на сохранение и укрепление своего здоровья. ЗОЖ обеспечивает оптимальные условия для протекания психических и физиологических процессов, что уменьшает вероятность заболеваний и увеличивает продолжительность жизни.

Рассматривая поле исследований ЗОЖ, отметим, что особой категорией респондентов являются долгожители, чей образ жизни анализируется и описывается преимущественно с позиций питания, места проживания, демографических и биографических фактов. Крайне редки исследования ЗОЖ среди субъектов труда с учетом их профессиональной принадлежности или специфики трудовой занятости. Отметим изучение представлений о факторах здоровья и барьерах ЗОЖ среди взрослых специалистов на этапе регулярной трудовой деятельности (менеджеры в возрасте 35-50 лет), которое показало следующее. На первое место ЗОЖ они ставят баланс между работой и полноценным отдыхом, далее – наличие благополучной семьи, эффективную организацию труда и благоприятный психологический климат в организации, способствующие профессиональной самореализации и душевному благополучию; правильное питание, отсутствие сильных стрессов. Исследователи отмечают, что к факторам, препятствующим соблюдению ЗОЖ и снижающим уровень здоровья, относятся: постоянное влияние неблагоприятных условий жизни и труда, пристрастие к никотину и алкоголю, нерациональное питание, беспорядочный режим труда и отдыха, сна, эмоциональные и рабочие стрессы, загрязнение окружающей среды, недостаточная физическая активность, ресурсоразрушающее поведение и др. [2]. Мы считаем, что нужны фундаментальные исследования представлений субъектов труда о здоровом образе жизни, ответственности за него и возможностей реализации здорового поведения в организационной среде, в связи с высокой психологической и производственной нагрузкой, стрессогенностью организационной реальности, быстро изменяющимися условиями бизнес-среды и требованиями профессии.

Локусом актуальных представлений всегда было молодое поколение, именно поэтому часто исследуется образ жизни подростков (школьников) и молодежи (студентов), кроме того данная категория респондентов находится на начальных этапах формирования образа жизни и соответствующего поведения. В одном из наших исследований студенческой молодежи 2018 г. (студенты–психологи, студенты – архитекторы, возраст 19-21 г.) с помощью контент-анализа изучались представления о здоровом образе жизни и ценности здоровья. Обнаружено, что:

– значимые жизненные ценности (по степени приоритетности): родительская семья – 87%, карьера и финансовое благополучие – 81%, здоровье и саморазвитие – 68%. Ценности дома, мира и рождения детей имеют наименьшее количество упоминаний.

– в качестве критериев здорового человека названы здоровое тело, отсутствие болезней, долголетие – 72%, внешняя привлекательность, красота – 60%, сила, выносливость организма – 48%, баланс «души и тела» – 38%, критическое мышление, способность выносить собственные суждения – 25%.

– к факторам здорового образа жизни студенты отнесли: спорт, физическую культуру – 90%, правильное питание – 90%, отказ от алкоголя и вредных привычек – 72%, активность, путешествия – 35%.

– в качестве барьеров здорового образа жизни студенты видят: вредные привычки, вкусную, но вредную еду – 73%, сложность выстраивания расписания (тайм-менеджмент) – 41%, усталость, лень, отсутствие смысла – 37%. Отметим, что данный вопрос вызвал наибольшие трудности в ответах, многие респонденты отмечали, что ранее не задумывались о том, что им мешает вести здоровый образ жизни.

– обнаружено, что по представлениям студентов физическая компонента не определяет в полной мере здоровый образ жизни. Во временной трансспективе оценки образа жизни наблюдается смена от физической и эмоциональной компоненты (в модусе прошлого времени) к интеллектуальной и духовно-нравственной (в настоящем), и желаемой сбалансированности всех компонентов в будущем. Однако инструменты реализации интеллектуальных и духовно-нравственных составляющих студенты затрудняются указать.

Рассматривая американскую цивилизацию и образ жизни, А.К. Секацкий отмечает нарастающую дивергенцию духовных ценностей с исчезновением субъекта как автора собственной жизни. «Эпоха мастера» прошла, констатирует философ, началась эпоха «одноразового пластикового стаканчика». В списке добродетелей нового порядка: спортивность, необидчивость, воистину эталонное доверие к первым встречным, любовь к простым зрелищам и простым занятиям, полное отсутствие вредных привычек, в том числе и чтение. Здоровый образ жизни воспринимается не как средство по достижению ценностей более высокого порядка, а прежде всего как одна из модных тенденций, сутью, которой становится «игра своих сил, каковой и занято сознание как своей сущностью для себя» [7, с. 23]. Очевиден тупик в определении барьеров, препятствующих здоровье созидательному поведению. Такая фиксация на эгоцентризме, стремлении упростить видение мира, «коммерциализация» ответственности, нам кажется неприемлемой для российского общества.

С позиций теории самодетерминации (Self-determination theory, Deci E.L., Ryan R.M.) ключевым конструктом, положительно влияющим на здоровое поведение и здоровый образ жизни человека, является его собственная активность, способность самостоятельного выбора направления саморазвития, врожденная способность и возможность для здоровой и полноценной жизни. Очевидно, что выбор здорового поведения связан с осмысленностью и активной жизненной позицией человека, личной ответственностью за поддержание своего здоровья, убеждением в возможность субъективного контроля жизненных событий, душевным благополучием. Однако

исследования констатируют, что признание здоровья как ключевой ценности, мотивация и реализация ЗОЖ среди россиян находится далеко не на первом месте. Это связано, с одной стороны, с низкой общей и индивидуальной культурой образа жизни, безответственностью за сохранение/укрепление здоровья в российском обществе, с другой стороны, в связи с отсутствием общественной моделью здоровье созидающего поведения.

Э.В. Ильенков отмечал, что спорт и физическая культура важные компоненты, однако если физический процесс отстранен от духовных, когнитивных усилий, то нарушается гармонизация личности [4]. Проблематика ЗОЖ требует расширения фокуса внимания с физической составляющей здоровья, на другие – эмоциональную, когнитивную, духовную, и их взаимное дополнение.

В связи с этим, необходимо формирование субъектно-ресурсных качеств. Данный аспект представлен в приоритетном направлении политики «Здоровье–2020» (ВОЗ) в части формирования и развития жизненно важных умений и навыков, направленных на укрепление здоровья, преобразования себя и среды обитания, поддержание готовности населения к чрезвычайным ситуациям и потенциала для осуществления ответных мер. Это обращает нас к концепту ответственности как «заботы о себе», который был сформирован еще в античный период. Аристотель считал, что ответственность основная черта благоразумного человека, который понимает, что действует в нестабильной среде, где отсутствуют фундаментальные нормы или главные законы, поэтому жизнь и успех больше зависит от правильного мировоззрения, чем от незыблемого знания; основная задача человека – обретение телоса – своего собственного способа поведения и смысла существования [5]. В древнегреческой трактовке этика имеет отношение к поискам правильного «способа существования» или мудрости в поступках. Мудр тот кто, сумев разграничить то, что от него зависит, и то, что не зависит, выстраивает волю вокруг первого и бесстрастно претерпевает второе. В зависимости от школы, философы практиковали «духовные упражнения», направленные на преобразование видения мира и самого себя для обретения четырех жизненно важных умений: жить, вести диалог, читать и умирать (Аристотель, Сократ, Эпикур, Марк Аврелий, Мишле). Это те практики, которые снова становятся востребованными в современном обществе постмодерна, со схожей неопределенностью и неоднозначностью мира, характерной для преמודернистского мира; но между тем, эти практики требуют также переосмысления с учетом действительности и соматических изменений человека. Ряд исследований показали значимость последовательного формирования нового поведения, с учетом осознания индивидуальных намерений, многомерности культурной среды (М.Л. Митина, Л.А. Рудкевич, Т.С. Ханна) и здорового образа жизни как средства преодоления противоречий между биосоциальной природой человека и средой жизнедеятельности (Д.А. Изуткин, О.А. Мильштейн).

Ответственность понятие не новое, однако, аспекты его применения в процессе эволюции общества также изменяются. Наиболее часто феномен ответственности в профессиональной сфере рассматривается как профессионально-важное качество (Н.В. Гришаева, О.Н. Шалдыбина, Т.М. Беспалова, Н.Н. Семенов), как отношение к профессиональной деятельности (И.М. Вереникина, И.В. Тетеревкова); экологическая ответственность как нравственное качество личности, проявляющееся в гуманном и рациональном отношении личности к природной среде и реализующееся в повседневной профессиональной деятельности (С.Н. Глазачева, Н.Н. Карпова, С.В. Осипова, И.Т. Суравегина, С.А. Шобон), социальная ответственность бизнеса за качество производства и т.д. Обнаружена связь ответственности с успешностью и карьерным продвижением (Н.Ф. Желаяевская, А.В. Колодина, В.Е. Купченко, Н.В. Лейфрид, О.П. Яковлева). Однако вопросы ответственности за профессиональное здоровье, здоровый образ жизни в отечественной науке не освещены.

В зарубежном здравоохранении данной проблематике уделяется внимание, однако, исследования в большей степени связаны с внешней мотивацией, а, именно, стимуляцией индивидуальной ответственности за предписанный – здоровый образ жизни. В США и Англии проводятся крупномасштабные исследования программ стимулирования здорового поведения, включающих систему штрафов и поощрения за следования предписаниям врача (Pay for performance for patients (P4P4P) programs). Вознаграждение может выражаться в системе скидок на посещение врачей, покупку лекарств и пр. Сторонники данной системы здравоохранения, опираются на способность человека выбирать собственное поведение, определять стратегию собственной жизни. В таком случае, если курильщик, зная, что выбранный им образ жизни увеличивает риск развития рака, сердечно-сосудистых заболеваний и других осложнений, решает курить, то он должен нести ответственность за этот выбор и его последствия, в том числе и в удорожании его лечения. В данной логике, те, кто осознанно ведет здоровый образ жизни или выбирает конвенциональное поощряемое поведение, будут иметь привилегии при лечении в будущем. Противники данной системы используют следующие аргументы: во-первых, «гуманистический подход», а именно необходимость оказания помощи больным без ограничений; во-вторых, наличие иных факторов, влияющих на появление болезней, например генетического детерминизма, экологии, производственных заболеваний, что свидетельствует о том, что состояние здоровья не всегда зависит от сделанного выбора. В качестве превентивных методов разработана «теория толчка» (Nudge Theory) с целью подталкивания пациентов (по средствам устных, письменных мотивационных сообщений, электронных приложений) к здоровому образу жизни и соблюдению предписаний (исследователи Intermountain Medical Center Heart Institute, 2018). В организационном контексте рассматриваются соревнования и стимулы для прекращения вредных привычек на рабочем месте

и их эффективности (Шингаев С.М., 2012; Cahill K, Perera R., 2011; Morgan PJ, Collins CE, Plotnikoff RC, et al., 2011, Jordan S, 2007; Song K.M, 2006 and etc.).

По мере того, как появляется больше знаний о связи между здоровьем и образом жизни, и по мере усиления конкуренции за ограниченные ресурсы здравоохранения, вопросы о политике в отношении образа жизни возникают все чаще. Возникает необходимость определения стратегий на всех уровнях управления государством, направленных на то, чтобы влиять на выбор гражданами здорового поведения. В современном мире выбор образа жизни во многом определяется модой, национальными традициями, культурой и субкультурой, рекламой образцов поведения и системы отношений к себе и окружающим. Рыночная культура нового времени призывает возложить всю ответственность за здоровье на медикаментозные/фармакологические средства при минимальной включенности личных усилий за собственное здоровье, превращая человека из субъекта в объект манипуляции новыми медицинскими, часто не доказательными технологиями лечения.

Таким образом, проблема ответственности за здоровый образ жизни относится к числу важнейших вне зависимости от возрастной категории, но все-таки требует особого внимания у лиц трудоспособного возраста – субъектов труда. Мало разработанным остается аспект ответственности за профессиональное здоровье трудящихся как индивидуальной, так и организационной задачи. К субъектам ответственности за сохранность здоровья и трудового долголетия работающих людей следует отнести не только медицинские учреждения, но также трудовые коллективы, организации, государство и самого субъекта труда. Таким образом, ответственность за сохранение и укрепление здоровья должна рассматриваться и учитываться как минимум с трех сторон: человека, как субъекта жизни; организации или профессионального сообщества, как среды с оптимальными условиями труда; государственной системы с общественными структурами, включая здравоохранение.

С позиций субъектно-ресурсного подхода здоровье человека – системный многокомпонентный ресурс, помогающий реализоваться в жизни, труде и личной жизни, обуславливающий долголетие и качество жизни. В контексте данного подхода одной из ведущих детерминант ЗОЖ является собственная активность человека, его способность сознательного выбора поведения, направления саморазвития, ответственность за укрепление и сохранение здоровой и полноценной жизни.

Ответственность за здоровье – это сложный конструкт, который включает комплекс переменных разных уровней психической регуляции:

1. Когнитивный уровень – понимание связи образа жизни и здоровья; понимание образа жизни как многоконтекстного проявления физической, эмоциональной, духовно-нравственной и когнитивной активности; осознание и принятие наличия других факторов, влияющих на здоровье.
2. Мотивационно-волевой уровень – стремление и самоорганизация образа жизни.

3. Духовно-нравственный уровень – поведение в системе я – другие – среда (природная и техносреда).

Человек, как субъект жизни должен осознавать и принимать ответственность за ЗОЖ и реализацию потенциалов собственного здоровья.

Список литературы

1. Дудченко З. Ф. Обеспечение здорового образа жизни на государственном уровне // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2011. – Вып. 1, т. 15. – С. 87–91.
2. Дудченко З.Ф. Психология здорового образа жизни: актуальные вопросы // Вестник Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2004. – № 4. – С. 80–83.
3. Здоровая личность/под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь. 2013. – С. 356–367.
4. Ильенков Э.В. Философия и культура. – М.: Политиздат, 1992. – 464 с.
5. Каммингс С. Реконструкция стратегии/ Пер. с англ. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2010. – 560 с.
6. Никифоров Г.С., Дудченко З. Ф. Концепция здорового образа жизни: история становления / Ученые записки СПбГИПСР. – Выпуск 1. – Том 27. – 2017. – С. 99-106.
7. Секацкий А.К. Последний виток прогресса. – М.: ООО "Издательство К. Тублина", 2012.
8. Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации» от 07.05.2018 г. [Электронный ресурс].

THE PROBLEM DEFINITION OF RESPONSIBILITY FOR THE HEALTHY LIFESTYLE OF EMPLOYEES (INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS)

Vodopianova Natalia E. – PhD, Professor of Department of Psychological Ensuring of Professional Activity,

Saint-Petersburg University, St. Petersburg, Russia

Gofman Olga O. – PhD, Member of Department of Psychological Ensuring of Professional Activity,

Saint-Petersburg University, St. Petersburg, Russia

Maltsev Ivan Y. – Member of Department of Physical Education,

Mozhaisky Military Space Academy, St. Petersburg, Russia

The aim of the article is to take a note of the problem of responsibility for the healthy way of life of the organization's employees in the "subject-organization-society" system. The aspects of HLS are considered, ways of motivating healthy behavior abroad and in Russia. It is proposed to address the internal resource of responsibility for the way of life as a vital skill.

Key words: healthy lifestyle, subject of job, occupational health, responsibility

ОСОБЕННОСТИ РЕАКТИВНОГО, АКТИВНОГО И ПРОАКТИВНОГО ТИПОВ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОЛОГОВ

*Воищева Надежда Михайловна – зам. директора по развитию ООО «Научно-технический центр инновационных технологий», соискатель ученой степени кандидата психологических наук
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье представлены результаты теоретического и эмпирического изучения индивидуально-психологических особенностей совладающего поведения экологов. При помощи кластерного анализа выделены три группы экологов, отличающихся по типу совладающего поведения (реактивный, активный, проактивный). Определены индивидуально-психологические особенности экологов каждой из трех групп.

Ключевые слова: совладающее поведение, проактивное совладающее поведение, профессиональная деятельность экологов, копинг.

Введение

Важным условием успешной профессиональной деятельности экологов, нацеленной на предотвращение экологических катастроф, является умение справляться с профессиональными стрессами. Совладающее поведение – особый вид социального поведения человека, обеспечивающий или разрушающий его здоровье и благополучие, оно позволяет субъекту справиться со стрессом или трудной жизненной ситуацией с помощью осознанных действий и направлено на активное взаимодействие с ситуацией – ее изменение или приспособление к ней [8, с. 8]. Мало изученным остается вопрос о том, за счет каких индивидуально-психологических особенностей личности обеспечивается выбор наиболее эффективного типа совладающего поведения. Профессиональная деятельность экологов направлена на долгосрочную временную перспективу, связанную с сохранением благоприятной окружающей среды для жизни последующих поколений, что при осуществлении профессиональной деятельности требует использования проактивных копинг-стратегий, ориентированных на отдаленное будущее.

Процессы совладающего поведения в рамках системного подхода по R. Schwarzer, S. Taubert включают в себя различные уровни совладания с жизненными трудностями: реактивный, антиципаторно-превентивный и проактивный [11]. В.Ю. Слабинский, Н.М. Воищева [9] соотносят данные уровни совладания с уровневой теорией личности А.Ф. Лазурского, ведущими мотивами поведения по В.Ф. Чижу, ведущими этическими императивами по С.Л. Франку, описывая три типа совладающего поведения: реактивный, активный, проактивный.

Структуру совладающего поведения составляют копинг-реакции, копинг-действия, копинг-стратегии и копинг-стили – концептуально сходные копинг-

стратегии [6]. В нашем понимании, совладающее поведение представляет собой взаимосочетание концептуально разных копинг-стилей, реализуемых при преодолении трудных жизненных ситуаций в долгосрочной временной перспективе.

Цель данного исследования – выявление индивидуально-психологических особенностей, обеспечивающих избирательность наиболее эффективного типа совладающего поведения у экологов.

Материалы и методы

В данном исследовании приняли участие 178 экологов (средний возраст $35,67 \pm 12,32$ лет, стаж $9,30 \pm 9,29$ лет), из них 127 женщин и 51 мужчина, работающих на предприятиях, в проектных и научно-исследовательских организациях, а также надзорных органах г. Санкт-Петербурга и других городов России.

Для определения степени выраженности показателей совладающего поведения и индивидуально-психологических характеристик экологов применялись следующие методики: Опросник «Проактивное совладающее поведение» (ПСП) L.G. Aspinwall, R. Schwarzer, S. Taubert (в адаптации Е.С. Старченковой) [3]; «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS) S. Hobfoll (в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой) [3]; «Пятифакторный опросник личности» (5PFQ) Н. Tsuji (в адаптации А.Б. Хромова) [14]; опросник «БАК-конфликт» В.Ю. Слабинского (разработанный на базе опросника WIPPF N. Pesechian, H. Deidenbach) [10]; опросник «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» (УСЦД) Е.Б. Фанталовой [13]; «Методика изучения профессиональной идентичности» Л.Б. Шнейдер [16]; опросник «Профессиональное выгорание» Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой (разработанный на основе модели С. Maslach, S. Jackson) [4].

Результаты и их анализ

При помощи исследовательского факторного анализа в целях определения единой факторной структуры показателей тестов SACS и ПСП было выделено три копинг-стиля («Проактивный», «Просоциальный»; «Асоциальный»), взаимосочетание которых формирует «Реактивный», «Активный» и «Проактивный» типы совладающего поведения [5]. По результатам двухэтапного кластерного анализа выделено 3 группы экологов с разными типами совладающего поведения:

В 1-й кластер («Реактивный» тип совладающего поведения) вошли экологи (42 %), которые не применяют проактивный копинг-стиль, а предпочитают стратегию избегания, достаточно часто обращаются к просоциальному и асоциальному копингу. Средний возраст ($32,64 \pm 12,00$), средний стаж ($6,65 \pm 7,04$).

Во 2-й кластер («Активный» тип совладающего поведения) вошли экологи (41 %), у которых сильно выражено применение проактивного и асоциального копинг-стилей, а обращение к стратегиям просоциального

копинга минимизировано. Средний возраст ($34,53 \pm 11,76$), средний стаж ($9,18 \pm 8,97$).

В 3-й кластер («Проактивный» тип совладающего поведения) вошли экологи (17 %), у которых максимально выражено применение проактивного и просоциального копинг-стилей и отсутствует обращение к асоциальному копинг-стилю. Средний возраст ($47,21 \pm 13,50$) года, средний стаж ($18,45 \pm 13,81$).

По результатам однофакторного дисперсионного анализа описаны различия индивидуально-психологических особенностей экологов, применяющих реактивный, активный и проактивный типы совладающего поведения.

По фактору «Привязанность/ Отделенность» «Пятифакторного опросника личности» экологи с «Проактивным» типом совладающего поведения имеют значительно более высокие показатели, чем экологи с «Реактивным» и «Активным» совладающим поведением. То есть экологи, применяющие «Проактивное» совладающее поведение, испытывают потребность быть рядом с другими людьми, помогать им, являются отзывчивыми и добрыми, умеют радоваться успехам других людей, чувствуют ответственность за общее дело, добросовестно выполняют взятые на себя обязательства, предпочитают сотрудничать, а не соперничать. Экологи с «Реактивным» и «Активным» совладающим поведением, имеют низкие показатели по данному фактору и характеризуются избеганием общественных поручений, холодным отношением к людям, свои интересы они ставят выше интересов других людей, используя все доступные средства для достижения цели.

По фактору «Контролирование/Естественность» экологи с «Реактивным» типом совладающего поведения имеют статистически достоверно меньшие показатели, чем экологи с «Активным» и «Проактивным» совладающим поведением, а «Активные» меньше, чем «Проактивные». То есть экологи с «Реактивным» типом совладающего поведения имеют низкие волевые качества, живут одним днем, недобросовестны в работе. Экологи с «Проактивным» типом совладающего поведения, напротив, имеют очень высокие показатели по данному фактору, они ответственные, аккуратны, обязательны, настойчивы, добросовестны. Высокая сознательность у таких людей сочетается с хорошим самоконтролем и стремлением к утверждению общечеловеческих ценностей, иногда в ущерб личным.

По фактору «Эмоциональность/Эмоциональная сдержанность» экологи с «Реактивным» типом совладающего поведения имеют статистически значимо более высокие показатели, чем экологи с «Активным» и «Проактивным» типом совладающего поведения. То есть, специалисты с «Реактивным» типом совладающего поведения характеризуются высокой тревожностью и депрессивностью, имеют низкую самооценку, обидчивы, склонны к самообвинению, не способны контролировать свои эмоции, не способны справиться с жизненными трудностями.

По опроснику «БАК-конфликт» выявлены достоверные различия между экологами с «Реактивным» и экологами с «Проактивным» типом совладающего

поведения по шкалам «усердие», «обязательность», «чувство времени», «сфера Ты», «сфера Пра-мы». Экологи с «Реактивным» типом совладающего поведения менее усердны на работе, менее обязательны, хуже выстраивают взаимоотношения, меньше чувствуют межпоколенную смыслообразующую связь, хуже чувствуют время. К.А. Абульханова, Т.Н. Березина [1] отмечают важность своевременности (чувства времени) как способности личности согласовывать решающий момент своей активности с тем временем, за пределами которого ее активность становится бессмысленной и безрезультатной. Экологи с «Активным» типом совладающего поведения имеют достоверно более низкие показатели по шкале «доверие», чем экологи с «Проактивным» типом.

«Красота природы и искусства» имеет наименьшую ценность для экологов с «Проактивным» типом совладающего поведения. Возможно, данный факт связан с выведением в приоритет взаимоотношений с людьми. Экологи из этого кластера имеют достоверно более высокие показатели по ценности «наличия хороших и верных друзей», чем экологи с «Активным» типом совладающего поведения, у которых достоверно выше, чем у «Реактивных» ценность «материально-обеспеченной жизни».

Полученную кластерную структуру можно соотнести с тремя вариантами субъект-субъектного типа экопсихологических взаимодействий по В. И. Панову [7]:

«Реактивный» тип совладающего поведения характеризуется *субъект-совместным* вариантом взаимодействия по В. И. Панову, при котором активные действия каждого из участников взаимодействия подчинены решению общей цели, несмотря на различие в «своих интересах». При этом собственная субъектность каждого из них остается без изменения. Для людей с «Реактивным» типом совладающего поведения характерна зависимость от социального окружения, потребность в эмоциональной и инструментальной поддержке со стороны других людей. По сути, на данной стадии человек борется за выживание. Вся ответственность за происходящее в жизни человека переносится на других людей. Проактивный, ориентированный на отдаленное будущее, копинг не реализуется. Преобладают механизмы избегания, а не достижения результата. Экологи с «Реактивным» типом совладающего поведения характеризуются самыми высокими показателями профессионального выгорания, они отличаются более высоким эмоциональным истощением по сравнению с экологами с «Активным» типом совладающего поведения, высокой деперсонализацией по сравнению с экологами с «Проактивным» типом совладающего поведения и низкой профессиональной успешностью относительно обеих групп.

«Активный» тип совладающего поведения характеризуется *субъект-обособленным* вариантом взаимодействия по В. И. Панову, когда каждый субъект взаимодействия активно воздействует друг на друга, но при этом каждый из них преследует «свои интересы» и активно противодействует воздействию со стороны другого. Вследствие чего взаимодействие между ними

оказывается безрезультатным, неконструктивным и даже наносящим вред одному или каждому из них. Полноценная коммуникация между субъектами оказывается невозможной. У экологов данной группы на первый план выходят тенденции к независимому, самостоятельному поведению, к отделению от коллектива. Возрастает уровень проактивного копинга и желание достигать высоких результатов любой ценой, даже с применением манипулятивных, агрессивных и асоциальных действий. Окружающие люди рассматриваются не как источник эмоциональной и информационной поддержки, не как отдельные личности, а как средство для достижения поставленной цели. Экологи с «Активным» типом совладающего поведения имеют средние показатели выгорания, достоверно не отличающиеся от остальных групп, но показатели эмоционального истощения у них ниже, чем у остальных, зато самые высокие показатели деперсонализации.

«Проактивный» тип совладающего поведения характеризуется *субъект-порождающим* вариантом взаимодействия по В. И. Панову, при котором каждый из субъектов взаимодействия выступает для другого в роли фасилитатора их совместного преобразования и объединения в единого, совокупного субъекта совместного развития и совместной деятельности, ведущего к обновлению субъектности каждого из участников взаимодействия. У экологов с «Проактивным» типом совладающего поведения уровень проактивного копинга максимально выражен, отсутствуют манипулятивные и агрессивные варианты поведения, обращение к социальному окружению происходит на основании правила «выиграл/выиграл», то есть на принципах взаимовыгодного сотрудничества, позволяющего максимально полно раскрывать потенциал участников взаимодействия. Мотивация достижения является ведущей. Человек на данном уровне жизненного функционирования активно занимается планированием собственной жизни, просчитывает варианты развития событий, чтобы предвосхитить и минимизировать возможные последствия предстоящих стрессовых событий, а также, чтобы не упустить важные стороны жизнедеятельности, без реализации в которых уровень удовлетворенности жизнью будет низким. Экологи с «Проактивным» типом совладающего поведения имеют самые низкие показатели профессионального выгорания в целом и деперсонализации в частности. Уровень профессиональной успешности у них самый высокий.

Данная троичная схема накладывается и на систему мотивации по В.Ф. Чижу [15]. Люди с «Реактивным» типом совладающего поведения руководствуются мотивами «непосредственного удовольствия или избежания непосредственного страдания». Для экологов с «Активным» типом совладающего поведения характерно проявление мотивов пользы утилитаристов. В.Ф. Чиж отмечает, что это «деятельность для достижения приятного в более или менее отдаленном будущем и для избежания предстоящих страданий». Экологи с «Проактивным» типом совладающего поведения» руководствуются мотивами долга. В.Г. Асеев [2, с. 55-56] указывает на «вред и опасность духовного вакуума, ослабления системы нравственных и

деятельностных идеалов... с псевдопрагматической тенденцией жить сегодняшним днем». Для эколога, его долг – это сохранение окружающей среды в пригодном состоянии для жизни следующих поколений. Если мотивы пользы утилитаристов преобладают над мотивами долга, то работа эколога сводится к подгонке проектов под законодательные нормативы без учета реальной ситуации и без осуществления необходимых исследований.

Выводы

Индивидуально-психологические особенности «Реактивного» типа совладающего поведения: низкий волевой контроль поведения, высокая эмоциональность, неумение выстраивать гармоничные взаимоотношения, низкий уровень опоры на межпоколенную смыслообразующую связь, низкая ценность материально-обеспеченной жизни.

Индивидуально-психологические особенности «Активного» совладающего поведения: ориентация на ценность материально-обеспеченной жизни, низкий уровень ценности наличия хороших и верных друзей, низкий уровень доверия людям, отделенность от людей, эмоциональная сдержанность.

Индивидуально-психологические особенности «Проактивного» совладающего поведения: ориентация на ценность наличия хороших и верных друзей, ориентация на взаимодействие с людьми, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения, опора на межпоколенную смыслообразующую связь, высокий волевой контроль регуляции поведения, обязательность, усердие, эмоциональная сдержанность.

Применение «Проактивного» типа совладающего поведения, основанного на применении «Проактивного» и «Просоциального» копинг-стилей, уменьшает риск развития профессионального выгорания и способствует достижению зрелой профессиональной идентичности. Спонтанное овладение навыками «Проактивного» типа совладающего поведения происходит при наличии многолетнего опыта работы в профессии. Целенаправленное формирование навыка проактивного совладания с профессионально трудными ситуациями позволяет ускорить процесс достижения профессиональной зрелости.

Список литературы

1. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности и время жизни. – СПб.: Алетейя, 2001. – 304 с.
2. Асеев В.Г. Структурные особенности ценностно-мотивационной системы личности // Вестник костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Серия: педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2008. – Т. 14. – № 4. – С. 53-58.
3. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностики и профилактика. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.

5. Воищева Н.М., Никифоров Г.С., Старченкова Е.С., Слабинский В.Ю. Индивидуально-психологические особенности реактивного, активного и проактивного совладающего поведения в профессиональной деятельности экологов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта, 2018. – №2 (156). – С. 314-319.
6. Крюкова Т.Л. Стили совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях // Журнал практического психолога. – 2010. – № 2. – С. 3-22.
7. Панов В.И. Экопсихологические взаимодействия: виды и типология // Социальная психология и общество. – 2013. – № 3. – С. 13-27.
8. Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы/ Под ред. А.Л. Журавлева, Т.Л. Крюковой, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2008. – 474 с.
9. Слабинский В.Ю., Воищева Н.М. Проактивность как смыслоцентрированное свойство личности/ Когнитивная психология: методология и практика. Коллективная монография. Под науч. Ред. В.М. Аллахвердова, Н.В. Дмитриевой, О.В. Защириной, С.Н. Костроминой, Т.В. Черниговской, Ю.Е. Шелепина. – СПб.: ВВМ, 2015. – С. 161-170.
10. Слабинский В.Ю. Семейная позитивная динамическая психотерапия. – СПб: Наука и Техника, 2009. – 464 с.
11. Старченкова Е.С. Концепция проактивного совладающего поведения // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Сер. 12. – Вып. 2. – Ч. 1. – 2009. – с. 198-205.
12. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте /Под. ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2011. – 512 с.
13. Фанталова Е.Б. Психометрическое исследование показателей методики «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» // Журнал практикующего психолога. – Вып.17. – 2010. – С. 175-201.
14. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. – Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. – 23 с.
15. Чиж В.Ф. Психология личности и индивидуальности/ В. Ф. Чиж; Составитель В.А. Журавель; Под ред. В.Ю. Слабинского. – СПб: Невский Архетип, 2016. – 424 с. ISBN 978-5-9907965-0-8
16. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.

FEATURES OF REACTIVE, ACTIVE AND PROACTIVE COPING BEHAVIOR IN PROFESSIONAL ACTIVITY OF ECOLOGISTS

*Voishcheva Nadezhda Mikhaylovna – Deputy Director for development of "Scientific and technical center of innovative technologies", Candidate for the degree of candidate of psychological sciences
St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia*

The article presents the results of the theoretical and empirical study of the individual psychological features of the coping behavior of ecologists. According to cluster analysis ecologists were distinguished into three groups differing by the type of coping behavior (reactive, active, proactive). Individual psychological features of ecologists of each of these groups are defined.

Keywords: coping behavior, proactive coping behavior, professional activity of ecologists, coping.

О СООТНОШЕНИИ ПОНЯТИЙ «ПРАЗДНИК» И «ОТДЫХ»²

*Воловикова Маргарита Иосифовна – доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник
Институт психологии РАН, г. Москва, Россия*

В статье приводятся результаты психологического анализа значения праздничной культуры в жизни личности и общества. Рассматривается соотношение понятий «праздник» и «отдых» на примере динамики отношения россиян к новому государственному празднику.

Ключевые слова: труд, отдых, выходной, праздничная культура, личность, представления, М.М. Бахтин

Выявить специфику понятий «труд», «отдых» и «праздник» помогает творческое наследие М.М. Бахтина. В работе «Творчество Франсуа Рабле и народная культура средневековья и Ренессанса» он пишет: «Празднество (всякое) – это очень важная первичная форма человеческой культуры. Ее нельзя вывести и объяснить из практических условий и целей общественного труда или – еще более вульгарная форма объяснения – из биологической (физиологической) потребности в периодическом отдыхе. Празднество всегда имело существенное и глубокое смысловое, мирозерцательное содержание. Никакое «упражнение» в организации и усовершенствовании общественно-трудового процесса, никакая «игра в труд» и никакой отдых для передышки в труде сами по себе никогда не могут стать праздничными. Чтобы они стали праздничными, к ним должно присоединиться что-то из иной формы бытия, из сферы духовно-идеологической. Они должны получить санкцию не из мира средств и необходимых условий, а из мира высших целей человеческого существования, то есть из мира идеалов. Без этого нет и не может быть никакой праздничности» [1, с. 13-14]. Таким образом, согласно Бахтину, в подлинном празднике обретаются *высшие смыслы*, в том числе – смысл труда.

² Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 16-06-00859-ОГН

Можно обратиться к истории такого явления как «юбилей». Согласно Библии, каждый 50-й год был годом покоя. Отдыхали от трудов люди, отдыхала земля. Юбилейный год полностью посвящался «высшим смыслам человеческого существования» (Богу). М.М. Бахтин напоминает об иерархии смыслов труда, отдыха и подлинного праздника, традиционно присущей отечественной культуре.

Тема *праздника* является относительно новой для психологической науки и хорошо вписывается в психологические исследования массового сознания и поведения как современное научное направление (см., например: [7; 8]). После кандидатской диссертации С.В. Григорьева, построенной на материале «игровых биографий» и лишь косвенно связанной с праздником [6], в 1999 году нами было начато специальное психологическое исследование праздника [4]. Психологический подход к праздничной культуре основан на изучении той субъективной картины праздника, которая имеется у личности или социальной группы, и тем самым является социально-психологическим по своему характеру [9]. Выявлены экзистенциальная потребность человека в празднике, архетипическая роль праздничной культуры в сохранении и передаче последующим поколениям нравственного идеала [3].

В результате проведенного теоретического анализа и эмпирического исследования мы пришли к выводу, что прототипом подлинного («настоящего») праздника в российском менталитете была и осталась Пасха, долгие десятилетия запрещенная и почти забытая, хотя самым любимым праздником у молодежи является Новый год (наряду с днем рождения) [2]. Был открыт и описан феномен «русского Нового года», впитавшего в себя запрещенный в советский период праздник Рождества с частичным заимствованием рождественской символики («елки», новый год – младенец, ожидание чуда, подарки). Когда открылись границы, наши соотечественники с удивлением обнаружили, что в других странах, где спокойно отпраздновали Рождество, нельзя встретить такой новогодний праздник, к которому они привыкли в России [3].

Согласно нашим исследованиям [2; 3], и в советских праздниках было много доброго. Оказалось, что, спустя десятилетия, сохранилась благодарная память об этих праздниках: о той атмосфере мира, дружелюбия и чувства единства со всеми людьми, которыми было наполнено празднование, особенно семейное. Мы предположили, что могучая культура прежней России, в основах своих христианская, преобразила советские праздники и сделала их уникальным явлением мировой праздничной культуры, позволяя сохранить вечные ценности любви, веры и надежды.

Праздник обладает автономностью, относительной независимостью от происходящих в обществе процессов, поскольку главная характеристика этого феномена – наличие существенного и глубокого смыслового, «миросозерцательного» (Бахтин) содержания.

Эмпирически проверить высказанные предположения позволил ассоциативный метод и прототипический анализ полученных ассоциаций со

словом «праздник» по методу П. Вержеса [12]. Если центральное место в представлениях о подлинном («настоящем») празднике заняли ассоциации «радость» и «веселье», то новый праздник День народного единства ассоциировался, в лучшем случае, с «отдыхом» или «выходным» [2]. Мы пришли к выводу, что идея «народного единства», заложенная в название нового праздника, не находила отклика у граждан, вызвав сначала отторжение из-за неподготовленной «замены» этим праздником, отмечаемым 4-го ноября, прежнего главного государственного праздника СССР – годовщины Октябрьской революции, отмечаемой 7 и 8 ноября. Исследование динамики отношений к новому празднику показало, что со временем негативная реакция ослабевает. Символический анализ представлений о «настоящем» празднике, а также понятий «веселье» и «радость» привел нас к выводу, что глубинный смысл подлинного праздника для личности состоит в преодолении аутомортальной тревожности [5], т.е. страха смертности, естественного для всех людей [11]. О том же говорил в свое время в связи с праздником Мирча Элиаде. Праздник, по Элиаде, – это «не церемония “в память” о каком-либо мифическом событии, а его *восстановление* в настоящем» [10, с. 55], ритуальное воссоздание первой реальности, время *начала*, которое «не течет» и представляет собой *вечное настоящее*. Воспроизведение в настоящем одних и тех же мифических событий придает человеку великую надежду: дает ему возможность преобразовать свое существование, уподобить его божественному образцу. Благодаря такому «регулярному возврату» к истокам священного и реального у человека появляется чувство защищенности от небытия и смерти [10, с. 70].

Поиск высших целей победы над смертностью человека присутствовал и в праздниках советского периода. Возможно, место запрещенной Пасхи было предназначено Дню великой октябрьской революции, но оказалось связано с Днем Победы. Не случайно акция, собирающая в этот день тысячи людей в разных российских регионах и во многих странах, носит название «Бессмертный полк». И это не трагическое шествие в память о погибших на войне, а радостное утверждение бессмертия подвига защитников Родины. Психологическое исследование этого феномена продолжается.

Начав исследование психологии праздника 19 лет назад, нам удалось собрать воспоминания о дне 9 мая 1945 года, когда объявили, что война завершилась полным разгромом фашистской Германии. В сильнейших переживаниях того дня у рассказчиков лились слезы и о погибших близких людях, и в память о трудностях военного времени, и огромная радость («радость со слезами на глазах», как точно прозвучало в песне о Дне Победы). Победа над опасным и сильным врагом давала чувство гордости за свой народ, за свою страну.

Заключение

Значение праздника нельзя свести к простому отдыху. Идеи, высказанные М.М. Бахтиным о значении праздничной культуры, помогают выявить смысл подлинного праздника в жизни человека и общества.

Подлинный праздник живет по своим внутренним законам – зарождается, передается от поколения к поколению и от народа к народу, утверждая высшие смыслы бытия.

Праздники поддерживают функционирование исторической памяти, обеспечивают в подрастающих поколениях развитие гражданской и этнической идентичности.

История революционных изменений официального праздничного календаря в России на протяжении последнего столетия дает примеры воспроизводства календарной обрядности, хотя и в измененном виде.

Условием принятия нового праздника является наличие в нем очевидного для большинства граждан смыслообразующего компонента и экзистенциальной его значимости.

Список литературы

1. Бахтин М.М. Творчество Франсуа Рабле и народная культура средневековья и Ренессанса. М.: Художественная литература, 1965.
2. Борисова А.М., Воловикова М.И. Динамика социальных представлений о новом государственном празднике в период 2007-2015 г.г. // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2016. – Т. 1. – № 1. – С. 41-60.
3. Воловикова М.И. Представления русских о нравственном идеале. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
4. Воловикова М.И., Тихомирова С.В., Борисова А.М. Психология и праздник: Праздник в жизни человека. М.: ПерСЭ, 2003.
5. Гаврилова Т.А. Аутомортальная тревожность как субъектный феномен // Психологический журнал. – 2013. – Т. 34. – №2. – С. 99-107.
6. Григорьев С.В. Самовыражение и развитие личности в игре. Дисс...канд. психол. наук. М.: Институт психологии РАН, 1991.
7. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Китова Д.А., Нестик Т.А., Юревич А.В. Массовое сознание и поведение: Тенденции социально-психологических исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
8. Соснин В.А., Журавлев А.Л. Психология массового поведения: истоки и современные тенденции исследования // Знание. Понимание. Умение. – 2014. – № 1. – С. 49-61.
9. Социальная психология: Учебное пособие для вузов / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ПЕР СЭ, 2002.
10. Элиаде М. Священное и мирское. – М.: Изд-во МГУ, 2013.
11. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. – М.: Класс, 2000.
12. Verges P. L'Evocation de l'argent: Une methode pour la definition du noyau central d'une representation // Bulletin de Psychologie. 1992. V. XLV. P. 203 – 209.

ON THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CONCEPTS OF «REST» AND «HOLIDAY»

Volovikova M. I. – Chief researcher, Doctor of psychological Sciences, Professor, RAS, Institute of psychology, Moscow, Russia

The article presents the results of psychological analysis of the meaning of festive culture in the life of the individual and society. The article deals with the relationship between the concepts of holiday and rest on the example of the dynamics of the attitude of Russians to the new public holiday.

Keywords: work, rest, day off, festive culture, personality, representations, M. M. Bakhtin

ПСИХОЛОГИЯ РАБОТНИКА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОД³

Грачев Александр Алексеевич – доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт психологии Российской академии наук, г. Москва, Россия

Обосновывается психологическая модель работника, расширяющая психологическую модель профессионала, часто используемую в психологии труда. Модель предполагает три измерения работника – мотивацию, способности, образ работы, реализующиеся в пяти основных ролях – члена организации, профессионала, руководителя, подчиненного и коллеги.

Ключевые слова: психология работника, член организации, профессионал, руководитель, подчиненный, коллега, мотивация, способности, образ работы, организационная культура.

В современной психологии труда и организационной психологии понятие «работник», как правило, используется как понятие аксиоматичное — не требующее особого обоснования [8, 11, 13]. Однако развитие организационной психологии позволяет дифференцировать отдельные аспекты и определять новые в этом понятии. В этой связи концептуализация понятия «работник» позволяет определить направления исследований в области теоретической и прикладной организационной психологии.

Основные характеристики работника

В современной науке работник чаще всего понимается как *субъект трудовых отношений*. В этой связи важно заметить, что эта субъектность имеет три аспекта: человек проявляет себя как субъект а) профессиональной деятельности, б) делового взаимодействия и в) организационной активности.

С позиции ролевого подхода, человек как субъект профессиональной деятельности проявляет себя как *профессионал*. В деловом же взаимодействии

³ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ. Проект № 18-013-00542 А

он может реализовать три роли – *руководитель, подчиненный, коллега*. А организационную активность он проявляет как *член организации*.

В своем поведении работник реализует все пять ролей, приоритетность которых определяется как его индивидуально-психологическими особенностями (в первую очередь, - мотивацией), так и особенностями организационной культуры.

Общим проявлением работника в реализации всех пяти ролей является *эффективность его работы*. Традиционное понимание эффективности работы характеризуется тем, что она зависит от двух характеристик – *мотивации и способностей* (см., к примеру: [15]). Однако развитие психологии труда и инженерной психологии (подробнее см.: [3; 5]) определило значимость третьей характеристики - когнитивной *составляющей работы*, что привело к обоснованию понятий «оперативный образ», «концептуальная модель», «картина мира профессионала». Имеет смысл понимать эту когнитивную составляющую во всех ее проявлениях как *образ работы*.

Следует заметить, что в современной психологии (и не только в ней) используется более широкое, чем способности, понятие *компетентности*. Однако для обоснования психологической модели работника все-таки продуктивнее использовать именно понятие способностей, представляющее психологическое ядро компетентности.

Итак, можно говорить о трех основных характеристиках работника — его *мотивации, способностях и образе работы*. При этом следует учитывать, что среди трех характеристик ведущей является мотивация: именно она определяет использование способностей и формирование образов, включенных в регуляцию поведения работника.

Три эти характеристики имеют основания на более общем уровне и, соответственно, представлены в трех основных понятиях – *жизнелюбие* (любовь к жизни), *жизнеспособность* и *картина мира*. В приложении к работнику эти понятия представлены как *трудолюбие, работоспособность и картина мира работника*.

Проявления трех этих характеристик в каждой из пяти ролей работника содержатся в таблице 1.

Таблица 1

Роловая специфика основных характеристик работника

Роль	Мотивация	Способности	Образ работы
<i>Член организации</i>	Ориентация на организационные ценности, приверженность организации, готовность к гражданственному поведению	Организационные способности (способность оптимизировать организационную среду и организационные ситуации)	Образ организации Образ организационной среды и организационных ситуаций Образы членов организации Образ себя как члена организации
<i>Профессионал</i>	Мотивация профессиональной	Профессионально важные качества	Профессиональная картина мира

	деятельности, любовь к профессии		Концептуальная модель Оперативный образ
<i>Руководитель</i>	Управленческая мотивация	Управленческие способности	Управленческая концепция
<i>Подчиненный</i>	Исполнительская мотивация	Исполнительские способности	Исполнительская концепция
<i>Коллега</i>	Коммуникативная мотивация	Коммуникативные способности	Представление о коллеге Представление о себе как партнере

Каждая характеристика, как уже говорилось выше, предполагает определение соответствующих методов диагностики и формирования, что выступает специальной задачей. При этом важно, чтобы каждая характеристика включала в себя представление о реальном (типичном) и идеальном [1].

Основные роли работника в контексте организационной культуры

Существенным фактором, определяющим приоритетность ролей работника, является *организационная культура*. Это понятие используется специалистами из разных областей знания, каждый из которых выделяет в культуре те характеристики, которые позволяют ему построить модель феномена на языке соответствующей науки (см. например: [7; 9; 12]).

В типичных «управленческих» определениях организационной культуры в качестве основных ее элементов выделяются разделяемые членами организации нормы и ценности. Характерно в этой группе определений организационной культуры то, что она рассматривается исследователями как фактор организационной эффективности.

В этом отношении примечательна концепция организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна, которые определяют *два критерия*, характеризующие организационную культуру: а) ось «гибкость и динамизм» - «стабильность и порядок», б) ось «внутренняя ориентация, интеграция и единство» - «внешняя ориентация, дифференциация и соперничество» [6].

Использование этих критериев позволяет авторам определить четыре типа организационной культуры:

1. *Иерархическая культура*: ориентация на стабильность и предсказуемость, соблюдение установленных правил, процедур.
2. *Рыночная культура*: ориентация на высокие производственные результаты, на достижение, на победу в конкуренции.
3. *Клановая культура*: ориентация на благоприятные отношения, на сплоченность, коллективизм.
4. *Адхократическая культура*: ориентация на инновации, изменчивость, развитие.

С точки зрения авторов, в организации представлены все четыре типа культуры, но один из них, как правило, доминирует.

Если использовать типологию Камерона-Куинна в сочетании с ролевой моделью работника, то можно предположить некоторое распределение ролей работника по значимости с позиций основных организационных ценностей в каждом из типов культур (см. табл. 2).

Значимость ролевых позиций работника в соответствии с типом организационной культуры (на 1-м месте - самая значимая)

Тип культуры / Роль работника	Член организации	Профессионал	Руководитель	Подчиненный	Коллега
Иерархическая	3	4	1	2	5
Клановая	1/5	4/2	2/4	3/3	5/1
Рыночная	5	1	2	4	3
Адхократическая	3	1	4	5	2

Примечание. Первое число перед дробью в клановой культуре представляет *модель семьи*, характерную для восточных организаций, второе — *дружескую модель*, часто встречающуюся в российских организациях.

Видно, что в соответствии с предположением, которое требует проверки, для иерархической культуры будут приоритетны роли руководителя и подчиненного, для клановой – коллеги, члена организации, для рыночной и адхократической — профессионала.

Требования к работнику в соответствии с типом организационной культуры

Использование предложенной модели работника позволяет конкретизировать приоритетные требования к работнику в соответствии с типом организационной культуры и направления работы психолога с *отдельным работником* (есть и другие направления работы психолога в организации).

Иерархическая культура

Ведущая роль руководителя (Командир) в *иерархической* культуре связана с тем, то именно он, в первую очередь, устанавливает правила, регламентирующие поведенческую активность членов организации, а следование этим правилам (подчинение) - залог организационной эффективности. В связи с этим ответственность работника как члена организации в иерархической культуре приобретает форму дисциплинированности (о свойствах и типах исполнительской деятельности см. также: [4]). В этом типе культуры дисциплинированность, исполнительность часто предпочтительнее профессионализма, поскольку руководитель лучше знает, что делать, и подчиненному достаточно лишь выполнять его указания. Соответственно, роль горизонтальных связей существенно ниже роли вертикальных.

В связи с этим приоритетными направлениями в работе психолога в рамках иерархической культуры будут диагностика и формирование:

- 1) управленческой мотивации,
- 2) управленческих способностей,
- 3) управленческой концепции,
- 4) исполнительской мотивации,
- 5) исполнительских способностей,

б) исполнительской концепции.

Клановая культура

Можно говорить о двух моделях клановой культуры – семейной и дружеской. Семейная модель, в которой основную роль играет членство в данной организации, принадлежность к организации, больше характерна для восточных организаций (Япония, Южная Корея, Китай), а вот для России более характерна модель дружеская, где высока значимость отношений по горизонтали. Соответственно, российский работник гораздо больше дистанцируется от начальства, чем от коллег [2; 7; 11].

В *семейной модели* в высшей степени выражена приверженность к организации, приобретающая форму приверженности семье, причем эта ориентация характерна как для рядовых членов организации (Дети), так и для руководителей (Отец, Мать). В соответствии с этим основное внимание психолог, работающий в данной культуре, уделяет, в первую очередь, диагностике и формированию:

- ориентации на организационные ценности, приверженности организации, готовности к гражданственному поведению,
- организационных способностей как способностей оптимизировать организационную среду и организационные ситуации,
- образов организации, среды, ситуаций, членов организации (включая себя).

В *дружеской модели* основную роль играют отношения с коллегами, товарищами по работе (Друзья). В связи с этим психолог занимается диагностикой и формированием:

- коммуникативной мотивации,
- коммуникативных способностей,
- представления о коллеге, представления о себе как партнере.

Рыночная культура

В ней, так же, как и в адхократической культуре, основная роль работника - роль профессионала. Специфика рыночной культуры в этом отношении состоит в том, что это – профессионал, ориентированный на высокий результат, стимулирующий работника в форме мотивации достижения и обеспечивающий высокую оплату труда. В этой культуре высока роль руководителя (Хозяин), создающего условия для высокопродуктивной работы.

Основные направления работы психолога в рамках данного направления – диагностика и формирование:

- мотивации профессиональной деятельности,
- профессионально важных качеств,
- профессиональной картины мира, концептуальных моделей, оперативных образов,
- управленческой мотивации, управленческих способностей, управленческой концепции.

Адхократическая культура

В этой культуре приоритетность роли профессионала проявляется в ориентации работника не столько на результат, сколько на процесс (традиционное понимание внутренней мотивации), а в другом аспекте – в интересе к решению сложных задач. Высокая значимость роли коллеги (Содеятель) связана с тем, что в наше время решение сложных задач в организации – командная работа как одна из форм делового взаимодействия (см. например: [10; 11; 14]).

В этой культуре взаимодействие психолога с работником состоит в диагностике и формировании:

- мотивации профессиональной деятельности (в основном, внутренней),
- профессионально важных качеств, среди которых существенное место занимает креативность,
- профессиональной картины мира,
- мотивации и способностей к деловому взаимодействию,
- представления о себе и коллеге как партнерах по деловому взаимодействию.

Выводы

1. Организационный подход к психологии работника характеризуется моделью, в соответствии с которой он исполняет пять основных организационных ролей - член организации, профессионал, руководитель, подчиненный, коллега.
2. Исполнение этих ролей (организационная эффективность) обусловлена тремя основными характеристиками - мотивацией, способностями работника и сложившимся у него образом работы.
3. Исполнение организационных ролей обусловлено как индивидуально-психологическими характеристиками работника, так и особенностями организационной культуры, задающей как приоритетность ролей, так и требования к трем основным характеристикам работника.
4. Психолог проводит диагностику и формирование мотивации, способностей работника и его образа работы с учетом особенностей организационной культуры.

Список литературы

1. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. – СПб.: Институт практической психологии, 2008.
2. Грачев А.А. Психологический подход к организационной культуре: производственная эффективность и жизненные ориентации работника // Ананьевские чтения – 2017: Преемственность в психологической науке: В.М. Бехтерев, Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов: материалы международной научной конференции / Отв. ред. Л.А. Головей, А.В. Шаболтас. – СПб.: Айсинг, 2017. – С. 339-340.
3. Дикая Л.Г., Занковский А.Н., Журавлев А.Л. Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого

наследия Е.А. Климова: Материалы международной научно-практической конференции. – М.: МГУ, 2016. – С. 30-37.

4. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 1. – С. 6–16.

5. Занковский А.Н., Журавлев А.Л. Тенденции развития организационной психологии // Новая парадигма организационного управления в условиях вызовов XXI века (к 95-летию Л.И. Уманского): монографические материалы Всероссийского симпозиума: в 2-х томах. Том 1. – Кострома: Изд-во Костромского госуниверситета, 2016. – С. 81-94.

6. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.

7. Культура и поведение в организации: российский опыт/ Отв. ред. С.П. Дырин, А.Л. Журавлев, Т.О. Соломанидина. М., 2008.

8. Личность профессионала в современном мире. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

9. Национальная программа «Российская деловая культура». – М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1997.

10. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций. – М.: Изд-во «Социум»; «Институт психологии РАН», 2001.

11. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия. – Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.

12. Российская деловая культура: история, традиции, практика. – М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1998.

13. Служба социального развития предприятия: практическое пособие. – М.: Наука, 1989.

14. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. – М.: Наука, 1987.

15. Handbook of industrial and organizational psychology/ Ed. M.D. Dunnette. Chicago: Rand McNally and Co., 1976.

THE PSYCHOLOGY OF THE WORKER: ORGANIZATIONAL APPROACH

Grachev A.A. – Doctor of Psychological Science, Professor, Leading Researcher RAS, Institute of psychology, Moscow, Russia

Reasonable psychological model of a worker that extends a psychological model of a professional, often used in work psychology. The model involves three dimensions of the worker - motivation, ability, image of work, implemented in five main roles - a member of the organization, a professional, a manager, a subordinate and a colleague.

Keywords: worker psychology, member of the organization, professional, manager, subordinate, colleague, motivation, ability, image of work, organizational culture.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Гудименко Юлия Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология»

Тверской государственный университет,

г. Тверь, Россия

Графова Анна Евгеньевна, магистрант 1 курса, направление «Психология»

Тверской государственный университет

г. Тверь, Россия

Статья посвящена проблеме психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников организации. Выделены структурные компоненты данного феномена, которые положены в основу разработанной модели психологического сопровождения инновационной деятельности сотрудников организации. Представлены результаты Тренинга развития психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников организации.

Ключевые слова: инновационная деятельность, психологическая готовность к инновационной деятельности, тренинг, модель психологического сопровождения, сотрудники организации.

В настоящее время общество претерпевает множество изменений, которые, в определенной степени, кардинально меняют жизнь человека. Ускоренный темп развития, непрерывное совершенствование высоких технологий, активизация личностного потенциала людей являются следствием ориентации современного общества на инновационный способ развития.

В Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы говорится о том, что «Необходимым условием для формирования инновационной экономики является модернизация системы образования, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны... В основу развития системы образования должны быть положены такие принципы проектной деятельности, реализованные в приоритетном национальном проекте «Образование», как открытость образования к внешним запросам, применение проектных методов, конкурсное выявление и поддержка лидеров, ***успешно реализующих новые подходы на практике***, адресность инструментов ресурсной поддержки и комплексный характер принимаемых решений» [2].

Стратегическая цель государственной политики в области образования - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина [2]. Реализация этой цели предполагает решение такой приоритетной задачи, как обеспечение инновационного характера образования.

Все изменения в сфере труда, происходящие на сегодняшний момент времени, требуют от сотрудников общеобразовательных организаций не только профессиональной компетентности, но и разносторонней развитости, открытости новому, готовности к быстро меняющимся условиям, оптимальному использованию личностных и профессиональных ресурсов, эффективному взаимодействию со специалистами других областей и, конечно же, готовности к инновационной деятельности [2]. Последняя характеристика является наиболее важным показателем профессионализма и конкурентоспособности, без которого невозможно достичь высокого уровня мастерства и результативности в своей профессиональной деятельности.

Психологическая готовность сотрудника к инновационной деятельности позволяет максимально реализовать его возможности и раскрыть творческий потенциал, что, в свою очередь, окажет позитивное воздействие на работу трудового коллектива и на деятельность организации в целом [5].

Следует отметить, что различные организации, в целях развития и поддержания своего места на рынке труда, вынуждены постоянно совершенствоваться, обновлять техническое оборудование, искать новые методы и технологии, способствующие оптимизации управления и активизации персонала, другими словами, осуществлять инновационную деятельность.

Психологическую готовность к инновационной деятельности, по мнению Градева Д. и Маринова А., можно определить как проявление творчества личностью, которое характеризуется практическим применением своих знаний и умений в профессиональной деятельности, используя новые способы достижения целей [1].

Краснорядцева О.М. считает, что психологическая готовность к инновационной деятельности является отражением динамических характеристик многостороннего человеческого мира (открытость всему новому, ответственность за результаты своей деятельности, готовность к изменениям, высокий уровень адаптированности к быстро изменяющимся условиям) [3, с. 164].

В свою очередь Сластенин В.А. определил психологическую готовность к инновационной деятельности как совокупность личностных и профессиональных характеристик, свойственных субъекту инноваций, которые способствуют успешному достижению целей и задач профессиональной деятельности. В своих исследованиях Виталий Александрович выделил структурные компоненты психологической готовности к инновационной деятельности педагогов, к которым отнес креативный, рефлексивный, мотивационный и технологический компоненты [4]. Таким образом, структуру психологической готовности он свел к личностному и операционному аспектам.

В связи с модернизацией системы российского образования от момента вступления России в Болонский процесс и по сегодняшний день, а также с активным внедрением инноваций, к личности сотрудника общеобразовательной организации, под которым мы понимаем учителя, в настоящее время

выдвигаются наиболее высокие требования, нежели раньше. Ведь личность учителя во многом определяет успешность его профессиональной деятельности, в частности, его методы обучения и воспитания, взаимодействия с учениками и коллегами. Соответственно, перед всеми субъектами общеобразовательных организаций в рамках их профессиональной деятельности возникают все новые и более сложные задачи, а, следовательно, и конкретно перед личностью учителя [7].

Результативность профессиональной деятельности сотрудников общеобразовательных организаций во многом зависит от их психологических особенностей. Реализация постоянного развития и совершенствования, открытость новому опыту, готовность к нововведениям, творческий подход к своей работе, эффективное взаимодействие с учениками и педагогическим коллективом, оптимальное использование личностных ресурсов позволят добиться высоких результатов в педагогической деятельности и обеспечат ее успешность.

Основываясь на исследованиях Градева Д. и Маринова А., Краснорядцевой О.М., Галажинского Э. и Клочко В., Кандыбовича Л.А и Дьяченко М.И., Вержицкого Г., Сластенина В.А., Ливенцевой О.В., Раковой И.В., Андреевой Е.А. и др, мы выделили структурные компоненты психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников общеобразовательных организаций, которые являются адекватными специфике их профессиональной деятельности:

- 1) **Мотивационный компонент** заключается в осознании необходимости внедрения инновационных технологий в образовательный процесс, потребности в приобретении новых знаний, умений и навыков в сфере инноватики, стремлении быть субъектом инноваций и активно применять новшества в своей профессиональной деятельности. Данный компонент можно характеризовать устойчивым интересом и высокой степенью восприимчивости к педагогическим инновациям, непрерывным образованием в вопросах инновационных технологий, а также, в понимании того, что педагогические новшества являются вспомогательными элементами, способствующими наиболее современному и эффективному способу решения множества педагогических задач.
- 2) **Когнитивный компонент** отражает всю совокупность теоретических и практических знаний сотрудника общеобразовательной организации в сфере инноваций, характеризуется использованием понятий и категорий, относящихся к инновационным технологиям. К данному компоненту психологической готовности также можно отнести осознание перспектив применения инновационных технологий в педагогической деятельности.
- 3) **Личностно-деятельностный компонент** психологической готовности к инновационной деятельности включает в себя следующие характеристики: высокий уровень самоорганизованности и планирования, инициативность и целеустремленность, личная заинтересованность и активность в использовании педагогических инноваций, готовность развиваться и

совершенствовать свои личностные, профессиональные качества, способность адекватно оценивать результаты собственной деятельности, умение эффективно применять в своей практической деятельности новые способы и пути решения педагогических задач, основываясь на имеющейся теоретической базе, умение оптимально использовать личностные ресурсы.

- 4) **Творческий компонент** заключается в гибкости мышления, креативности, способности быстро находить наиболее приемлемые пути решения задач в неординарных ситуациях, проявлении творческой инициативы, открытости новому, готовности пойти на риск ради достижения педагогических целей. Данный компонент отражает стремление учителя принимать участие в различных творческих проектах, находить новые, оригинальные решения задач в сфере образования.

Таким образом, учитывая специфику профессиональной деятельности сотрудников общеобразовательных организаций и выделенные нами в соответствии с ней структурные компоненты психологической готовности к инновационной деятельности, мы можем сделать вывод о том, что психологическая готовность сотрудников общеобразовательных организаций к инновационной деятельности - это психическое состояние субъекта инновационной деятельности, характеризующееся согласованным взаимодействием мотивационного, когнитивного, личностно-деятельностного и творческого компонентов.

Перечисленные компоненты были положены в основу разработанной нами модели психологического сопровождения инновационной деятельности, в рамках которой были выделены мероприятия, способствующие развитию структурных компонентов психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников общеобразовательных организаций, а именно, лекции, семинары, конференции, мастер-классы, психодиагностика, психологическое консультирование, повышение квалификации, проекты, деловые игры и психологический тренинг.

Для развития каждого из описанных компонентов требуется воздействие, затрагивающее целостное развитие личности сотрудников. На наш взгляд, эту задачу наиболее эффективно решает такая форма практической психологической работы как тренинг.

В нашем исследовании приняли участие 41 учитель среднего и старшего звена МБОУ «СОШ №20» г. Твери в возрасте 24 - 57 лет, со стажем работы 2 - 36 лет.

По результатам первичного исследования было выявлено, что среди сотрудников МБОУ «СОШ №20» преобладают лица со средними показателями психологической готовности к инновационной деятельности (43,9 %). Для них и для сотрудников с низкими показателями (17,1%) была разработана и апробирована программа Тренинга развития психологической готовности к инновационной деятельности, при создании которой мы использовали технологии, описанные в книге Сидоренко Е.В. «Технология создания тренинга: от замысла к результату» [6].

Спустя 3 месяца после проведения занятий по программе Тренинга развития психологической готовности к инновационной деятельности, нами был проведен повторный замер уровня психологической готовности к инновационной деятельности. Были получены достоверные значимые различия при сравнении результатов у экспериментальной и контрольной групп (Таблица 1).

По результатам мы видим, что уровень значимости по каждому показателю не превышает 0,05. Исходя из этого, мы можем сделать вывод о том, что по истечении 3 месяцев с момента проведения тренинговой работы в МБОУ «СОШ №20», произошли значимые изменения в уровне психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников.

Таблица 1

Статистическое сравнение «выходных» значений уровня психологической готовности к инновационной деятельности у контрольной и экспериментальной групп с помощью критерия Манна-Уитни

	Инициативность	Предп_деят_треб_инноват	Готовность_к_переменам	Общий_индекс
Статистика U Манна-Уитни	,000	16,000	12,000	,000
Z	-4,580	-3,391	-3,617	-4,246
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,000	,001	,000	,000
Точная знч. [2*(1-сторонняя Знач.)]	,000 ^a	,000 ^a	,000 ^a	,000 ^a

а. Группирующая переменная: Группа

В экспериментальной группе, состоящей из 12 человек, наблюдается наличие значимых изменений по всем исследуемым показателям (Таблица 2).

Таблица 2

Изучение достоверности сдвига показателей психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной группе с помощью критерия Уилкоксона

	Инициативность	Предп_деят_треб_инноват	Готовн_к_перм_Готовность_к_переменам	Общ_индекс - Общий_индекс
Z	-3,115 ^a	-3,100 ^a	-3,078 ^a	-3,069 ^a
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,002	,002	,002	,002

б. Критерий знаковых рангов Уилкоксона

На рисунке 1 графически отражены изменения уровня психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников МБОУ «СОШ №20» в экспериментальной группе до и после тренингового воздействия.

На данном рисунке мы можем наблюдать сдвиг в сторону увеличения уровня психологической готовности к инновационной деятельности, что свидетельствует об эффективности проведенных тренинговых мероприятий.

Более того, эффективность разработанной программы Тренинга развития психологической готовности к инновационной деятельности можно графически отследить при сравнении данных вторичного исследования экспериментальной и контрольной групп (Рис. 2).

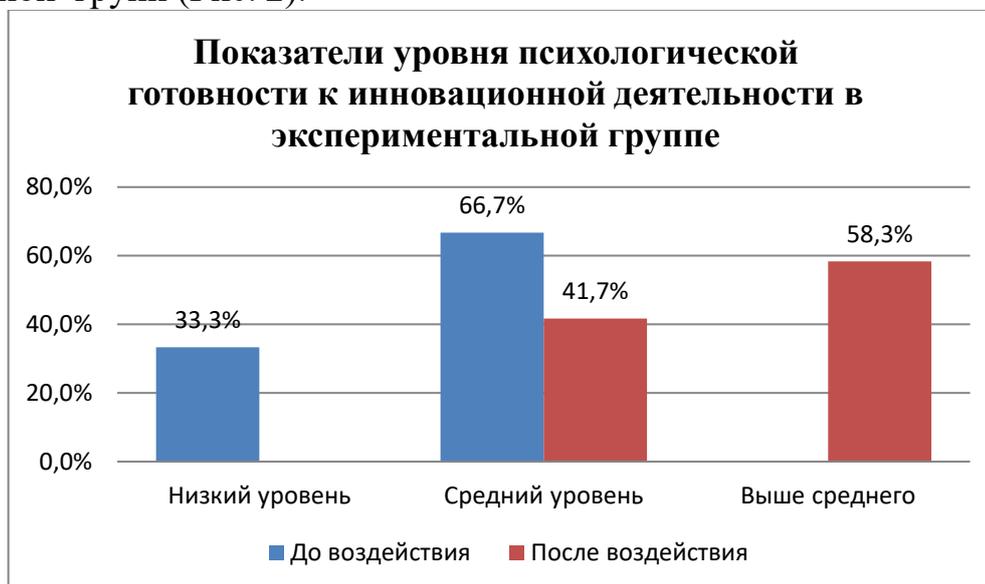


Рис. 1. Сравнение изменения уровня психологической готовности в экспериментальной группе до и после тренингового воздействия

На данном рисунке видна положительная динамика уровня психологической готовности к инновационной деятельности у сотрудников МБОУ «СОШ №20», определенных в экспериментальную группу. У респондентов не наблюдается низкого уровня психологической готовности к инновационной деятельности, снизились показатели среднего уровня (41,7%) и увеличились показатели уровня выше среднего (58,3%). У контрольной группы наблюдается низкий уровень психологической готовности к инновационной деятельности (23,1%), преобладает средний уровень (76,9%) и отсутствует уровень выше среднего.



Рис. 2. Повторное исследование уровня психологической готовности к инновационной деятельности у экспериментальной и контрольной групп

Таким образом, Тренинг развития психологической готовности к инновационной деятельности, в рамках модели психологического сопровождения инновационной деятельности сотрудников организации, повышает уровень психологической готовности данного феномена у сотрудников общеобразовательных организаций, является доказанной.

Подводя итоги, следует подчеркнуть важность развития структурных компонентов психологической готовности к инновационной деятельности, ведь в настоящее время, мы сталкиваемся с тем, что не каждый сотрудник психологически готов к осуществлению инновационной деятельности, принятию современных тенденций. Следовательно, становится актуальным вопрос о психологическом сопровождении инновационной деятельности сотрудников в целях повышения уровня их психологической готовности к данному феномену. Таким образом, современному педагогу требуется поддержка на каждом этапе его профессионального пути, будь то молодой специалист или опытный педагог. Для решения данных вопросов необходима модернизация системы психологического сопровождения педагога, в частности по сопровождению инновационной деятельности. Эта проблема требует изучения существующих форм психологического сопровождения, определение их плюсов и минусов, их роли в современном образовательном процессе. Благодаря этому возможно повышение конкурентоспособности российского образования, которое станет критерием его высокого качества, а также обеспечит позиционирование России как одного из лидеров в области экспорта образовательных услуг [2].

Список литературы

1. Градев Д., Маринов А. Основы разработки педагогических технологий и инноваций/ Под ред. В.А. Пятина. – Астрахань: АГПУ, 1998. – 380 с.

2. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы. Федеральный закон от 29 декабря 2014 г. № 2765-р/ Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru>.
3. Краснорядцева О.М., Баланев Д.Ю., Щеглова Э.А. Диагностические возможности опросника «Психологическая готовность к инновационной деятельности»// Сибирский психологический журнал. – 2011. – № 40. – 12 с.
4. Кузнецов Б.Т. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ Б.Т. Кузнецов, А.Б. Кузнецов. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 367 с.
5. Леонтьева В.Б. Комплексное стимулирование изобретательской и инновационной деятельности/ В. Леонтьева// Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. – 2018. – № 2. – 75 с.
6. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга. – СПб.: Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2008. – 336 с.
7. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)/ Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru>.

PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF INNOVATIVE ACTIVITY OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Gudimenko Yu. Yu. – Candidate of psychological Sciences, Associate Professor of the department of Labor Psychology and clinical psychology

Tver state University

Tver, Russia

Grafova E.A. – 1st year master student, Psychology course

Tver state University

Tver, Russia

The article considers the problem of employees' psychological readiness for innovative activity. The structural components of this phenomenon, which are the basis of the developed model of psychological support of innovative activity of employees of the organization, are identified. The article also presents the results of training of psychological readiness development for innovative activity of employees of the organization.

Keywords: innovative activity, psychological readiness for innovative activity, training, model of psychological support, employees of the organization

МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ С РАЗНОЙ СТЕПЕНЬЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

*Демиденко Надежда Николаевна – кандидат психологических наук, доцент
кафедры «Психология труда и клиническая психология»*

Тверской государственный университет, г. Тверь, Россия

Марсанова Наталья Николаевна – магистр психологии

Тверской государственный университет, г. Тверь, Россия

В статье представлено описание феномена мотивационно-ценностной направленности личности и результаты исследования мотивационно-ценностной направленности личности преподавателей вузов с разной степенью профессиональной успешности. Показаны структурные и содержательные различия в мотивационно-ценностной направленности личности преподавателей.

Ключевые слова: мотивационно-ценностная направленность, профессиональная успешность, объективные, субъективные показатели успешности, удовлетворенность трудом.

Анализ научного материала по проблеме профессиональной деятельности преподавателя вуза показывает, что профессиональная компетентность является объективно важным, но недостаточным основанием для достижения профессиональной успешности. С нашей точки зрения, компетентностный подход к исследованию профессиональной успешности, не позволяет исследовать личность в совокупности ее мотивов, личных ценностей, отношений с миром [3, с. 178]. Поэтому важным представляется введение в сферу научного анализа личностных детерминант профессиональной успешности [1, с. 119, 157], которые объединяет феномен мотивационно-ценностной направленности личности. Под мотивационно-ценностной направленностью понимается интегративная динамическая система свойств человека, включающая иерархически взаимосвязанные мотивы, интересы, цели, ценностные ориентации, установки, убеждения, идеалы, при этом, мотивационный и ценностный аспекты выделяются как ключевые в ее формировании и развитии [2, с. 144-145].

Цель исследования состояла в уточнении содержания и структуры мотивационно-ценностной направленности и выявлении характеристик мотивационно-ценностной направленности профессионально успешного преподавателя высшей школы.

Исследование проводилось в 2018 году, в нем приняли участие 52 преподавателя из Тверского государственного университета, Тверского государственного технического университета, Тверского государственного медицинского университета, Тверской государственной сельскохозяйственной академии и Военной академии воздушно-космической обороны имени Маршала Советского Союза Г.К. Жукова.

Методы и методики: «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир), опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Розанова), методика диагностики направленности личности (Б. Басса), морфологический тест жизненных ценностей (В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной), рейтинговая анкета преподавателя вуза, математическая обработка данных с помощью программы SPSS Statistics 22.0, количественный и качественный анализ результатов, корреляционный анализ.

Для оценки объективной стороны профессиональной успешности была составлена авторская анкета, состоящая из вопросов, направленных на получение сведений о направлениях работы и профессионального развития преподавателя, стаже профессиональной педагогической деятельности в высшей школе, об основных социальных, возрастно-половых характеристиках.

На основании анализа существующих подходов к оценке деятельности, рейтинговых практик в различных российских вузах и существующих исследований, в качестве объективных показателей эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы нами были приняты рейтинговые показатели каждого из преподавателей. Общий рейтинг преподавателя вуза складывался из суммы показателей, определяемых занимаемой должностью, разработкой учебно-методической литературы, участием в научной работе и пр. Самоотчет содержит анализ участия преподавателей во всех видах учебно-методических работ, которые входят в образовательную программу. Его образуют два элемента: рейтинг «Потенциал», характеризующий квалификационный потенциал, накопленный за время работы, и рейтинг «Активность», отражающий активность по основным направлениям деятельности в текущем учебном году. Абсолютный личный рейтинг определяется суммированием натуральных величин и умножением их на коэффициенты «Потенциал» и «Активность», т.е. на 0,33 и на 0,67 соответственно.

Данные показатели были выявлены в результате анкетного опроса преподавателей вуза и отражают абсолютный рейтинг каждого преподавателя (рис. 1):

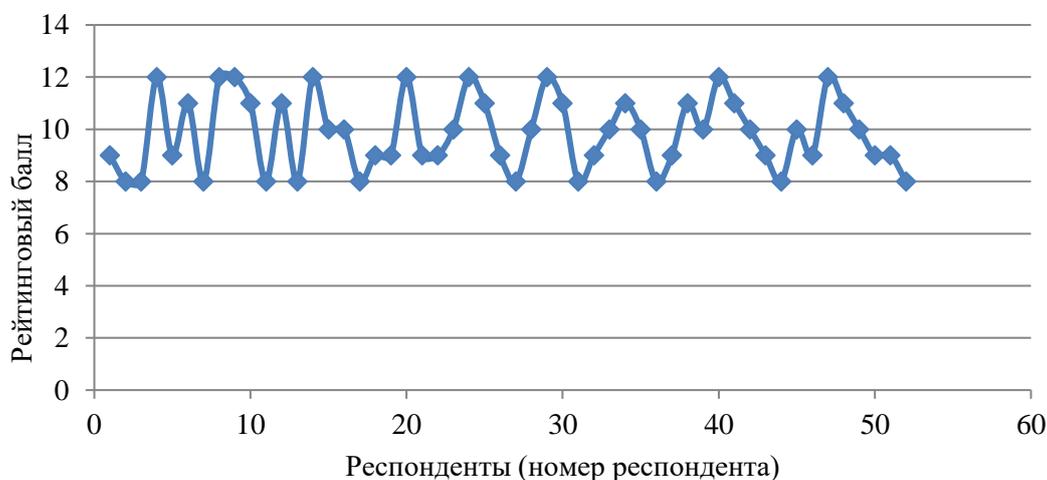


Рис. 1. Показатели рейтинговой оценки среди преподавателей

Представленные данные демонстрируют, что рейтинг преподавателей, принявших участие в исследовании равномерно высокий, что подтверждает профессионализм преподавателей высшей школы. Учитывая тот факт, что существенных различий в объективных рейтинговых показателях по уровню успешности у преподавателей высшей школы не выявлено, представляется возможным выделить успешных преподавателей на основании субъективного показателя – удовлетворенности работой.

Субъективная сторона профессиональной успешности оценивалась при помощи методики «Удовлетворенность работой». Нами было установлено, что значения большинства опрошенных преподавателей по показателю «Удовлетворенность работой» хоть и позволяют говорить о достаточном уровне удовлетворенности, близки к пограничному значению в сорок баллов, показатели выше которого свидетельствуют о низкой удовлетворенности работой.

Таким образом, были сформированы две группы испытуемых: группа 1(34 чел.) – преподаватели с высоким рейтингом и высокими показателями удовлетворенности; группа 2 (18 чел.) – это преподаватели с высоким рейтингом и низкими показателями удовлетворенности.

В рамках исследования ценностного компонента мотивационно-ценностной направленности личности было проведено тестирование преподавателей высшей школы с использованием методики «Морфологический тест жизненных ценностей». Данные, полученные для группы успешных преподавателей (1 группа), представлены на диаграмме (рис. 2):

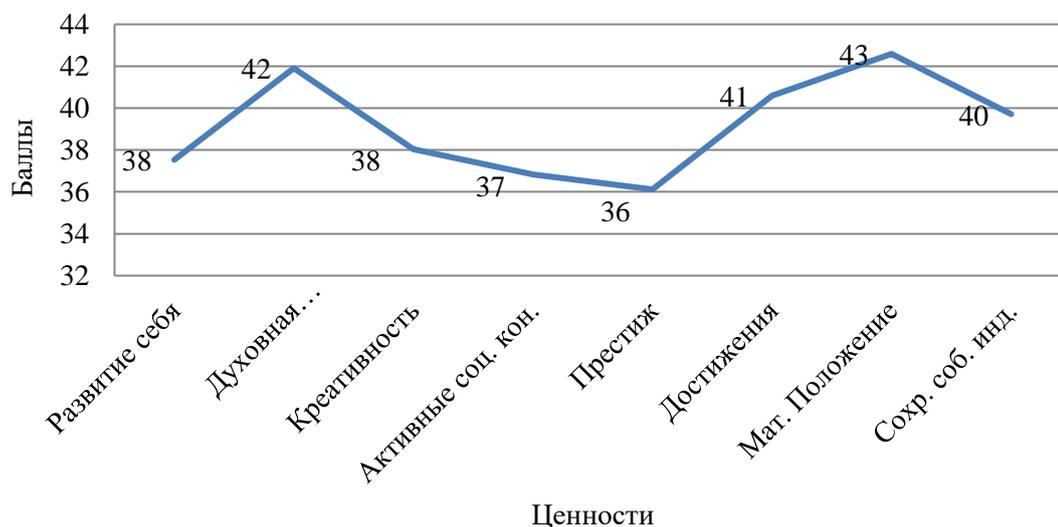


Рис. 2. Средние показатели степени выраженности ценностей в группе успешных преподавателей

Анализ данных показывает, что наибольшее значение для преподавателей имеют ценности материального положения и духовной удовлетворенности, наравне с ценностями сохранения собственной индивидуальности и достижений. Иначе говоря, в структуре жизненных ценностей успешного

преподавателя высшей школы равноценно представлены как духовно-нравственные, так и эгоистично – престижные ценности.

В ходе проведения корреляционного анализа установлено, что ключевая для преподавателей ценность материального положения имеет взаимосвязи с ценностями собственного престижа, активных социальных контактов, сохранения собственной индивидуальности и развития себя, в то время как, ценность духовной удовлетворенности напрямую связана с реализацией ценности креативности, творческого осмысления профессиональных обязанностей.

Исследование структуры трудовой мотивации преподавателей с помощью методики К. Замфир показало, что большинство успешных преподавателей имеют выраженный внутренний тип мотивации трудовой деятельности, что позволяет говорить о его связи с удовлетворенностью трудом и успешностью преподавателя высшей школы.

В ходе исследования направленности личности успешных преподавателей с помощью опросника Смекала-Кучера оказалось, что успешных преподавателей определяет направленность на дело, они составляют 73,6% от выборки, около одной четверти имеют направленность на себя, направленность на взаимодействие диагностирована у 5,9%.

Из этого следует, что успешный преподаватель сконцентрирован на профессиональной деятельности, стремится в полной мере овладеть педагогическим мастерством, максимально реализует в трудовой деятельности свой потенциал.

Для выяснения структуры мотивационно-ценностной направленности успешного преподавателя был проведен корреляционный анализ взаимосвязи типа мотивации с ценностями и направленностью личности в группе преподавателей с высоким уровнем успешности (рис. 3):

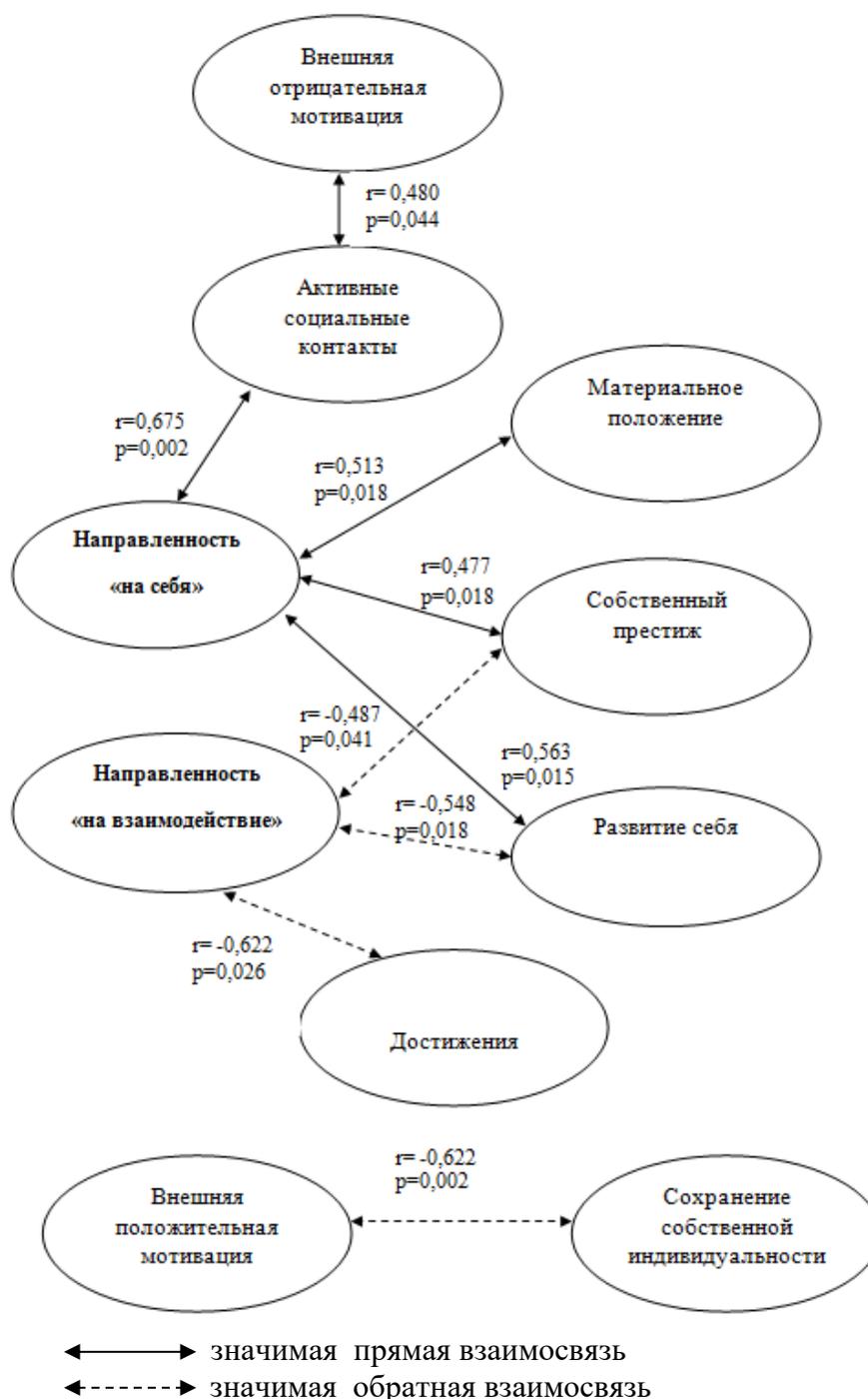


Рис. 3. Корреляционная плеяда взаимосвязей направленности, типа мотивации и приоритетных ценностей успешных преподавателей

Корреляционный анализ не выявил значимых взаимосвязей направленности «на задачу», свойственной большей части успешных преподавателей, с показателями мотивации и приоритетных ценностей, но выявил взаимосвязи для двух других типов направленности успешных преподавателей высшей школы. Были обнаружены значимые прямые взаимосвязи между направленностью «на себя» и ценностями «развития себя» ($r=0,563$), «активных социальных контактов» ($r=0,675$), а также с ценностью «престиж» ($r=0,477$), связанной с социальным признанием и одобрением со стороны коллег, и с ценностью «материальное положение» ($r=0,513$).

Для преподавателей с направленностью «на взаимодействие», напротив, значимость ценностей «достижения» невелика ($r=-0,524$). Данный тип направленности не предполагает ценностного отношения к достижению престижа ($r=-0,487$). Приведенные данные согласуются с тем фактом, что среди успешных преподавателей такую направленность имеют лишь 5,9% респондентов.

Корреляционный анализ типа мотивации с приоритетными ценностями преподавателей обнаружил умеренную обратную взаимосвязь между приоритетной ценностью «сохранение индивидуальности» и показателем «внешняя положительная мотивация» ($r=-0,622$), т.е. уровень показателя «внешняя положительная мотивация» зависит от выраженности у преподавателя ценности сохранения собственной индивидуальности.

Значимой является умеренная прямая взаимосвязь между показателями «внешняя отрицательная мотивация» и ценностью «активные социальные контакты» ($r=0,480$).

На основании данных эмпирического исследования можно говорить о преобладании направленности «на дело» у успешных преподавателей, опосредованной ценностями духовной удовлетворенности, материального положения, а также сохранения собственной индивидуальности и достижений.

Подход к анализу профессионального труда, как имеющему смысложизненное значение для человека и как к полимотивированной форме его деятельностной активности, реализуемой не только посредством специфически-профессиональных компонентов, но и компонентов мотивационно-ценностной направленности личности, представляется актуальным и открывает новые перспективы исследования профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Демиденко Н.Н. Психология модернизации высшей школы: учеб. пособие. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2012. – 228 с.
2. Клименко И.В. Мотивационно-ценностная направленность студентов на профессиональную деятельность // Национальный психологический журнал. – 2013. – №1(9). – С.143-151
3. Марсанова Н.Н. Мотивационно-ценностные детерминанты профессионально успешной личности // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: Материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников, посвященной 90-летию заслуженного деятеля науки РФ, доктора психологических наук, профессора А.Ф. Шикуну. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 178-181.

MOTIVATION AND VALUES ORIENTATION OF THE PERSONALITY OF UNIVERSITY TEACHERS WITH DIFFERENT DEGREES OF PROFESSIONAL SUCCESS

*Demidenko Nadezhda Nikolaevna – PhD in psychology,
Tver State University, Tver, Russia*

*Marsanova Natalya Nikolaevna – master in psychology,
Tver State University, Tver, Russia*

The article considers the definition of motivation and values orientation of the personality phenomenon. The author describes the results of the study of motivation and values orientation of the personality of university teachers with different degrees of professional success. The report shows the structural and substantive differences among university teachers' motivation and values orientation of the personality.

Keywords: motivation and values orientation, professional success, objective, subjective criteria of professional success, job satisfaction.

СКЛОННОСТЬ К ЗАВИСИМОМУ ПОВЕДЕНИЮ У КОМАНДНО-ИНСТРУКТОРСКОГО СОСТАВА

Дмитриева Екатерина Владимировна – начальник лаборатории психологического отбора, коррекции и управления функциональным состоянием Отраслевого научно-практического центра психофизиологии труда НУЗ «Научный клинический центр ОАО «РЖД», г. Москва, Россия

Закревская Анна Александровна – ведущий научный сотрудник Отраслевого научно-практического центра психофизиологии труда НУЗ «Научный клинический центр ОАО «РЖД», г. Москва, Россия

Богданова Валентина Евгеньевна – научный сотрудник Отраслевого научно-практического центра психофизиологии труда НУЗ «Научный клинический центр ОАО «РЖД», г. Москва, Россия

В статье приведены результаты исследования склонности к аддиктивному поведению и уровня личностной зрелости среди командно-инструкторского состава локомотивных депо.

Ключевые слова: аддиктивное поведение, личностная зрелость.

Аддиктивное поведение — одна из форм деструктивного поведения, выражающаяся в стремлении уйти от реальности, изменив свое психическое состояние посредством приема определенных веществ или постоянной фиксации внимания на определенных предметах или активных видах деятельности, что сопровождается развитием интенсивных эмоций. С одной стороны, аддикция является болезнью, а с другой — результатом

определенного безответственного поведения, неверного выбора, потому что, по мере повторения такого паттерна поведения и «перекраивания» нейронной карты в головном мозге, рождается тяга, развивается болезнь [2; с. 47-49].

В исследовании приняли участие 30 машинистов-инструкторов (далее – ТЧМИ), работающих в ОАО «РЖД». В состав тестовой батареи вошли методики на диагностику склонности к аддиктивному поведению и личностные опросники.

- Диагностика аддиктивного поведения: интегрированный тест (Н.Н. Телепова);
- Клинический тест-скрининг диагностики форм химических и нехимических зависимостей для их ранней диагностики (В.А. Руженков, И.С. Лукьянцева);
- Тест на зависимость (аддикцию) (Лозовая Г.В.).
- Многоуровневый личностный опросник “Адаптивность” (А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин);
- Опросник личностной зрелости (Ю.З. Гильбух);
- Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросанова);
- Опросник Самоотношение (В.В. Столин, С.Р. Пантилеев).

Математико-статистические методы обработки эмпирических данных: описательная статистика, частотный, корреляционный, факторный, иерархический кластерный анализ. Для обработки данных используется программа SPSS ver. 20.

Результаты исследования

Общая выборка 60 машинистов-инструкторов (далее – ТЧМИ) была разделена на 2 группы по результатам методики «Клинический тест-скрининг диагностики форм химических и нехимических зависимостей для их ранней диагностики». Критерий разделения – ответы на вопросы «Курите ли Вы» и «Употребляете ли алкоголь (если да, то как часто)». Вариант ответа «несколько раз в год» исключался из категории признаков склонности к употреблению алкоголя, тогда как ответы «до 1 раза в месяц», «2-3 раза в месяц» «1 раз в неделю» и чаще позволяли говорить о данной склонности.

В группу «без зависимостей» были отнесены 25 ТЧМИ, не курящих и не употребляющих алкоголь вообще, либо употребляющих его не более нескольких раз в год. Группу «с зависимостями» составили 35 ТЧМИ, которые отметили за собой склонность к курению или употреблению алкоголя от 1 раза в месяц и чаще. Средний возраст в 1-й группе составил 37,2 года (от 29 до 50 лет), во 2-й группе средний возраст составил 40,1 год (от 28 до 51 года).

1. Интегрированный тест (Н.Н. Телепова).

В группе ТЧМИ «с зависимостями» средний балл по всем шкалам методики выше, чем в группе «без зависимостей», а значимые различия отмечены по шкалам «Употребление несмотря на...», «Резкие изменения в образе жизни» и «Общий балл тестирования». Таким образом, ТЧМИ из 2-й группы не бросают своё личное пристрастие даже несмотря на осознание того,

насколько оно мешает им в отношениях с людьми, ухудшает здоровье и нарушает режим жизнедеятельности (рис. 1).

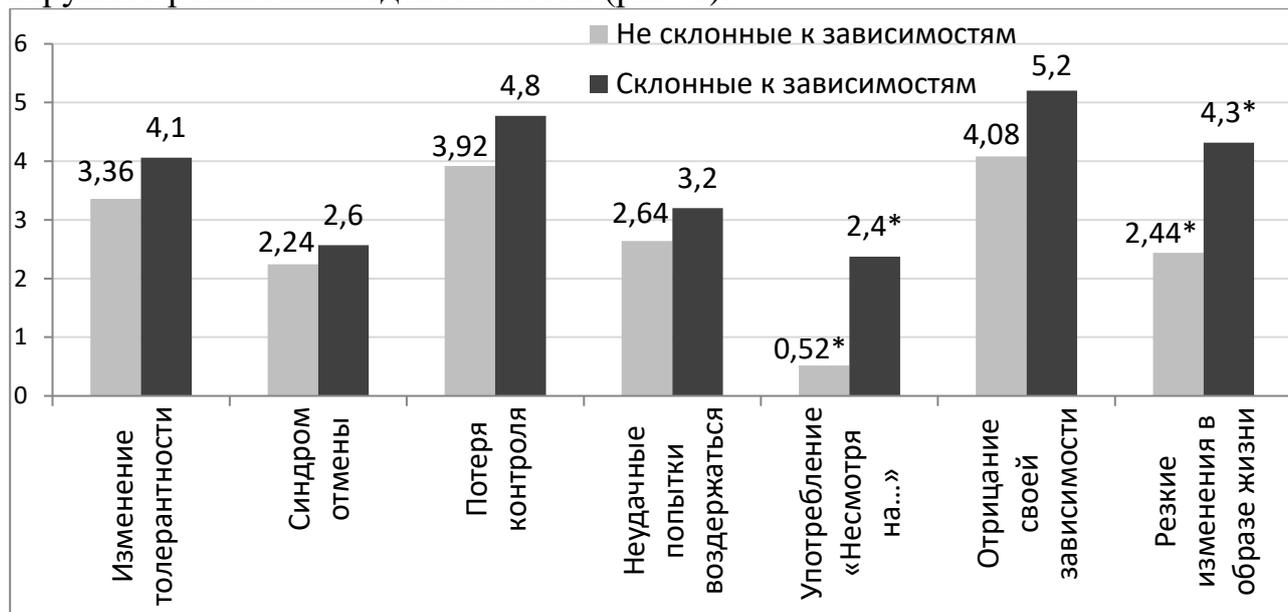


Рис.1. Интегрированный тест (Н.Н. Телепова), * $p < 0,05$

Далее были выделены группы с начальной, развитой или высокой степенью аддикции, либо отсутствие аддикции к выбранному «личному пристрастию».

Таблица 1

Степень выраженности аддиктивного поведения в группах 1 и 2

	Отсутствие аддикции	Начальная стадия	Стадия развития аддикции	Высокая степень аддикции
Группа 1	48% (12 чел.)	16% (4 чел.)	28% (7 чел.)	8% (2 чел.)
Группа 2	20% (7 чел.)	37% (13 чел.)	26% (9 чел.)	17% (6 чел.)

В группе 2 смещение происходит в сторону начальной и развитой аддикции, тогда как в группе 1 аддиктивное поведение не выражено у половины респондентов.

2. Тест на зависимость (аддикцию) (Лозовая Г.В.)

Наиболее существенную разницу в результатах удалось получить по шкалам «Зависимость от алкоголя», «Зависимость от курения», «Зависимость от межполовых отношений», «Телевизионная зависимость», «Лекарственная зависимость», «Зависимость от здорового образа жизни», «Зависимость от компьютера», «Наркотическая зависимость», «Любовная зависимость», «Игровая зависимость». Как следствие, по «Общей склонности к зависимостям» две группы ТЧМИ также значительно различаются.

По «Зависимости от здорового образа жизни» показатели выше в группе 1, среди ТЧМИ без «вредных привычек». Также отметим, что «трудовая зависимость» в обеих группах находится на достаточно высоком уровне. Наиболее высокий балл в группе 2 зафиксирован по «Любовной зависимости», превышая склонности к курению и употреблению алкоголя. В группе 1 результат по данной шкале также высокий, что может отражать потребности

обследуемых в установлении близких, эмоционально насыщенных отношений, однако, в группе 2 данная потребность включает в себя более ярко выраженный компонент физической близости (рис. 2).

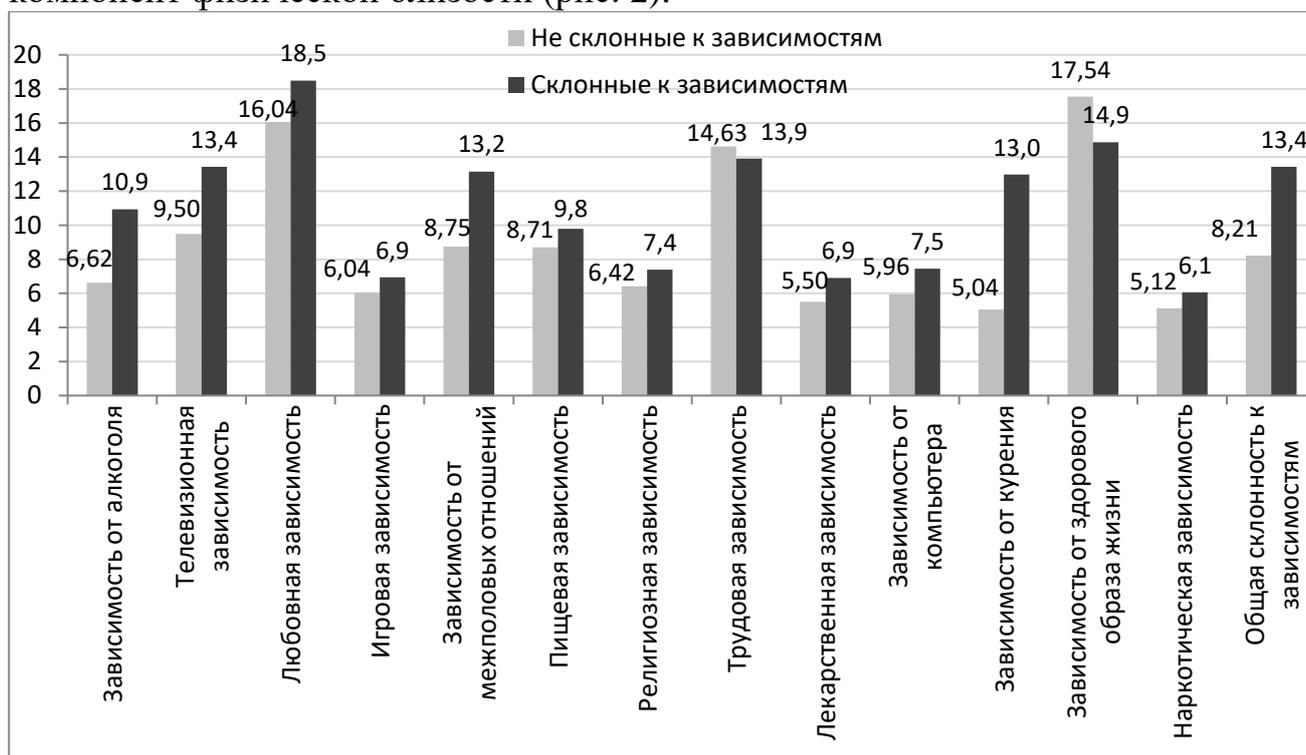


Рис. 2. Тест на зависимость (Лозовая Г.В.)

3. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин)

В группе 1 показатели нервно-психической устойчивости и коммуникативных навыков выше, чем в группе 2 ($p < 0,03$). Таким образом, ТЧМИ из группы 1, по их же собственной оценке, отличаются более высокой устойчивостью к стрессовым воздействиям, умением регулировать собственное поведение и развитыми коммуникативными навыками. Шкала «Адаптивные способности» является интегральной, представляя собой сумму трёх предыдущих шкал, и результат по ней закономерно различается в двух группах (уровень адаптивных способностей в 1 группе выше, чем во 2, рис. 3).

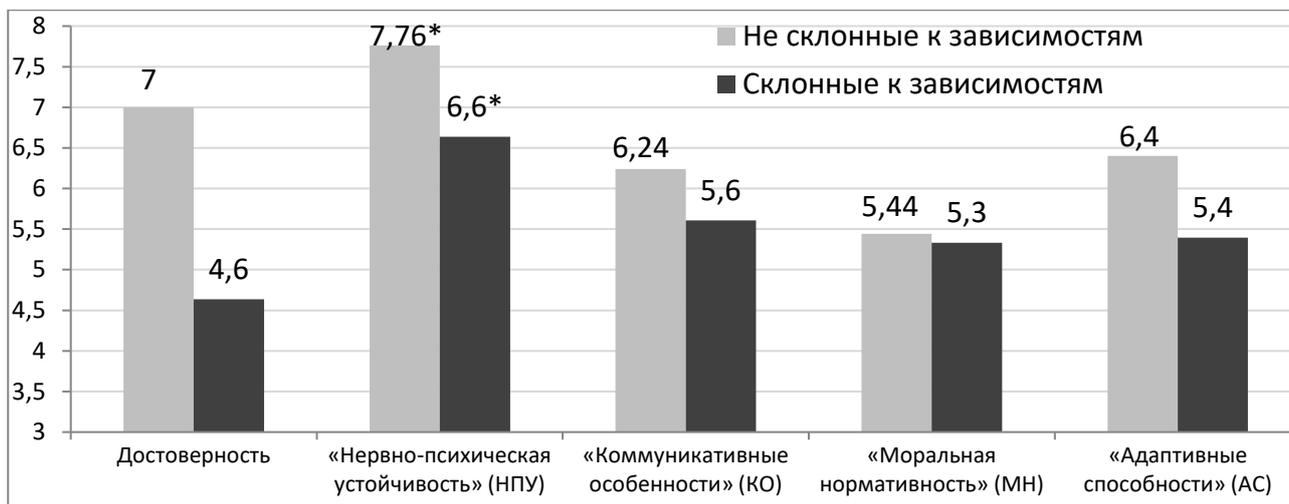


Рис. 3. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», * $p < 0,05$

4. Опросник личностной зрелости (Ю.З. Гильбух)

В группе 1 уровень мотивации достижений выше, чем в группе 2 ($p = 0,038$), хотя во 2 группе он также достаточно высокий.

Отношение к своему «Я» – уверенность в своих возможностях, удовлетворенность своим характером, знаниями, умениями и навыками, предполагает адекватную самооценку и уважение к другим людям. В группе 1 данный признак выражен сильнее, чем в группе 2 ($p = 0,048$). По данной шкале в обеих группах результаты находятся на удовлетворительном уровне (рис. 4).

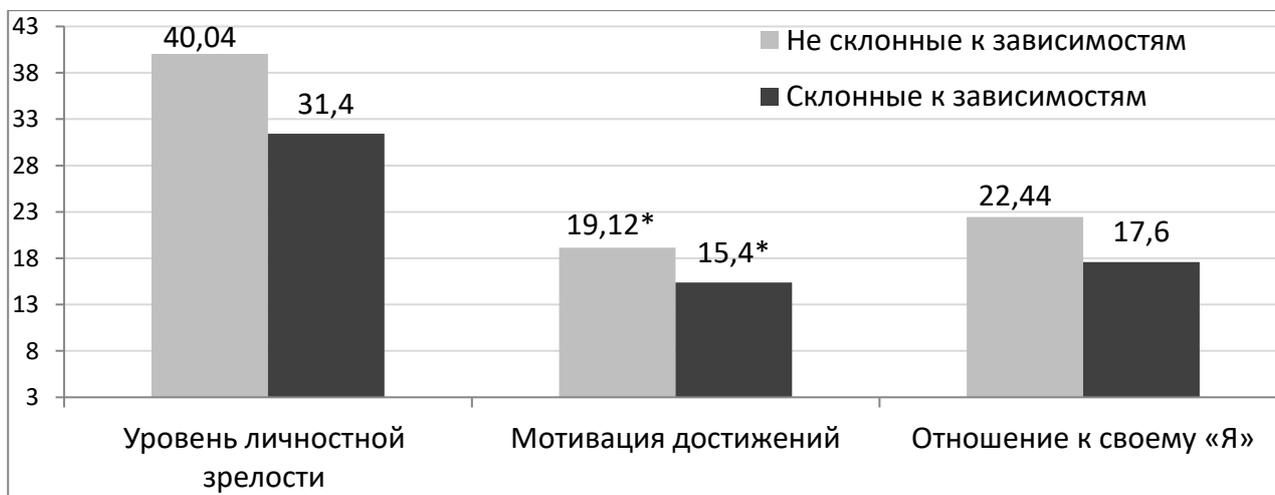


Рис. 4. Опросник личностной зрелости (Ю.З. Гильбух), * $p < 0,05$

5. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросанова)

Статистически значимых различий в двух группах по данной методике не обнаружено, однако, в группе 1 более выражены компоненты моделирования и оценки результатов собственных действий. Планирование деятельности в обеих группах выражено слабо, притом, что гибкость (умение адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам) и самостоятельность (способность принимать решения без посторонней помощи) находится на достаточном уровне. Можно сказать, что глобальные цели определяются сложившимся окружением (семья,

место работы, условия жизни и т.д.), а машинистам-инструкторам остаётся искать наиболее оптимальные способы действий в сложившейся ситуации.

6. Опросник Самоотношение (В.В.Столин, С.Р.Пантилеев)

Статистически значимые различия отмечены по шкалам «Самоинтерес» и «Самопонимание». Таким образом, ТЧМИ в группе 1 демонстрируют большее уважение к себе, интерес и понимание собственных мыслей, чувств, мотивации, а наличие алкогольной или табачной зависимости воспринимается ими как фактор, не заслуживающий уважения, следовательно, неприемлемый в качестве выхода-«бегства» от сложной ситуации.

Корреляционный анализ

Отрицательная корреляция между общим баллом «Диагностики аддиктивного поведения» и уровнем адаптивных способностей ($-0,46$) означает, что высокая склонность к развитию зависимого поведения наблюдается у лиц с низкой адаптивностью, которые испытывают затруднения в адаптации к меняющимся обстоятельствам жизни, в установлении продуктивных межличностных отношений. Аналогичный результат ($-0,47$) получен при сопоставлении уровня адаптивных способностей и общей склонности к зависимостям («Тест на аддикцию»). Таким образом, сниженный уровень морально-нравственных качеств, низкая нормативность поведения и нервно-психическая нестабильность с большой вероятностью могут сопутствовать развитию аддиктивного поведения.

Уровень личностной зрелости напрямую связан с адаптивными способностями ($0,43$), и в данном случае можно говорить о сложившейся личности с устойчивыми моральными качествами, о внутренней мотивации соответствовать собственным стандартам самоуважения, куда не входит наличие какой-либо аддикции, поэтому корреляция со склонностью к зависимостям отрицательная ($-0,36$).

Наличие зависимости очевидно снижает самооффективность личности ($-0,51$), а высокая мотивация достижений, напротив, характерна для работников, не склонных к зависимому поведению. Вероятно, наличие конструктивной цели в жизни становится фактором, удерживающим от растраты времени и здоровья на злоупотребление пагубными привычками. С другой стороны, «трудовая зависимость», или трудоголизм, нередко отмечается среди машинистов-инструкторов, не имеющих вредных привычек, однако классифицируется разработчиками методик как зависимое поведение. Можно ли считать «уход с головой в работу» социально приемлемой (и даже одобряемой) формой аддикции – тема для дальнейших исследований.

Список литературы

1. Киселева А.В. О возможности психологической диагностики склонности к аддиктивному поведению // Психолого-педагогические технологии. – 2015. – №3. – С. 47 – 54.
2. Костенко В.Ю. Проблема психометрической проверки методик с выбором номинативного варианта ответа (на примере опросника личностной

зрелости Ю.З. Гильбуха) // Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции: в 2 т. Т.1. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2015. – С. 149-153.

3. Телепова Н.Н. Диагностика аддиктивного поведения: интегрированный тест // М.: Вестник МГПУ. – 2015. – №1 (31). – С. 47-49.

THE STRENGTH TO DEPENDENT BEHAVIOR IN COMMAND-INSTRUCTOR PERSONNEL

Dmitrieva E.V – Head of the Laboratory of Psychological Selection, Correction and Management of the Functional State of the Scientific and Practical Center of Labor Psychophysiology, Scientific Research Clinical Center, Russian Railways, Moscow, Russia

Zakrevskaya A.A. – Leading Researcher of the Scientific and Practical Center of Labor Psychophysiology, Scientific Clinical Center, Russian Railways, Moscow, Russia

Bogdanova V.E. – Researcher, Branch Scientific and Practical Center of Labor Psychophysiology, Scientific Clinical Center, Russian Railways, Moscow, Russia

The article presents the results of a study of the propensity to addictive behavior and the level of personal maturity among the command and instructor staff of locomotive depots.

Keywords: addictive behavior, personal maturity

ГЛОБАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ: АНАЛИЗ АКТУАЛЬНОГО НАУЧНОГО СТАТУСА⁴

Журавлев Анатолий Лактионович – научный руководитель, академик РАН, доктор психологических наук

*Институт психологии РАН,
г. Москва, Россия*

Ковалева Юлия Валерьевна – кандидат психологических наук, старший научный сотрудник

*Институт психологии РАН,
г. Москва, Россия*

Анализируется место в системе психологической науки активно развивающейся в настоящее время глобальной психологии. Показано, что существует достаточно оснований квалифицировать глобальную психологию как научное направление, а также при условии ее перехода к масштабным объектам исследований, например,

⁴ Работа выполнена в соответствии с грантом РНФ, проект №18-18-00439

сетевым сообществам, она одновременно может быть отнесена к разделу социальной психологии.

Ключевые слова: глобальная психология, глобалистика, интеграция, дифференциация, науковедческий анализ, глобальные феномены, научное направление, социальная психология, отрасль психологии.

Рост числа работ, связанных с изучением процессов *глобализации* [7; 9; 10; 12], позволяет говорить о *становлении глобальной психологии* и поднимать вопрос о процессе ее формирования на современном этапе и в исторических ретроспективе и перспективе с учетом международного опыта развития [4]. Таким образом, появляется необходимость *научной квалификации* (определения научного статуса) глобальной психологии, возможной по ряду оснований, которые будут рассмотрены ниже, а также формулирования содержания теоретического анализа для ближайшего профессионального осмысления *глобальной психологии*.

Потребность в научной рефлексии современного состояния и перспектив исследований, выполняющихся в русле *глобальной психологии*, согласуется с задачами, которые «звучат» и внутри самой *глобалистики*, – отрасли знания, направленной на изучение глобальных феноменов и их природы, которая в своем становлении как научной дисциплины изначально сталкивалась с необходимостью преодоления упрощенного и одностороннего понимания изучаемых ею объектов. *Глобалистика* испытывала потребность в упорядочении уже существующего знания о них и в их дальнейшей научной проработке с привлечением данных, полученных в других науках [13].

Выделим лишь несколько проблем, с которыми сталкивались исследователи при формировании *глобалистики* как «специфической структурной единицы научного знания» [13, с. 181], – это ее понимание как *неолиберальной стратегии*, проявляющейся в процессе «вестернизации» и экспансии массовой культуры (здесь глобалистика предстает как идеологема, негативно оценивающая феномены глобализации, в связи с чем формируется антиглобалистское сознание, демонизирующее процессы глобализации и затрудняющее изучение ее феноменов); недостаточное предметно-проблемное размежевание с другими исследованиями *общемировых проблем* (глобалистика, на самом деле, является лишь одной из частей в общем комплексе знаний о мировых и глобальных феноменах); разорванность *дискурса разных этапов* развития самой отрасли (так, в 70-е гг. XX в. преимущественно изучались глобальные проблемы; в 80-е – экономическая взаимосвязанность мира; в 90-е – культурное разнообразие глобализирующегося мира); многозначность терминов *глобальность* и *глобализация*, которая ведет к ее пониманию как «*науки обо всем*»; и др. [13, с. 182]. Сходные размышления о направлениях и этапах развития, а также проблемах описания и будущих исследованиях можно видеть и при анализе *глобальной психологии* [4].

Тем не менее, *глобалистике* к настоящему времени удалось преодолеть некоторые трудности и выйти на относительное обособление и, главное,

формулировку собственной предметной области, а также предложить ряд принципов, которые могут выполнять методологические функции по отношению к дисциплинам, изучающим глобальную проблематику, и, в нашем случае, быть полезными для развития *глобальной психологии*. Важно отметить, что сама *глобалистика* определяется специалистами и «как отдельная наука, и как множество наук», обращающихся в своих исследованиях к глобальным проблемам и образующих «многодисциплинарный конгломерат» [13].

Для нашей работы необходимо привести основные принципы и понятия глобалистики. Так, базовое понятие *глобальность* раскрывается через ряд идей, принципов и категорий, образующих целостную систему, строящуюся на основе философских, общеметодологических и частнонаучных знаний. *Глобальность* как базовое понятие глобалистики отражает работу *двух механизмов эволюции человечества* – (1) *соединяющего* его компоненты (в т.ч. человека) и *вырабатывающего* их всеобщие свойства, и (2) *разделяющего* его компоненты и *формирующего* свойства особенные, единичные.

Для нас важно назвать основные, связанные с *глобальностью* идеи: *общения* (как витальной коммуникативной природы человека); *нераздельности* и *неслиянности* (проявляющиеся в таких методологических основаниях, как единство социального, природного и субъектно-деятельностного); «*архетипа глобальности*» (раскрывающего понятие *глобальности*, как имманентного свойства человека и человеческих общностей, содержанием которого выступает всеобщая связь необходимостей в их общих и особенных качествах). Не отвечая на все актуальные вопросы теории, эти идеи, методологические принципы и понятия, тем не менее, позволили сформулировать предмет глобалистики, в качестве которого названо *единство механизмов соединения и разделения, общности и различия* [13, с. 186-187].

Основные вопросы, на которые должны отвечать исследования в области *глобалистики* (по-видимому, и других дисциплин комплекса наук в этой области, в том числе, *глобальной психологии*) – это, каким образом «возрастающая гомогенизация (всеобщность) сопровождается ростом гетерогенности (различиями, разделениями) <...> обе стороны глобализации в их единстве порождены общими причинами, которые должны вписаться в контекст, выраженный в различных понятиях – цивилизации, информационно-технологической революции, глобальных антропологических кризисов» [14, с. 172]. Также при анализе глобальных феноменов важно ориентироваться на проблемный вопрос о том, чем глобальные отношения отличаются от иных отношений целого?

Место психологии в системе (комплексе) наук, изучающих феномены глобализации, представляется реальной перспективой, но это не отменяет необходимость анализа места *глобальной психологии* внутри самой психологической науки, который может быть проведен по нескольким основаниям.

В основу квалификации прежде всего могут быть положены *проблемы*, которым посвящены исследования в *глобальной психологии*, вокруг решения

которых происходит ее формирование [9]. Если же она обращается не к отдельным проблемам, а к *комплексу проблем*, некой их совокупности, например, по аналогии с другими науками, к демографическим вопросам в целом, энергетическим проблемам, проблемам климата и др., то тогда о ней можно говорить как о *научном направлении*.

Вообще, исторически *глобалистика* начала развиваться именно с изучения *глобальных проблем*, последствий глобализации, и только со временем, накопив знание о *глобальных феноменах*, приступила к осмыслению *сущности* самой *глобализации* и раскрытию понятия *глобальности* [13, с. 186; 14, с. 172).

Критериями выделения *глобальных проблем* являются следующие: повсеместное их распространение затрагивает человечество в целом; неразрешение данных проблем может привести к серьезным угрозам и даже гибели человечества в современном его виде; разрешить их возможно только совместными усилиями, т.е. они не могут быть принципиально и тем более полностью разрешены в рамках отдельного государства или региона мира. Глобальные проблемы сводятся к трем *основным*: уничтожение человечества в мировой термоядерной войне; всемирная экологическая катастрофа; духовно-нравственный кризис человечества. Помимо этих трех масштабных явлений, в научной литературе называются также более конкретные, так называемые, *глобальные вызовы*, среди которых – экономическое неравенство населения, бедность, демографические и миграционные проблемы, этно-религиозные конфликты, международный терроризм и др. [8].

Можно привести примеры некоторых глобальных проблем и их совокупностей, решение которых было предложено в рамках *глобальной психологии* к настоящему моменту. Проанализированы социально-психологические условия *ядерного сдерживания* (*одна из трех основных глобальных проблем*), при этом показано, что на рост и распространение, а также на психологическую готовность к использованию ядерных вооружений влияют следующие индивидуальные и групповые психологические факторы: особый тип межличностного и межгруппового взаимодействия - «проигравший/проигравший»; социальные страхи и коллективный образ будущего, в которые включено представление о возможности использования такого оружия; межличностное и межгрупповое доверие/недоверие на разных уровнях субъективного риска при принятии стратегических решений; и др. [3].

К одной из острых *проблем*, являющейся *глобальным вызовом* современности, а именно распространению радикального ислама, терроризму и миграционной активности населения мусульманских стран, был применен анализ на основе теоретических положений психологии коллективного субъекта и больших социальных групп. В результате выделения возможных путей использования субъектных характеристик мусульманского сообщества были предложены некоторые направления решения проблем социального поведения мигрантов и снижения глобальной террористической угрозы [11].

Проблема *глобализации информационного пространства*, которая остро ставит вопрос информационно-психологической безопасности личности и общества, в том числе вопросы сохранения национальной культурной идентичности, обсуждается с позиций дискурсивного подхода, который позволил показать роль культурной специфики в кинодискурсе, проявляющейся в связи социокультурных переменных с различиями в восприятии и понимании фильма, а также с его воздействием на зрителей [6].

Развивается *социальная психология города*, в которой, в частности, особые условия жизни в мегаполисе рассматриваются как детерминанты уровня психологического благополучия населения [1].

Также показано, что радикальные изменения социально-экономических условий в обществе приводят к трансформации экономического сознания населения (социальных установок, представлений, мнений, оценок, отношений к явлениям и объектам экономического мира), позволяющей ставить и обсуждать проблему *вторичной экономической социализации* личности [2].

Таким образом, в круг проблем *глобальной психологии* входят последствия как *глобальных вызовов*, так и основных *глобальных проблем*, в частности, решения ядерной проблематики, следовательно, допустима ее квалификация как *нового научного направления*, хотя, возможно, и на начальном этапе своего формирования.

Глобальная психология может быть квалифицирована как *раздел отрасли*, в первую очередь имеется в виду *социальная психология*, если глобальные процессы в ее проблематике рассматриваются как частные случаи социальных процессов, но глобального масштаба, и в своих исследованиях она переходит с уровня макропсихологического анализа общества к анализу глобальных сообществ. Таким образом, глобальная психология становится *разделом социальной психологии* с новыми феноменами-объектами исследований, носителей которых, по сравнению с традиционными, отличает масштабность.

Такими носителями глобальных процессов, состояний или свойств могут выступать, например, сетевые сообщества. Глобализационные процессы, благодаря интернет-технологиям, обретают мощные *психологические источники развития*, а участником глобальных процессов становится практически каждый пользователь глобальной сети. Такое понимание проблемы становится одним из важных оснований для психологических исследований глобальных процессов. Предполагается, что сетевые сообщества можно изучать как большие социальные группы, обладающие потенциальной субъектностью, они формируются в сетевом взаимодействии при определенных условиях, например, при наличии актуального социально-значимого повода (условия) – новости, события, социального явления, получившего по тем или иным причинам в определенный период времени общественный резонанс, при этом масштаб резонанса может принимать, в том числе, глобальные мировые масштабы (Журавлев, 2002). Предметами исследования *глобальной психологии* как раздела *социальной психологии* также могут выступать феномены, имеющие отношение к глобальным объектам исследования, например, самочувствие, состояния, переживания, интеллектуальный потенциал, жизнеспособность в

целом и глобальных групп, представляющих крупные регионы (страны, мира) [5].

Еще одним вариантом научной квалификации глобальной психологии может быть отнесение ее к относительно *самостоятельной отрасли* психологической науки в целом, *наряду*, например, с *социальной, организационной, исторической* или *политической* психологиями. Что позволяет говорить о том, что определенная сфера исследований может становиться или уже является отраслью? Таковой считаются дисциплины, в которых осуществляются научные исследования и разработки, которые характеризуются наличием конкретных предмета и объекта исследований, системы понятий, сложившихся сфер интересов ученых и научных направлений, организационных форм их кооперации, научной периодики, монографических и других изданий, а также системы подготовки кадров соответствующего профиля. Очевидно, что на данный момент глобальная психология как отрасль еще не сложилась, но это не отменяет возможное продвижение в сторону достижения некоторых из перечисленных критериев. Например, перспективной выглядит формулировка предмета и объекта исследований глобальной психологии, а также создание специализированных периодических изданий или тематическое обособление публикаций по глобальной проблематике внутри уже существующих.

Таким образом, на данный момент существует достаточно оснований квалифицировать *глобальную психологию* как *научное направление* и, в принципе, существуют все условия для ее перехода к масштабным объектам исследований, например, *глобальным (сетевым) сообществам*, чтобы она была отнесена и к *разделу социальной психологии*. Глобальная психология как относительно *самостоятельная отрасль психологической науки* представляется более отдаленной перспективой.

Возможно также обозначить содержание теоретического анализа для профессионального научного осмысления глобальной психологии, который также является необходимым этапом работы и связан с определением ее современного научного статуса. Вот лишь отдельные моменты, которые необходимо выделить:

- *первым пунктом* такого анализа должно быть выявление соотношения глобальной психологии с другими отраслями психологической науки, а также актуальными формирующимися научными направлениями современной психологии, например, *психологией глобальных сообществ, психологическими исследованиями глобальных процессов и др.* На данный момент эти направления развиваются вне указания на контекст *глобальной психологии*, не используя ее становящийся понятийный аппарат;

- *вторым, ключевым, пунктом* этой работы является определение системы понятий, которая используется глобальной психологией, что подразумевает обращение к обсуждавшимся выше различным подходам к глобальной психологии, сравнение научных тезаурусов, которые используются в каждом из них. Содержание и динамика (отказ от понятий или привлечение новых) могли

бы позволить не только оценить состояние каждого из подходов, но и определить тенденции их развития;

▪ *третьим пунктом* должен бы стать анализ методов, используемых программ, методик и техник, а также особенностей организации исследований и способов анализа их результатов, применяемых на настоящий момент в глобальной психологии. Этот этап осмысления способствовал бы решению *задачи квалификации*, определения научного статуса глобальной психологии, поскольку состояние методического инструментария и в целом исследовательского аппарата позволило бы оценить уровень развития исследований и более точно определить место глобальной психологии в системе психологической науки;

▪ *четвертым* необходимым *пунктом* такой работы могло бы стать выявление связей глобальной психологии с общественной практикой, а именно раскрытие специфики использования данных, получаемых в исследованиях, при решении тех или иных практических задач. Здесь же необходимо было бы определить не только уже существующий вклад, но и потенциальный, а также, что представляется не менее важным, установить запросы, которые уже существуют в тех или иных сферах общественной жизни к исследованиям такого типа. Возможно также, что некоторые из этих запросов существуют в неявном виде, и требуется специальная работа по их выявлению и формулированию.

Список литературы

1. Дробышева Т.В., Журавлев А.Л. Город как объект исследования в социальной психологии [Электронный ресурс]// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономической психологии. – 2016. – Т. 1. – № 1. – С. 196-213. – Режим доступа: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document205.pdf> (дата обращения 21.03. 2018).
2. Дробышева Т.В., Журавлев А.Л. Система факторов экономического сознания в условиях вторичной экономической социализации // Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 116-132.
3. Журавлев А.Л., Нестик Т.А., Соснин В.А. Социально-психологические аспекты геополитической стабильности и ядерного сдерживания в XXI веке. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 122 с.
4. Журавлев А.Л., Мироненко И.А., Юревич А.В. Психологическая наука в глобальном мире: вызовы и перспективы// Психологический журнал. – 2018. – Т. 39. – № 2. – С. 58-71.
5. Ковалева Ю.В. Геополитические отношения: психологический аспект// Современное состояние и перспективы развития психологии отношения человека к жизнедеятельности: сб. науч. тр., посвящённый 125-летию со дня рождения В.Н. Мясищева. – Владимир. – М.: Изд-во ВлГУ, 2018. – С. 116-123.
6. Кубрак Т.А. Социокультурные аспекты информационно-психологической безопасности в кинодискурсе// Фундаментальные и

прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – С. 1321-1327.

7. Нестик Т.А. Глобальная идентичность как социально-психологический феномен: теоретико-эмпирическое исследование [Электронный ресурс]// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – Т. 2. – № 4(8). – С. 145-185. – Режим доступа: <http://soc-econom-psychology.ru/cntnt/bloks/dop-menu/archive/g17/t2-4/s17-4-07.html> (дата обращения: 20.02.2018).

8. Нижников С.А. Философия: курс лекций: учебное пособие для вузов. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. – 128 с.

9. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – 448 с.

10. Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и социокультурные аспекты/ Отв. ред. В.С. Степин. – М.: Наука, 2007. – 638 с.

11. Соснин В.А., Ковалева Ю.В. Распространение радикального ислама как глобальная угроза современности: геополитические тенденции и социально-психологические аспекты проблемы [Электронный ресурс]// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – Т. 2. – № 2. – С. 116-151. – Режим доступа: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document350.pdf> (дата обращения 04.08.2017).

12. Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – 2714 с.

13. Чешков М.А. Глобалистика на пути становления: возможность прорыва// Безопасность Евразии. Журнал личной, национальной и коллективной безопасности. – 2004. – № 2. – С. 181-187.

14. Чешков М.А. Глобальные проблемы, глобализация и глобалистика// Международные процессы. – 2005. – Т. 3. – № 9. – С. 170-174.

GLOBAL PSYCHOLOGY: ANALYSIS OF THE ACTUAL SCIENCE STATE

Zhuravlev A.L. – Science chief, Full member of the Russian Academy of Science, Sc.D. (psychology), Institute of Psychology, RAS, Moscow, Russia

Kovaleva Y.V. – Senior research officer, PhD (psychology), Institute of Psychology, RAS, Moscow, Russia

The place of the global psychology which is actively developing now in the system of psychological science analyzed. There are enough bases to qualify global psychology as the scientific direction and on condition of its transition to large-scale objects of researches, for example, to network communities, it could be carried as the section of social psychology.

Keywords: global psychology, global studies, integration, differentiation, science analysis, global challenge, global phenomena, science direction, social psychology, psychology's branch.

БУНТЪТ НА „АЗ“-А СРЕЩУ УНИЩОЖИТЕЛНАТА КРИТИКА НА „СВРЪХ–АЗ“-А ПРИ ПРАКТИКУВАЩИ СОЦИАЛНИ ПРОФЕСИИ

*Иванова Анелия Тончева – аспирант в катедра „Психология“ на
Великотърновския университет „Св.св. Кирил и Методий“, България;
психолог в Обединен детски комплекс „Център за подкрепа за личностното
развитие на децата и учениците“ при Общинската администрация на град
Шумен, България*

Изследва се връзка между тревожността и чувството за вина. С психоаналитични концепти се анализират невротичните оплаквания (сърцебиене, общо безпокойство, тремор на ръцете) на соматично здрава 31-годишна медицинска сестра, работеща от 10 години в отделение за деца на многопрофилна болница.

Ключови думи: тревожност, вина, вътрешен конфликт, самообвинения, невротични симптоми.

Вината ни парализира, отравя самооценката ни, създава дълбок психологически конфликт вътре в нас, срива самоувереността ни, разяжда душата и ни заключва между стените на непрестанни самообвинения. Вината е най-яростния ни враг. Чрез нея „Сврѡх–Аз“-ѡт наказва, обвинява, осѡжда, измѡчва, причинява тревожността на „Аз“-а, защото са нарушени ценности, прекрачана е границата, заличени са правилата и за всичко това е виновен „Аз“-ѡт.

Зигмунд Фройд описва тревожността и вината като „взаимнопроникнати“, а вината – като „тревога на съвестта“: вината е свързана с тревожността чрез реален или въображаем пропуск (нещо, което е трябвало да бъде осъществено, но не е станало), причиняващ страх от съвестта.

Взаимната индукция между чувството за виновност и тревожността (отдалечена аналогия за която би могла да бъде положителната обратна връзка между някои промени в материалния свят) има тенденция към увеличаване присъствието на всеки от тези два налични във всяка психика елемента, и при отсъствие на вътрешни или външни съдържащи въздействия започва да се конфронтира с извършването на ежедневните нормални дейности на засегнатия. За съжаление човек невинаги е в състояние да окаже достатъчно вътрешно противодействие на експанзията на чувството си за виновност и тревожност, което прави необходими външни коригиращи въздействия от психолог, психотерапевт, педагог. Ефектът от такива коригиращи въздействия зависи в голяма степен от професионалната квалификация и креативността на сблъскващите се с този конфликт специалисти, изследвани от Т.Жалагина и Я.Елкина [3, с. 34–35], от психологическата култура и професионалната подготовка на социалните работници, изследвани от Л.Караванова и Л.Станова [4, с. 61–62], от професионалното им равнище, зависещо в това число и от литературата като инструмент за професионализация и от професионалните комуникативни способности на педагозите и психолозите,

изследвани от Е.Короткина и В.Прудаева [5, с. 85–87], от Г.Гигова [2, с. 165–168], в това число и тревожността в детството, изследвана от Н.Милева [9, с. 182–185], а също и от равнището на развитие на речта и съзнанието от ранно детство, изследвани от А.Иванова и Г.Маджаров [6, с. 134–136].

Тревожността е реакция на заплаха за ценностите, които „Аз“-ът е приел като важни за съществуването си. Когато такава заплаха няма – няма и тревожност.

Тревожността може да бъде забелязана като промени на мисленето, емоционалността, поведението и тялото, често наричани ‘невротични симптоми’:

- засилено себеосъзнаване; ригидни и генерализирани мисли; свръхбдителност като резултат от самоналожена занижена самооценка; концентриране на мисленето върху темата за опасности; изкривено осмисляне на действителността;
- чувства на напрегнатост, нараненост, ужасеност, мъчителност; страх от загуба на контрол;
- учестено дишане и пулс, стягане в гърлото, изпотяване, изчервяване, безсъние, нервност;
- различни стратегии (опити) на „Аз“-а за противодействие на тревожността с поведението си.

Генезиса на вината бихме могли да позиционираме като произхождащ от нарушаването на вътрешноосъзнати приети граници, норми и ценности. Вината е сложен психичен феномен със своя структура и функции. Вината е разочарование на „Аз“-а от самия себе си, защото е нарушил нещо, което не е трябвало да нарушава. В структурата ѝ може да предположим наличието на:

- емоционален компонент (неприятно вътрешно напрежение);
- когнитивен компонент (поемане отговорността за негативните последствия от извършени действия; самоосъждане за нарушени морални принципи; обмисляне на начини за избягване и предотвратяване на реални или въображаеми негативни последствия от такива действия;
- мотивационен компонент (желание да се коригират и компенсират реални или въображаеми вреди).

Ежедневната практическа дейност ни срещна със соматично здрава 31-годишна медицинска сестра (с инициали Н.Т.), работеща от 10 години в отделение за деца на многопрофилна болница, с невротични оплаквания (тревожност, общо безпокойство, сърцебиене, тремор на ръцете), причиняващи сериозна болка на пациентите при ежедневните медицински манипулации, извършвани от нея. Предположихме, че причината за изпитваната тревожност е чувството за вина, и си поставихме си за цел да анализираме причинно-следствената връзка между вината и тревожността на това лице, и да измерим големината на чувството за вина. Като диагностични работни инструменти използвахме:

- въпросника за вина (Guilt Inventory), разработен от W.H. Jones и K.E. Kugler и адаптиран от И.А.Белик [1];

– методиката „Възприемателен индекс за вина“ (Perceived Guilt Index), разработена от J.R.Otterbacher и D.C.Munz [7], измерваща чувството за вина като състояние и като черта на личността;

– методиката „Измерване чувството на вина и срам“ (Test of Self-Conscious Affect), разработен от J.P.Tangney P.E.Wagner [8].

Измерванията с тези инструменти бяха проведени в периода 9–13 юли 2018. Резултатите от въпросника за вина (Guilt Inventory) показаха около два пъти по-високо от средното равнище на чувство за вина у изследваното лице: ‘вина-състояние’ 10 бала, ‘вина-черта’ 37 бала, ‘морални норми’ 40 бала.

Според изследваното лице съществуват ясно определени формулировки за добро и зло, моралните ценности са императивни. Н.Т. винаги се придържа към твърди и строги морално-етични принципи; смята, че е направила доста грешки в живота си и не е доволна от постъпките си; убедена е, че огромна тежест от плещите ѝ би отпаднала, ако може да изживее живота си отново, поради което изпитва огромно съжаление и вина; дълбоко съжالياва за някои постъпки в миналото си и често изпитва отвращение към себе си за извършени от нея такива постъпки. Н.Т. не е в комфорт със себе си. Мотивите и обстоятелствата за извършено действие не оправдават неправилните ѝ (според нея) постъпки; често напрегнато и притеснено мисли за такива; апетитът и сънят ѝ са нарушени. Желаете да поправи всички считани от нея за неправилни свои постъпки; изпитва безпокойство и потиснатост. В детството родителите на Н.Т. са били доста строги с нея.

Резултатите от методиката „Възприемателен индекс за вина“ (Perceived Guilt Index) показаха:

– скала „G-state“ като ‘състояние-осъден’: 6,8;

– скала ‘G-trait’ като ‘черта-разочарован’: 5,9.

Резултатите от методиката „Измерване чувството на вина и срам“ (Test of Self-Conscious Affect) по 6 скали показаха:

– скала „Вина“ – 8 бала

– скала „Срам“ – 4 бала

– скала „Екстерналност“ – 1 бал

– скала „Отстраненост“ – 2 бала

– скала „Бета-гордост“ – 1 бал

– скала „Алфа-гордост“ – 1 бал

Интересен е резултатът по скала „Вина“: доста по-висок от средния (с 61–80%), показващ състояние на дискомфорт като резултат от емоционална реакция по отношение нарушени интернализирани нравствени норми; негативна оценка на поведението си, придружена с напрежение, разкаяние и съжаление.

Като резултат от изследването може да се направи извода, че критиката на „Сврѣх–Аз“-а на изследваното лице е толкова унищожителна, че интерпретира коригиращите въздействия на психолога като причиняващи страдание и болка (нараняващи). Идеализираните интернализирани ценности в този случай противодействат на дълбинния хуманен смисъл на една благородна

професия (медицинската), приписвайки му въображаема деструктивност. Чрез вината „Свръх–Аз“–ът дълбае и унищожава, увеличавайки тревожността на „Аз“–а, което подкрепя предположението, че чувството за вина причинява и сериозно увеличава тревожността.

Литература

1. Въпросник за вина (Guilt Inventory) [Електронен ресурс]// Психология. – Режим достъпа: <http://kunchev.blog.bg/drugi/2017/10/09/vyprosnik-za-vina-guilt-inventory-jones-w-h-kugler-k-e-adapt.1571362> (дата обращения 08.08.2018 г.).
2. Гигова Г.М. Влияние профессиональной деятельности педагогов на невротичность, тревожность и склонность к социальной самоизоляции // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 165–168.
3. Жалагина Т.А., Елкина Я.А. Креативность в профессиональном росте учителей средней школы как направление профилактики проявлений профессиональной деформации личности // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 37–40.
4. Караванова Л.Ж., Становова Л.А. Психологическая культура личности как основа профессиональной подготовки социального работника // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 60–65.
5. Короткина Е.Д., Прудаева В.Д. Классическая литература как инструмент психологического сопровождения профессионализации студентов-психологов // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 85–88.
6. Маджаров Г.А., Иванова А.Т. Влияние развивающегося сознания на возникновение чувства вины у пятилетних дошкольников // Современная реальность в социально-психологическом контексте: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Новосибирск, 28 февраля – 1 марта 2018 г.). – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2018. – С. 33–38.
7. Методика „Възприемателен индекс за вина“ (Perceived Guilt Index, PGI) [Електронен ресурс]// Психология. – Режим достъпа: <http://kunchev.blog.bg/drugi/2017/04/11/metodika-vyzpriematelen-indeks-za-vina-perceived-guilt-index.1521111> (дата обращения 08.08.2018 г.).
8. Методика „Измерване чувство на вина и срам“ (Test of Self-Conscious Affect, TOSCA) [Електронен ресурс]// Психология. – Режим достъпа: <http://kunchev.blog.bg/drugi/2017/10/06/metodika-izmervane-chuvstvo-na-vina-i-sram-test-of-self-cons.1571027> (дата обращения 08.08.2018 г.).
9. Милева Н.И. Тревожность учащихся начальной школы // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 182–185.

UPRISING OF „EGO“ AGAINST THE DESTRUCTIVE CRITIQUE OF THE „SUPEREGO“: SOCIAL PROFESSIONS

Ivanova Anelia Toncheva - PhD student at the Department of Psychology of „St. Cyril and St. Methodius“ University of Veliko Turnovo, Bulgaria; psychologist at the „Personal Development of Children Support Center“ at the Municipal Administration of Shumen, Bulgaria

The article examines the relationship between anxiety and guilt. Psychoanalytical concepts are used to analyze neurotic complaints (palpitations, general anxiety, tremor of hands) of a somatically healthy 31-year-old nurse working for 10 years in a children's department at a multiprofile hospital.

Keywords: anxiety, guilt, internal conflict, self-accusations, neurotic symptoms.

ЛИЦАТА С УВРЕЖДАНЯ КАТО СУБЕКТИ НА ТРУДА ЧРЕЗ УЧАСТИЕТО ИМ В СОЦИАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Йорданова Ваня Йорданова – докторант по Социална психология
Великотърновски университет „Св.св. Кирил и Методий”,
гр. Велико Търново, България*

Целта на настоящия доклад е да се разгледа приносът на социалното предприемачество за подобряване на психичното благополучие и здраве на лицата с увреждания. Хипотетично се допуска, че чрез участието си в социални предприятия лицата с увреждания упражняват продуктивна и адекватна за тях трудова дейност, което води до подобряване на тяхното психично благополучие и здраве.

Ключови думи: социално предприятие, психично благополучие, психично здраве, трудова заетост, лица с увреждания

За постигането на целта на доклада е нужно да бъдат изпълнени следните задачи: 1. Да се дефинира понятието „увреждане“; 2. Да се изведе същността на социалното предприемачество; 3. Да се направи сравнителен анализ между две изследвания, проведени в няколко социални предприятия.

Стремежът на Световната здравна организация да даде единно определение за увреждане е увенчан с неуспех. Същото е и заключението от изследване на Европейската комисия. Въпреки това тя се опитва да разгледа произхода на различните дефиниции за увреждане.

Трудностите за дефиниране на уврежданията са свързани с това, че определението и критериите за изясняване на същността на понятието се различават значително в различните страни от Европейския съюз. Различните определения на уврежданията съответстват на различните политики на страните. Нуждата да се използват множество дефиниции, за да се гарантира съответствието им произлиза от проблема за съгласуваността на политиките,

свързани с хората с увреждания. Хората могат да бъдат определени като увредени въз основа на една политика и неувредени въз основа на друга, като в резултат на това могат да бъдат установени много пропуски. Това би могло да породи основни пречки за взаимното признаване на националните решения по въпросите с уврежданията и най-вече трудности при достъпа до специфичните услуги. Различните държави решават този проблем като изискват от социално-политическите институции по-скоро да координират своите дейности, отколкото да се опитат да уеднаквят своите дефиниции.

От друга страна стремежът да се използват едни и същи определения за увреждане от политиките на различните страни би предизвикало ограничаване на значението им, което би довело до не добро изпълнение на самите политики [5, с. 4-21].

Макар дефинициите на други категории като пол, етнос, сексуална ориентация също да са трудни за разграничаване, уврежданията са по-сложни за определяне, тъй като те обхващат безброй състояние на психиката и тялото, като по този начин границата между способност и неспособност започва да изглежда още по-неясна. Така например не е ясно кога можем да определим човек с ограничение в зрителните или слуховите способности като увреден. Тъй като основите на уврежданията имат физиологически характер, дефинициите за увреждания се променят и са зависими от развитието на медицинската наука.

От теоретична перспектива дефинициите за увреждане са свързани с дебата върху това какво предизвиква увреждането - медицинските условия, факторите на околната среда, социалните структури или индивидуалните и колективни поведения и отношения [12, с. 4].

Тълкуването на понятието „увреждане“ обикновено се извършва въз основата на два модела – социален и медицински модел. Социалният модел, за разлика от медицинския, разглежда увреждането по по-приобщаващ начин. Дебатът между медицинския и социалния модел за разглеждане на същността на уврежданията има голямо въздействие върху Европейската политика за лицата с увреждания, тъй като измества фокуса на политиката върху правата на хората.

Медицинският модел от своя страна определя увреждането като основаващо се на специфични медицински условия и травми, които подчертават неспособност за работна издръжливост [12, с. 5-21].

В бизнес и правителствените среди исторически уврежданията са разглеждани в светлината на способността за работа или връщането на работа. Някои американски закони определят увреждането като „невъзможността да бъдеш включван в някаква съществена рентабилна дейност“. Тази дефиниция приравнява увреждането с неработоспособността. Според нея хората са увредени, ако не са способни да работят. Национално изследване на здравето в САЩ през 1970 г. разглежда уврежданията в три измерения: първо: изследваните лица са запитани дали тяхното увреждане ограничава работата, която трябва да свършат; второ: помолени са да определят степента на здравето

си; трето: да отбележат всички медицински състояния и симптоми, които имат. Причината, поради която дефиницията за уврежданията е свързана със способността за работа е това, че от изследването и са изключени деца, студенти, безработни и възрастни хора. Поради това през 1980 г. е проведено подобно изследване, което е разширило обхвата на изследване на уврежданията, като е изведена дефиницията на понятието върху основните дейности, които са свързани с възрастовата група на изследваните лица. Изследването е измерило уврежданията според следните критерии: ограничения в основните дейности; ограничения в работата; нуждата от лично асистентство при изпълнението на ежедневните дейности, отнесено към определени възрастови групи. Тази по-широка дефиниция определя всички ограничения в активността, а не само тези свързани с работа [4, с. 21-22].

От друга страна много постановления за грижа и подкрепа се фокусира върху ресурсите на индивида за справяне с ежедневния живот. В много страни способността за работа не се основава на момента снимка на ограниченията на индивида, а включва работа с него чрез процеса на изследване на възможностите за рехабилитация и откриване на подходящите възможности за наемане на работа. Трудовите политики за хора с увреждания предлагат високи нива на гъвкавост в дефинициите на уврежданията, чрез които здравният статус е разглеждан заедно с други фактори, влияещи върху трудовата заетост като умения и образование [5, с. 54].

Обеднявайки медицинския и социалния модел за разглеждане на уврежданията, според Конвенцията на Обединените нации за правата на хората с увреждания „хората с увреждания включват тези, които имат продължителни физически, ментални, интелектуални или сензорни увреждания и които срещат различни пречки, възпрепятстващи тяхното ефективно участие в обществото на равни начала с останалите му членове” [6, с. 4].

Акцентът върху трудовата заетост при дефинирането на понятието „увреждане“ насочва вниманието към анализ на реалната способност за интеграция на лицата с увреждания на пазара на труда. Въз основа на статистически данни през последните години хората с увреждания ускорено отпадат от пазара на труда. Голям е и процентът на хората с увреждания, които не са регистрирани като безработни в Бюрата по труда.

Възможностите за устройване на работа на безработните с намалена работоспособност като лица с увреждания са крайно ограничени. Шансовете им да започнат работа в реалния трудов пазар са минимални.

Две от причините за това са първо, че работните места, за които не се изисква образование или специална квалификация, са свързани основно с изпълнението на физически труд, които е противопоказан за лицата с намалена работоспособност и второ, малка част от лицата с увреждания притежават необходимия образователен ценз за изпълнението на определени длъжности [2, с.6-8].

Друга причина за увеличаващата се численост на хората с увреждания, като рискова група на пазара на труда е и стигматизиращото отношение и

изградените отрицателни стереотипи на обществото към тях. Те са свързани пряко с нежеланието както на държавните институции, така и на частните работодатели да наемат хора с увреждания, въпреки нормативните изисквания за това спрямо частните работодатели [1, с. 184-187].

Особено голяма пречка е и липсата на адаптирани работни места за лицата с увреждания, както и достъпа до тях. Ограниченията на околната среда създават по-големи прегради пред социалното включване, отколкото функционалните увреждания на лицата.

Поради редицата изброени пречки, с които се сблъскват лицата с увреждания на отворения пазар на труда, стратегиите за интеграцията на тези хора са наложили създаването на работна среда, адаптирана съобразно нуждите и способностите на лицата с увреждания.

Такава работна среда предлагат именно социалните предприятия. По дефиниция социалните предприятия са предприятия, които са регистрирани по Закона за юридически лица с нестопанска цел и са неправителствени организации, развиващи стопанска дейност, произвеждаща стоки и услуги за пазарната икономика и насочващи част от своите ресурси в осъществяването на социални и екологични цели спрямо лица от уязвимите групи. Социалният ефект, който те предоставят има следните измерения: подобряване на жизненото им равнище, насърчаване възможностите за заетост и кариерно развитие за дългосрочно безработни, хора с увреждания и други на пазара на труда, както и осигуряване на завръщане към работното място, насърчаване на възможностите за самостоятелна заетост, предприемачество и развитие на кооперации, стартиране на самостоятелен бизнес, предоставяне на услуги и/или други форми на пряка подкрепа, чийто краен резултат е активното им социално включване. Предприятията могат да бъдат кооперации, местни, самоподпомагащи се предприятия или групи, асоциации, взаимоспомагателни дружества, фондации, сдружения и други. Днес, броят на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания в Република България е 124 по данни на Агенцията за хората с увреждания, но заетите в тях не надхвърлят 5 хиляди, в т.ч. хора с увреждания са не повече от 2 500 [2, с. 9-10].

Преимуществата, които социалните предприятия имат са, че те са фундаментално базирани на общността и това да произвеждат капитал въз основата на ограничени материални ресурси и да създават несъществуващи до момента връзки между различни сектори и системи [8, с. 56].

Специализираните предприятия и кооперации за хора с увреждания са основните и предпочитани работодатели за хората с увреждания, като в специализираната работна среда те се чувстват физически и морално защитени. Според компетентни мнения социалните предприемачи наемат три пъти повече хора с увреждания, отколкото „редовните“ предприемачи [3, с. 8].

Както стана ясно, наличието на увреждане е пряко свързано с трудовата неспособност. Липсата на трудова заетост от своя страна води до закърняване и ограничаване на способностите и потенциала, които всяко лице с увреждане притежава и развитието на които осигуряват неговото психическото и

физическото здраве и благополучие. Целта на социалните предприятия е именно запълването на тези липси.

Малко са проведените изследвания относно влиянието на дейностите, изпълнявани в социалните предприятия върху здравето и благополучието на лицата с увреждания. В настоящия доклад е направен сравнителен анализ между резултатите от две качествени изследвания, проведени в социални предприятия в Шотландия и Австралия на взаимовръзката между социалните предприятия и здравето и благополучието на лицата, присъединени към тях.

Изследователи от Календонийския университет в Глазгоу са провели качествено изследване посредством интервю измежду три социални предприятия в различни региони в страната с цел установяване дали и как дейностите, провеждани в социалните предприятия се отразяват на здравето и благополучието на лицата, присъединени към тях.

Пет групи заинтересовани страни са включени в изследването. Това са: потребителите на услугата; лидерите на организацията; членове на персонала; професионалисти в общността; национално заинтересованите страни, включващи тези, които се занимават с професионалното качество на услугите.

Общият брой на проведените интервюта е двадесет и един. Зададен е отворен въпрос за начините, по които социалните предприятия могат да повлияят на здравето и благополучието. Като резултат, посредством анализ на дейностите, протичащи вътре в самото предприятие, са идентифицирани определен брой специфични дейности, процеси и механизми, отнасящи се към здравето и психичното благополучие. По-точно това са: изграждането на чувството за притежание и контрол; подобряване на условията в околната среда, както физическа, така и социална; осигуряване и улесняване на значима трудова заетост.

Според изследването при две от три социални предприятия организацията и дейността помагат за формирането у членовете на чувство за право на собственост и контрол. Потребителите и членовете на общността заявяват, че пренасянето на отговорността за контрол на социалното предприятие от обществено лице върху самата общност, поддържаща социалното предприятие, както например реда за стопанисване на жилищния им имот, както и взимането на важни решения, помага за подобряване на усещането им благополучие. То им дава знанието, че те колективно имат способността и силата да управляват. Това формира ефективност и овластеност както на отделния индивида, така и на общността. Дава вяра в способността им сами да контролират живота си, което води до по-добро физическо и психическо здраве [9, с. 1-6].

Мисленето за социалното предприятие като пространство на благополучие налага насочване на вниманието към изграждане и поддържане на приятна и защитена околна среда. Това от своя страна води по подобряване на физическото и психично здраве. Голям брой изследвани лица коментират, че физическото състояние, породено от живеенето или работенето в студено и неприветливо жилище може да повлияе и върху психическото състояние и да донесе определен стрес [7, с. 106-118].

Друг основен аспект, повлияващ психичното здраве е предоставянето и подпомагането на значима трудова заетост. Изследваните социални предприятия предоставят трудова заетост на тези лица, които са изключени от основната трудова заетост или наемат доброволци, избрани на местно ниво, за да управляват социалното предприятие. Освен това те предоставят разнообразни пътища за трудова заетост, включваща подкрепа и финансиране за започване и развиване на нов бизнес и социални предприятия.

В този най-широк смисъл работната заетост се възприема не само като техническо изпълнение на дадена дейност, но и като ключ за това лицата с увреждания да открият своите собствени възможности, както и да получат благосъстоянието, което това носи със себе си.

Установено е, че различните работни дейности са свързани с предоставянето на множество облаги. Това са: социално взаимодействие, предоставянето на здравословна храна, включване във физическа активност.

Лидерите изпълняват програми и инициативи, чрез които да подобрят физическото и психическото здраве на работниците си, като по този начин подобряват и ефективността и качеството на работа. Това се потвърждава и то самите работници, които споделят, че благодарение на тези програми се чувстват заредени с повече енергия и по-продуктивни.

Получаването на парично възнаграждение също води до по-добро психическо здраве- за наетите лица повече не е нужно да се справят със стреса, породен от несигурните доходи, а това им помага да преодоляват по-лесно финансовите шокове поради възможността да си подсиgurят повече удобства, което директно влияе върху тяхното психично здраве.

Според един от лидерите в изследваните предприятия действието на получаване на пари има по-голямо въздействие, отколкото количеството на парите сами по себе си. Според него парите дават чувство за реинтеграция в света на работата, което дава много по-големи здравни ползи, отколкото избягването на бедността. Възстановяването на парите за храна и транспорт се възприема от потребителите като вид заплащане, макар и минимално. По този начин те чувстват, че са част от работната сила, което от своя страна повишава чувството им за себестойност и благополучие [9, с. 1-6].

Освен, че социалните предприятия подобряват психичното здраве и благополучие на потребителите им, концепцията и дейността на предприятията оказват положителен ефект и върху служителите, работещи в него. Поради това, че идеологията на предприятието е нравствена и етична този вид работа изгражда в тях самоувереност. Други лица, чието благополучие е косвено засегнато от дейността на предприятията са родителите или грижещите се за лицата с увреждания, чиито ангажимент е в значителна степен взет от страна на предприятието. Повишаването на усещането за благополучие на обкръжението на лицата с увреждания, макар и индиректно влияе положително и върху тяхното собствено [10, с. 10-12].

Второто изследване е проведено в социално предприятие в щата Виктория, Австралия, основано от доброволческа организация, подсиgurяваща

мъже, преживяващи елементи на социална изолация с защитена и подкрепяща среда за работа и взаимодействие. Към предприятието са присъединени и подпомагани групи лица с увреждания, чиито членове също участват в дейностите на предприятието и също са включени в изследването. Предприятието се ръководи от платен мениджър и заместник- мениджър, като останалата работа се извършва от потребителите на социалното предприятие. Използваните методи тук са етнографско изследване, фокус групи и интервю.

Целта на изследването е да се изведат пътищата, по които социалното предприятие се възприема като носещо здраве и благополучие на доброволците, включени в него. Изследователите са използвали теорията за пространствата на благополучие, за да идентифицират видовете благополучие, произхождащи от социалното предприятие. Използвана е и идеята за терапевтичен пейзаж, която има за цел да послужи като концепция за здравето, отразяваща начините, по които определени места подобряват здравето и въздействат терапевтично. Посочените видове благополучие са: метафоричното благополучие (посредством речта); материално благополучие (благополучие на действието и извършване на работа) и благополучие на обитанието (чувството за принадлежност). Чрез изследването се изяснява и разпространението на здравето посредством видовете благополучие, както и механизмите, чрез които то се заражда.

Концепцията на изследването е свързано с различните пространства, които съставляват благополучието. Поради това то разглежда най-напред социалното предприятие като материално пространство. Материалното пространство, което социалното предприятие предлага е разделено на пространство за работа и пространство за отдых. Поради това, че доброволците са безработни, пенсионирани или нископлатени и нямат достъп до други работни пространства, те възприемат тези като особено атрактивни. Те им предоставят по-пълна свобода за осъществяване на социални контакти, отколкото предишните им работни позиции.

Метафоричното благополучие, придобивано чрез речта се изразява в взаимното споделя и подкрепа. Персоналът определя предприятието като място, където доброволците могат да срещнат както себеподобни, така и хора с различна история, опит и мнение. Има данни, че споделянето и повтарянето на истории от определени доброволци води до пълно психическо оздравяване за някои от тях. Такъв е случаят с доброволец, преодолял травмата от алкохолно насилие и опит за самоубийство. Освен това на доброволците са предоставяни и услуги като консултиране и подкрепа. Друг доброволец споделя, че при загубата на последната му работа се е наложило да бъде хоспитализиран в психиатрично заведение. По думите му предприятието е единственото, което го кара да продължава напред. Много от доброволците определят промяната си като положителна и с гордост и удоволствие заявяват, че това се е случило благодарение на предприятието. Така то осигурява защитена среда, която редуцира потенциалното влияние на негативна социална среда [11, с. 1-25].

Благополучието на обитанието или чувството за принадлежност се изразява в това, че социалното предприятие се превръща в място, където социализацията и работата се съвместяват. Това поражда в доброволците чувство за принадлежност и стойност. Всеки член на общността трябва да спазва определени правила, за да съществува в продуктивната общност, даваща определен социален принос, основана на равенство и взаимна подкрепа. Доброволците са мотивирани и от възможността да помагат на другите, както и от това да приложат вече развити умения от предишни работни места. Предприятието дава възможност за повторно наемане на работа и мотивация за постижения при извършването на ежедневните дейности като изработването на продукти за продажба.

Доброволците оценяват предприятието като място, където могат да взимат самостоятелни решения за това в какви дейности да се включват, както и да решават проблеми, възникнали при производството. По този начин предприятието помага за засилване на психичното благополучие чрез предлагането на физическа и социална среда, която подпомага независимото и ориентирано към решаване на проблеми мислене.

Социалното предприятие е асоциирано и с физическо здраве, тъй като то е ограничено спрямо употребата на наркотични вещества, алкохол и физическо насилие, като по този начин е отдалечено от рисковете на ежедневиия живот. Освен това има и случай на конкретно физическо оздравяване. Както доброволците, така и персонала на социалното предприятие споделят, че преимуществата, които то носи са довели до подобряване на физическото и психично състояние на доброволците [11, с. 1-25].

Заклучение: Въз основа на изведените резултати от двете изследвания, става ясно, че детерминантите на психичното здраве и благополучие и според двете групи изследователи са сходни. Макар изследването, представено на второ място в настоящия доклад да предлага по-задълбочен анализ на тези детерминанти, и двете изследвания предлагат актуални възгледи по отношение на устройството и функциите на социалните предприятия като места, където лицата с увреждания придобиват нови умения, качества, както и развиват наличния си потенциал. По този начин социалните предприятия се превръщат в ефективен ресурс за осигуряване на трудова заетост и пълноценна социализация на лицата с увреждания, повишаващ преживяването им за психично благополучие и здраве.

Литература

1. Дончо Г. Стигма и личностна биография. – Изток–Запад, 2010. – 184–187 с.
2. Република България. Министерство на труда и социалната политика Национална концепция за социална икономика [Електронен ресурс] – 2011. – С. 6-10. - Режим на достъп: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=889> (дата на посещение 29.07.2018 г.)

3. Ровира К. Социалната икономика, инструмент за социално приобщаване на хората с увреждания [Електронен ресурс]// Европейска конференция. Социалната икономика като ефективен модел за социално включване, социално предприемачество, социални услуги, заетост. – 2018. – С. 8. – Режим на достъпа: <https://naso.bg/2011-08-28-05-51> (дата на посещение 12.08.2018 г.)
4. Albrecht G. Socialization and the Disability Process [Електронен ресурс] - 1992. - С. 21-22 - Режим на достъпа: <https://lasounoturs1984.files.wordpress.com/2018/05/urdwanmlan.pdf> (дата на посещение 02.08.2018г.)
5. European Commission Definitions of Disability in Europe. A Comparative Analysis [Електронен ресурс] – 2002. - С. 4-21, 54 – Режим на достъпа: http://ec.europa.eu/social/complete_report_en.pdf (дата на посещение 03.08.2018г.)
6. European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe [Електронен ресурс] - 2010. - С.4. - Режим на достъпа: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF> (дата на посещение 04.08.2018г.)
7. Fleuret S., Atkinson S. Wellbeing health and geography, A critical review and research agenda [Електронен ресурс] // New Zealand Geographer. – 2007. - Vol. 632. – С. 106-118. - Режим на достъпа: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1745-7939.2007.00093.x> (дата на посещение 13.08.2018 г.)
8. Kidd S. A., McKenzie K. J. Moving the Mental Health Equity Dialogue Forward: The Promise of a Social Entrepreneur Framework [Електронен ресурс] - 2011. - С. 56. – Режим на достъпа: <http://ccvt.org/wp-content/uploads/2017/01/Kidd-Social-Entrepreneurship.pdf> (дата на посещение 12.08.2018г.)
9. Macaulaya B., Mazzeia M., Roya M. J., Teasdale S., Donaldson C. Differentiating the effect of social enterprise activities on health [Електронен ресурс] – 2018. - С. 1-6. – Режим на достъпа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953618300480> (дата на посещение 13.08.2018 г.)
10. Macaulay B., Roy M.J., Donaldson C., Teasdale S., Kay A. Conceptualising the health and well-being impacts of social enterprise-led activity. Health Promot. Int. [Електронен ресурс]- 2017. - С. 10-12. - Режим на достъпа: <https://academic.oup.com/heapro/advancearticle/doi/10.1093/heapro/dax009/3091788> (дата на посещение 12.08.2018 г.)
11. Munoz S.A., Farmer J., Winterton R., Barraket J. The social enterprise as a space of well-being: an exploratory case study [Електронен ресурс] – 2015.- С. 1-25. - Режим на достъпа: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/SEJ-11-2014-0041> (дата на посещение 13.08.2018 г.)

12. Quinn G. E.U. Network of Experts on Disability Discrimination – С. 4-21. - Режим на достъпа: <http://pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ath/.../disabdef.pdf> (дата на посещение 03.08.2018 г.)

DISABLED PERSONS AS SUBJECTS OF LABOR THROUGH THEIR PARTICIPATION IN SOCIAL ENTERPRISES

*Yordanova Vania Yordanova – PhD student in Social Psychology
“St. Cyril and St. Methodius” University of Veliko Turnovo
Veliko Turnovo, Bulgaria*

The aim of this report is to consider the contribution of social entrepreneurship for improving wellbeing and mental health of disabled persons. It's hypothetically assumed that through their participation in social enterprises disabled persons are practicing productive and adequate labor activity which improves their wellbeing and mental health.

Key words: social enterprise, wellbeing, mental health, employment, disabled persons

НАПРАВЛЕННОСТЬ НА ПОИСК-ПРИПОМИНАНИЕ ИНФОРМАЦИИ У НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ⁵

Кандыбович Сергей Львович – ведущий научный сотрудник, доктор психологических наук, член-корреспондент РАО профессор, Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина, г. Рязань, Россия

Разина Татьяна Валерьевна – главный аналитик, доктор психологических наук, доцент, Российская академия образования г. Москва, Россия

В работе установлено, что в ситуации неопределенности, вызванной организационными изменениями, у научных сотрудников преобладает направленность на припоминание информации, что в конечном итоге может снижать научную продуктивность. Направленность на поиск или припоминание информации не имеет прямой связи с познавательной мотивацией.

Ключевые слова: неопределенность, поиск-припоминание информации, научная деятельность.

Неопределенность в ситуации организационных изменений негативно воздействует на эффективность деятельности профессионалов. В научной

⁵ Работа выполнена в рамках гранта РФФИ № 18-013-00723 «Метакогнитивная регуляция мотивации научной деятельности в профессиональном стрессе»

деятельности взаимодействие с неопределенностью целенаправленное, поскольку само содержание научной деятельности призвано снизить неопределенность окружающего мира.

Как показывают исследования, значительную роль в преодолении неопределенности играет стратегия взаимодействия с окружающим миром, в частности направленность на поиск или припоминание информации [1, с. 70]. Это мотивационно-регуляционная характеристика личности, определяющая стратегию построения репрезентации окружающей действительности. В зависимости от особенностей запрашивания и задействования обратной связи личностью, можно говорить о предпочтении ориентироваться на поиск или припоминание информации. Лица с выраженной направленностью на поиск имеют тенденцию к детальному выявлению характеристик ситуации, тенденцию к исследовательскому поведению, имеют лучшие параметры организации обратной связи. Лица с выраженной направленностью на припоминание имеют тенденцию пользоваться заготовками решений (ориентироваться на эталоны), обладают более структурированной системой опыта. Направленность на поиск информации, предполагает большую эффективность в исследовательских задачах и ориентировку в новых ситуациях с высокой степенью неопределенности.

При этом должны наблюдаться взаимосвязи стратегии на поиск информации с познавательной мотивацией. Как показали исследования, люди с низкой познавательной мотивацией в сложных ситуациях и ситуациях с высокой степенью неопределенности испытывают больший дискомфорт и менее склонны выполнять свое решение, в то время как те, кто обладает высокой познавательной мотивацией, в ситуациях неопределенности демонстрируют более уверенное поведение и принятие решений, испытывают меньший дискомфорт [3, с. 110].

При этом в большинстве исследований утверждается наличие половых отличий в научной деятельности [6, с. 420], творческих способностях [5, с. 1140], хотя причины этих отличий называются самые разные. Однако, как показали исследования, женщины более адаптивны в ситуации неопределенности [7, с. 455]. Это может обусловить у них более высокие показатели и мотивации и направленности на поиск информации в ситуации предстоящих организационных изменений. В то же время другие работы показывают, что для женщин более характерно формальное, ригидное мышление и консерватизм [4, с. 1680]. Столь противоречивые данные обуславливают актуальность исследования вопроса о направленности мышления у научных сотрудников в ситуации неопределенности.

Теоретический анализ позволил выдвинуть следующие гипотезы, которые определили дизайн исследования:

1) У научных сотрудников в ситуации организационной неопределенности направленность на поиск информации будет доминировать над направленностью на припоминание.

2) Существует прямая взаимосвязь между познавательной мотивацией и направленностью на поиск информации у научных сотрудников.

3) В ситуации неопределенности у научных сотрудников женщин направленность на поиск информации будет ниже, чем у научных сотрудников мужчин.

Данные исследования получены в ходе естественного эксперимента. Ситуация неопределенности возникла в связи с реформированием Российской академии наук (РАН) в марте 2014 года именно в этот период был проведен сбор эмпирических данных. На момент исследования была создана новая управляющая структура для системы РАН – Федеральное агентство научных организаций (ФАНО). В результате научные сотрудники, работающие в институтах РАН, находились в ситуации неопределенности относительно тех управленческих и организационных решений, к которым может привести ее возникновение. Было проведено одномоментное фронтальное исследование сотрудников с помощью опросных методик на добровольной основе. Методом сбора данных выступила методика диагностики направленности на поиск/припоминание информации [1, с. 70-72] и методика диагностики мотивации научной деятельности [2, с. 152-181]. Выборка составила 67 испытуемых – научных сотрудников Института Биологии РАН г. Сыктывкар. Среди них женщин – 33, средний возраст – 44,75 лет; мужчин – 34, средний возраст – 40,86 лет. Полученные данные были обработаны с помощью методов описательной статистики, коэффициента линейной корреляции Пирсона и t-критерия Стьюдента.

В ходе исследований было установлено, что среди научных сотрудников направленность на поиск информации значительно преобладает над направленностью на припоминание лишь у 8,9% сотрудников. В то же время направленность на припоминание резко преобладает над направленностью на поиск у 17,9% респондентов. Таким образом, наше предположение о доминировании у научных сотрудников в ситуации организационной неопределенности направленности на поиск информации не подтвердилось.

Наше второе предположение о наличии прямой взаимосвязи между направленностью на поиск информации и познавательной мотивацией также не подтвердилось. Значения коэффициента линейной корреляции Пирсона составляют -0,1789, при $p=0,204$, что свидетельствует об отсутствии линейных взаимосвязей между данными показателями.

Наша третья гипотеза о том, что у научных сотрудников женщин направленность на поиск информации будет ниже, чем у мужчин также не подтвердилась. Значения t-Стьюдента по данному показателю между выборками мужчин и женщин составили 0,02 при $p=0,97$. Таким образом, направленность на поиск информации, как у мужчин, так и у женщин научных сотрудников совершенно не различается.

Помимо данных, направленных на проверку гипотез, также были получены другие интересные результаты, которые позволяют интерпретировать установленные закономерности. В частности в подгруппе научных сотрудников

мужчин установлена отрицательная взаимосвязь между направленностью на поиск информации и познавательной мотивацией (-0,4717, при $p=0,041$). Обнаружены также значимые различия в уровне некоторых мотивов научной деятельности в подгруппах мужчин и женщин. Так у научных сотрудников мужчин мотивация безопасности значимо выше, чем у женщин ($t=2,76$, при $p=0,007$), а познавательная мотивация у женщин и мужчин научных сотрудников значимо не отличается ($t=-0,20$, при $p=0,836$).

Анализ полученных результатов позволяет сказать, что для научных сотрудников направленность на поиск информации даже в ситуации неопределенности не является типичной. Скорее, наоборот, значительная часть сотрудников обращается к анализу прошлого опыта. У мужчин, возможно, такая стратегия обусловлена более высокими мотивами безопасности, т.е. желанием сохранить в данной ситуации свой статус, имидж и определенное положение в научной иерархии. Помимо этого, на протяжении последних 25 лет система РАН и организация научного труда в России достаточно часто переживала весьма существенные трансформации, поэтому обращение к прошлому опыту в сложившейся ситуации выглядит вполне оправданным. Следствием низкой направленности на поиск информации в ситуации структурных и организационных изменений будет низкая научно-исследовательская активность, а соответственно и низкая научная продуктивность. Научный сотрудник озабочен вопросами самосохранения, а не научного поиска.

При этом нами не была обнаружена прямая взаимосвязь между познавательной мотивацией и направленностью на поиск информации. Возможно, данная связь носит некий иной характер (например, характер оптимума), однако объем выборки не позволяет с достаточной степенью достоверности проверить данное предположение. Возможен и другой вариант: в ситуации неопределенности научные сотрудники продолжают испытывать познавательную мотивацию, но при этом их направленность на поиск информации депривирована неопределенной социальной ситуацией. Следствием этого является когнитивный диссонанс, фрустрация, что неблагоприятно сказывается на состоянии научных сотрудников.

При этом в подгруппе мужчин обнаружена обратная взаимосвязь: чем выше познавательная мотивация, тем больше направленность на припоминание информации, обращение к прошлому опыту. Это отражает сложную структуру научной деятельности которая наряду с поиском информации предполагает и интеграцию данной информации в уже имеющийся объем научных знаний. Таким образом, для научного сотрудника должна быть одинаково характерна как направленность на поиск, так и направленность на припоминание информации, поскольку обе они используются в процессе осуществления научной деятельности. Тем не менее, если направленность на припоминание будет доминировать (что характерно для ситуации неопределенности), то исследовательский процесс рискует полностью превратиться в репродуктивный, что негативно скажется на его результатах.

Что касается половых отличий, то их отсутствие в направленности на поиск-припоминание информации говорит о том, что в профессиональной научной деятельности мы имеем дело с определенной «очищенной» выборкой, поскольку на работу в научную организацию и мужчины и женщины попадают уже пройдя своеобразный отбор, в том числе и по когнитивно-мотивационным характеристикам. Те же сотрудники, которые не обладают должными качествами просто отсеиваются из научной организации на ранних этапах своей карьеры. К тому же, как уже было сказано выше, направленность на поиск информации не является единственной требуемой для осуществления научной деятельности направленностью. Тем не менее, в среде научных сотрудников мужчин и женщин все же имеются значимые различия в уровне мотивации безопасности. Видимо мужчины оказались более чувствительными к ситуации неопределенности и в большей степени интерпретировали ее как угрожающую. Наиболее неблагоприятными последствиями в сложившейся ситуации может быть увольнение – то есть потеря должности, статуса и возможности заниматься научной работой. Мы можем предположить что для мужчин такая ситуация будет более тяжелой, поскольку женщины, в сходной ситуации имеют вполне социально приемлемую возможность заняться семьей и домашним хозяйством, в то время как для мужчины подобное развитие карьеры равносильно полному социальному провалу. Соответственно, женщины действительно показали более высокие адаптивные способности к ситуации неопределенности, вызванной организационными факторами.

Таким образом, в ситуации неопределенности для научных сотрудников характерна направленность как на поиск, так и на припоминание информации, что обусловлено как содержанием научной деятельности, так и социально-историческим контекстом. Однако в случае если ситуация неопределенности окажется затяжной, это может привести неудовлетворенности познавательных мотивов, к когнитивному диссонансу и фрустрации и трансформации научной деятельности в репродуктивную. В текущей ситуации – упразднения ФАНО, переходу к новой системе министерств, ситуация социальной неопределенности возникает вновь, что может крайне негативно сказываться на содержании и продуктивности научной работы. В заключении хочется отметить, что научные сотрудники весьма устойчивы к ситуации неопределенности в физической среде (т.е. к содержанию их профессиональной деятельности), но при этом они весьма чувствительны к неопределенности в социальном плане, поэтому частые социально-экономические изменения негативно воздействуют на результаты научной работы.

Список литературы

1. Владимиров И.Ю., Горюшина Е.А. Методика диагностики направленности на поиск/припоминание информации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – № 4. – Том 20. – С. 70-72.

2. Разина Т.В. Структурно-функциональная организация и генезис мотивации научной деятельности: дис. ... докт. психол. наук: 19.00.03. – Ярославль, 2016. – Т. 1. – 612 с.
3. Amit A., Sagiv L. The role of epistemic motivation in individuals' response to decision complexity // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2013. – 121. – P.104-117.
4. Bridges K.R., Harnish R.J. Gender Differences in Formal Thinking: Their Impact on Right-Wing Authoritarianism and Religious Fundamentalism // *Psychology*. – 2015. – 6. – P.1676-1684.
5. Matud M.P., Grande J.P., Rodríguez C. Gender differences in creative thinking // *Personality and Individual Differences*. – 2007. – 43. – P. 1137–1147.
6. Wai J., Cacchio M., Putallaz M., Makel M.C. Sex differences in the right tail of cognitive abilities: A 30 year examination // *Intelligence*. – 2010. – 38. – P. 412–423.
7. Washburn D.A., Smith J.D., Taglialatela L.A. Individual Differences in Metacognitive Responsiveness: Cognitive and Personality Correlates // *The Journal of General Psychology*. – 2005. – 132(4). – P. 446–461. doi: 10.3200/GENP.132.4.446-461.

THE DIRECTION ON THE SEARCH-REMEMBERING OF INFORMATION IN A SITUATION OF UNCERTAINTY AMONG SCIENTISTS

*Kandybovich Sergei Lvovich – Grand doctor of the Psychological Sciences,
Professor, Associate Member RAE, Lead Researcher
Ryazan State University. S.A. Yesenin,
Ryazan, Russian Federation*

*Razina Tatyana Valerevna - Grand doctor of the Psychological Sciences, Associate
Professor, Chief Researcher
Russian Academy of Education,
Moscow, Russian Federation*

In the work is established that in the situation of uncertainty caused by organizational changes, scientific personnel the direction on recalling information are predominantly. This can reduce scientific productivity. The direction on searching or remembering information has no direct connection with cognitive motivation.

Keywords: uncertainty, search-recall of information, scientific activity.

МЕТАКОГНИТИВНАЯ ДЕТЕРМИНАЦИЯ УРОВНЕВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ⁶

*Карпов Анатолий Викторович – декан факультета психологии, зав. кафедрой организационной психологии и психологии труда Ярославского госуниверситета им. П.Г. Демидова, доктор психологических наук, профессор, член-корр. РАО,
г. Ярославль, Россия*

Представлены теоретические и экспериментальные материалы, направленные на уточнение одного из ключевых понятий организационной психологии – понятия индивидуальных качеств личности. Сформулирован новый – континуальный подход к интерпретации важнейшего атрибута индивидуальных качеств – уровня его развития. Дифференцированы пять основных зон общего континуума меры развития индивидуальных качеств. Представлены также экспериментальные данные, направленные на верификацию сформулированных положений.

Ключевые слова: индивидуальные качества, уровень развития, метакогнитивный контроль, рефлексия, регуляция, зонный принцип.

Одним из важнейших понятий организационной психологии, равно как и иных важнейших направлений психологии, является понятие *индивидуальных качеств* личности [2, 7, 8]. Конкретизацией данного понятия по отношению к прикладным психологическим направлениям выступает понятие *профессионально-важных* качеств личности (ПВК) [3, 8]. В свою очередь, важнейшей характеристикой и тех и других, является то, что не только в их содержание, но даже в само их определение входит понятие *уровня развития*. Практически все процедуры исследования индивидуальных качеств и ПВК как в общей психологии, так и в психологии профессиональной деятельности акцентируют внимание не только (а иногда даже не столько) на его содержательных параметрах, сколько на его собственно количественных характеристиках, то есть на уровне его развития, на индивидуальной мере представленности.

Наконец, по отношению к ПВК также полагается, что этот уровень является не только их атрибутивной чертой, входя в саму их сущность, но также имеет относительно стабильный, по существу – инвариантный характер, что и позволяет зафиксировать сам этот уровень как некоторую константу. В противном случае многие или даже подавляющее большинство исследований и методических процедур, базирующихся на данном понятии, становятся либо невозможными, либо просто утрачивают смысл. Все эти обстоятельства, равно как и базовые предположения, лежащие в их основе, являются настолько

⁶ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда; № проекта 16-18-10030

«обычными и привычными», они настолько повсеместны и «единодушно разделяемы», что, фактически, перестали обращать на себя внимания и порождать вопросы, связанные с ними. Они просто используются и реализуются как данность – как нечто исходное и уже доказанное. По отношению к ним можно констатировать характерную для многих проблем и вопросов «презумпцию правильности», состоящую в том, что они уже доказаны, а в ряде случаев даже «справедливы по определению». Поэтому они не нуждаются не только в дополнительном рассмотрении и обосновании, но и даже просто – в попытках их критического анализа и какой-либо методологической рефлексии.

Вместе с тем, при ближайшем рассмотрении оказывается, что эта «презумпция» – равно, впрочем, как и любая иная, не вполне корректна и обоснована. В настоящее время имеется целый ряд фактов, вскрывающих более сложную и неоднозначную ситуацию, сложившуюся по отношению к данному понятию. Характерно и то, что главные из них были получены в двух очень разных как по своему содержанию, так и по своим задачам направлениях психологических исследований – в психодиагностике и в психологии рефлексии. Так, хорошо известно, что в русле первого из этих направлений к концу прошлого столетия оформился *ситуационный* подход [6, 9]. Он базируется на том важном факте, согласно которому результаты многих психодиагностических методик (в особенности – тех, которые направлены на определение количественной меры выраженности когнитивных качеств) существенно зависят от самой *ситуации* исследования. В результате этого возникает целый ряд достаточно сложных, но одновременно и острых вопросов. В частности, возникает вполне естественный вопрос о том, в какой же именно ситуации необходимо проводить диагностику, то есть в какой ситуации эксплицируется и, соответственно, – диагностируется «истинный» уровень развития самого изучаемого качества? Возникает и еще более принципиальный вопрос о том, что, возможно, сам уровень развития качества отнюдь не является такой уж стабильной величиной, а само это понятие вовсе не носит так сказать «стационарного» характера и не фиксирует некоторую психологическую константу. Это, впрочем, сразу же ставит под сомнение правомерность самого этого понятия и граничит с «крамолой». Независимо от конкретного содержания возникающих при этом вопросов, равно как и от тех или иных вариантов их решения, сам факт их возникновения, само их существо не могут быть проигнорированы. Напротив, они нуждаются в пристальном внимании, поскольку затрагивают «основы основ» всей психодиагностической парадигмы.

Одним из достаточно очевидных, но именно поэтому и очень важных следствий развития ситуационного подхода в психодиагностике явилось, далее, осознание следующего – в целом простого и даже в чем-то «обыденного» факта. В повседневной жизни и деятельности люди отнюдь не всегда, а точнее – весьма редко демонстрируют какой-либо инвариантный и тем более – максимальный уровень развития своих индивидуальных качеств. Напротив,

именно принципиальная *вариативность* – изменчивость степени их проявления в зависимости от многих личностных и ситуационных факторов является их важной и, по-видимому, атрибутивной чертой [1, 2, 6, 9]. Более того, данное обстоятельство вполне согласуется и с одним из наиболее общих подходов в самой психодиагностике – диспозициональном. Фактически, в данной закономерности конвергируют два основных подхода, сложившиеся не только в самой психодиагностике, но и в теории личности – ситуационный и диспозициональный. Разумеется, данное положение может быть развито и углублено, что, кстати говоря, и составит одну из задач последующего анализа. Пока же зафиксируем, что принципиальная вариативность уровневых экспликаций индивидуальных качеств очень хорошо согласуется с целым рядом очень общих и даже – фундаментальных принципов организации психики в целом. Так, она не только согласуется с известным «принципом экономии», но и является одним из его конкретных проявлений. В этой связи уместно вспомнить известное выражение Г. Саймона: «Человек не настолько иррационален, чтобы всегда поступать рационально» [10].

Все сказанное приводит к принципиальному вопросу – к вопросу о возможной нестационарности (вариативности) той реальности, которая зафиксирована в самом понятии «индивидуальная мера выраженности» качества (личностного, субъектного и пр.). Это – вопрос о принципиальной возможности и даже необходимости «подстраивания» данного уровня под актуально складывающуюся ситуацию, об адаптивности этих перестроек, а тем самым – и о столь же принципиальной *относительности* данного понятия. Вместе с тем, истинная «хитрость» этого – действительно, сложного вопроса состоит, на наш взгляд, именно в том, что такая относительность не должна «перечеркивать и отменять» и традиционно сложившиеся представления о несомненности дифференциальных различий в мере развития качеств и, следовательно, о наличии у них определенного уровня развития.

Действительно, в настоящее время существует очень большое количество фактов, эксплицирующих фундаментальное по своей сути явление – принципиальную *вариативность* проявлений меры индивидуальных качеств в поведении и деятельности. Все это, повторяем, делает не только вполне объяснимым, но и, по существу, даже необходимым и вполне естественным многократно зафиксированное явление принципиальной вариативности проявлений меры индивидуальных качеств в поведении и деятельности. Причем, в свете проведенного выше анализа данное положение можно усилить и сформулировать в следующем виде. По-видимому, само понятие «индивидуальная мера развития качеств», а также понятие «уровень (степень) развитости» того или иного индивидуального качества являются не абсолютным, а *относительными*, точнее – ситуационно и личностно-относительными. Поэтому и подход к ним должен быть принципиально иным, нежели традиционно сложившийся и продолжающий доминировать – он должен быть *релятивистским* по своей сути. Об этой мере» и об этом уровне следует говорить как о явлениях принципиально вариативных. Кроме того, они

в более адекватном их принципиально нестационарной природе виде допускают свою экспликацию не с позиций «точечной» фиксации – как некоторого фиксированного значения, а с позиций «зонной» интерпретации – как некоторого *диапазона* характерных значений⁷.

Кроме того, необходимо учитывать, что на меру и на характер реального проявления того или иного качества оказывают воздействие – причем, нередко не просто сильное, но и определяющее очень многие структуры и образования, традиционно относимые к категории основных «составляющих» личности (установки, интересы, мотивы и пр.). Причем, подчеркнем еще раз со всей определенностью: это воздействие может являться и нередко является очень сильным – таким, что от него попросту невозможно абстрагироваться, то есть отвлечься даже в так называемых «исследовательских целях». Оно, фактически, «неустранимо» из реального детерминационного влияния индивидуальных качеств на любые поведенческие, деятельностные и иные проявления активности личности. Тем самым оно, фактически, *входит* в состав и содержание индивидуальных качеств как таковых – оно принципиально «неэкстрагируемо» из этого содержания. Складывается ситуация, при которой в структуре и содержании самих индивидуальных качеств оказываются представленными моменты очень многих важнейших образований собственно *личностного* плана. Особенно явно это представлено по отношению к относительно наиболее сложным и комплексным индивидуальным качествам

По-видимому, в связи с огромным разнообразием и беспрецедентной вариативностью самих ситуаций взаимодействия «человека с миром», а также многообразием факторов личностной детерминации, характер и мера индивидуальных качеств как регуляторов и детерминант такого взаимодействия не только не может, но и *не должна* быть постоянной – инвариантной. Инвариантной меры качеств как фиксированного значения не только нет, но и не должно быть. Гораздо более эффективным и потому – адаптивным является иной принцип их актуализации в поведении и детальности – принцип изменяемости, вариативности, «подстраиваемости» под

⁷ В этой связи напрашивается вполне естественная аналогия (которая, в действительности, является бóльшим, чем просто аналогия, поскольку эксплицирует важный и очень общий принцип организации) данной особенности с так называемой «пороговой проблемой» в психофизике. Действительно, хорошо известно, что именно *зонная* трактовка самого понятия порога не только пришла на смену его дискретной – «точечной» трактовке, но и явилась существенно бóльшим приближением к реальности, нежели она. Именно зонная трактовка и, соответственно, аналогичный принцип, лежащий в основе динамики сенсорных систем, выступает одним из важных адаптивных средств, обеспечивающих эффективность их функционирования в широком диапазоне внешних и внутренних условий [5]. Кроме того, показательно и то, что сама величина порога, индицирующая меру сензитивности сенсорных систем, также может и должна быть проинтерпретирована и как определенное *качество*, характеризующее субъекта. Данное обстоятельство эксплицирует собой тот факт, что в этом примере имеет место отнюдь не только аналогия. В нем, по существу, имеют место разные проявления действия *одной* и той же базовой закономерности организации психики и ее качеств.

ситуацию и личностную детерминацию. «Мудрость психики» состоит в том, что она не только располагает огромным арсеналом качественных «измерений» как средств организации ее взаимодействия с миром. Она одновременно располагает также средствами и способами *менять* свои качества в ответ на изменяющиеся «запросы» самих «сред взаимодействий» и ситуаций, возникающих при этом. Психика и личность в целом – это такие уникальные по сложности своей организации системы, которые не только обладают качествами, но и характеризуются способностью к *изменению* своих качеств – причем, не только закономерному и адаптивному по своей сути, но и целенаправленно контролируемому.

В связи со всем сказанным, можно несколько иначе, нежели это принято традиционно, отнести и к самому – базовому для психологии личности и дифференциальной психологии в целом, а также для психодиагностики, в особенности, понятию индивидуальной меры развития качеств [3]. О нем следует говорить не столько как об определенном фиксированном значении – не как о неизменной и тем более абсолютной величине (так сказать «точке») и не как о стационарной сущности, а как о *принципиально континуальном* – адаптивно-изменяющемся параметре (и потому параметре, имеющим *зонную* природу). Эта мера принципиально вариативна и адаптивно «подстраиваема» под ситуационные и личностные детерминанты, наиболее релевантные в плане решения тех или иных деятельностных и поведенческих задач. Вместе с тем, континуум этих вариаций, по-видимому, не является внутренне гомогенным – так сказать «чисто количественным»; поясним сказанное.

На наш взгляд, еще одной его принципиальной чертой как раз и выступает внутренняя дифференцированность и наличие в этом континууме существенно разных «зон». Так, внутри него можно дифференцировать ту меру развития индивидуальных качеств, которая является наиболее *типичной* – характерной и «привычной» для подавляющего большинства режимов взаимодействия конкретной личности со средой. Это – своего рода *оптимальная* зона, при которой, к тому же, не требуется специальных – дополнительных «энергетических» затрат на обеспечение уровня проявления качеств. Вторая зона характеризует ту меру, с которой индивидуальное качество может быть эксплицировано при условии дополнительных – в том числе, и «энергетических» затрат, при условии дополнительных личностных (прежде всего, мотивационных) «инвестиций». Данная зона характеризует не то, как «обычно проявляется» качество у данного индивида, а то, как оно *может* проявляться при условии дополнительной мобилизации. При этом важно, что такого рода мобилизация не является чем-то исключительным – эксклюзивным; напротив, она необходима для очень многих относительно наиболее значимых и ответственных деятельностных и поведенческих ситуаций. Она служит при этом просто необходимым – адаптационным, операционным средством личности. Эту зону можно обозначить поэтому понятием *оперативной* зоны. Наряду с этим, при возникновении именно чрезвычайных – экстраординарных ситуаций, то есть в «критические» моменты

деятельности и подведения, по-видимому, возможно и дальнейшее повышение потенциала качеств – их переход в зону так сказать предельных значений – в *терминальную* зону. Это – тот предел, который для данного индивида является объективно предзаданным и который, как можно полагать, очень существенно отличается от «зоны оптимальности» (или, по-другому, от зоны психологического комфорта).

Далее, необходимо учитывать, что не только возможен, но и необходим переход от «зоны оптимальности» уже не «вверх», а «вниз» – в направлении минимизации меры выраженности качеств. Действительно, хорошо известны и широко представлены в феноменологическом плане, а также многократно зафиксированы эмпирически (и, к тому же, очень хорошо знакомы каждому) факты, эксплицирующие именно это обстоятельство. Их общий смысл состоит в том, что очень часто для организации деятельности и поведения вовсе не требуется проявлений меры выраженности качеств даже на среднем уровне – в зоне их оптимальных значений (или же личность не считает это необходимым). Подчиняясь известному и в целом достаточно адаптивному «принципу экономии», личность стремится перевести параметры своего функционирования – в том числе и параметры индивидуальных качеств в иную зону, которую можно обозначить как зона *субоптимальности*. Причем, такой перевод осуществляется гораздо легче и субъективно проще, чем это имеет место при переходе из «зоны оптимальности» в операциональную зону.

Наконец, можно, по-видимому, зафиксировать и еще один режим проявления индивидуальных качеств, еще одну – правда, очень специфическую зону их существования. Она станет предметом нашего более подробного рассмотрения несколько позже; пока же отметим ее суть. Дело в том, что в ряде ситуаций и под влиянием ряда личностных детерминант, возникает необходимость (или – целесообразность с точки зрения самой личности) в том, чтобы те или иные ее качества либо *не проявлялись* вообще (чтобы их как бы «не было»), либо проявлялись не в их истинной мере. Личность либо маскирует их наличие, либо намеренно фальсифицирует их, или даже преднамеренно демонстрирует противоположные им качества. Причем, речь идет не только о «сокрытии» социально-негативных качеств, но и о маскировке также и социально-одобряемых качеств (хотя, конечно, этот случай менее распространен). Тем самым, имеет место феномен подавления качеств и, соответственно, еще одна зона их бытия (точнее, «небытия»); ее можно обозначить понятием *ингибиционной* зоны.

Таким образом, общий континуум вариаций индивидуальной меры выраженности качеств включает пять основных зон: оптимальную, оперативную, терминальную, субоптимальную и ингибиционную. Переход от одной зоны в другую, равно как и само их наличие, является достаточно «выгодным» и, по-видимому, очень мощным адаптивным средством, играющим важную роль в решении поведенческих и деятельностных задач. Одновременно с этим, именно такая – более сложная, но и более эффективная собственно функциональная организация индивидуальных качеств как

реальных детерминант деятельности и поведения позволяет придать им бóльшую эффективность. Кроме того, она же содействует более полному и вполне естественному объяснению целого ряда установленных фактов и преодолению ряда трудностей теоретического характера, которые были проанализированы в начале данной главы. Констатируя это, необходимо подчеркнуть, что в данной закономерности проявляется одна из типичных в собственно гносеологическом плане ситуаций. Она состоит в том, что такого рода – более сложная функциональная организация предмета исследования создает дополнительные трудности собственно исследовательского плана и поэтому является для нее осложняющим и в этом смысле – *негативным* фактором. Однако она же является чрезвычайно «выгодной» и потому – *позитивной* в плане организации реального поведения. Другими словами, это типичное проявление той – очень нередкой ситуации, которая в шуточной форме зафиксирована в известном выражении: «то, что плохо для психолога, хорошо для человека».

Далее, необходимо подчеркнуть, что одним из основных (и, не исключено, – определяющих) средств, регулирующих актуальные режимы проявления индивидуальных качеств, выступают средства и процессы собственно *рефлексивного* плана. На наш взгляд, именно рефлексия как процесс и рефлексивность как свойство во многом и определяет – задает тот или иной режим, в котором личность считает целесообразным и возможным (или – необходимым) задействовать те или иные индивидуальные качества. При этом рефлексия играет определяющую роль не только в плане оценки объективной ситуации (ее значимости, последствий и пр.), но и в плане оценки собственно личностных детерминант (то есть всей системы субъектных факторов). Мотивационные, эмоциональные, а в целом – личностные детерминанты действуют на выбор того или иного режима не прямо и «автоматически», а опосредствованно, точнее – *рефлексивно-опосредствованно*.

Специфичность свойства рефлексивности как «метакачества» и своеобразие его влияния на деятельность состоит, однако, не только в том, что оно влияет на степень организованности иных субъектных качеств, но и в том, что оно может значимо влиять на уровень каждого из них в *отдельности*, а тем самым – и на характер влияния каждого из этих качеств на деятельность. Эмпирическими референтами данного влияния выступают общепсихологические феномены произвольной фасилитации и ингибиции того или иного свойства, явления психической компенсации и др. В этом проявляется одна из основных функций рефлексивности – *трансформационная*, состоящая в возможности изменения уровня проявления иных качеств и тем самым – характера их влияния на деятельность. Причем, как показывают эмпирические данные, степень этого влияния настолько велика, что рефлексивность может полностью блокировать проявление того или иного качества или даже менять характер (направленность) его влияния на противоположный.

Иными словами, рефлексивность значимо регулирует и характер, и уровень проявления иных качеств субъекта. Кроме того, и влияние на деятельность иных – средовых и ситуационных факторов также опосредствуется, как правило, рефлексивным контролем. В силу этого, в реальных условиях естественной профессиональной деятельности, проявления уровня развития любого индивидуального качества являются не абсолютными – стабильными, стационарными, а принципиально вариативными – *рефлексивно-относительными*. Характер и степень рефлексивного контроля значимо детерминируют диагностируемый и вообще – наблюдаемый уровень проявления любого индивидуального качества и поэтому – в определенном смысле – входит в состав индивидуального качества, в понятие «уровня его развития».

Все это демонстрирует основополагающую и во многом пока не совсем ясную в плане ее конкретных механизмов роль рефлексивности как неотъемлемого компонента многих иных индивидуальных качеств. Выявляется ее, по существу, *вплетенность* в их собственное содержание; невозможность или нецелесообразность попыток абстрагирования от нее как от «мешающего» фактора. Попытки этого, фактически, равнозначны недопустимому огрублению реальной сложности детерминации поведения, его упрощению и «уплощению». Кроме того, можно – хотя, естественно, и условно, вновь констатировать две различные формы существования самих индивидуальных качеств, два их модуса. С одной стороны, они, безусловно, существуют так сказать «сами по себе» – в специфике и «самости» их собственного содержания. Однако, с другой стороны, реально они практически всегда проявляются так сказать в их «рефлексивном обрамлении» – в их опосредствованности рефлексивными факторами в целом и рефлексивным контролем, в частности. Пытаться определить, какая из этих двух форм существования – истинная, а какая – производная не только бессмысленно, но и контрпродуктивно. Гораздо конструктивнее осознать факт их принципиальной *дополнительности*, то есть проинтерпретировать саму эту проблему с позиций общенаучного принципа дополнительности. Он позволяет в большей мере эксплицировать, а частично – и объяснить *реальную* сложность природы и организации индивидуальных качеств, равно как и еще бóльшую сложность их поведенческих проявлений и детерминационной роли в организации поведения личности в целом.

Наряду с этим, принцип «рефлексивной относительности» должен быть реализован и по отношению к самому свойству рефлексивности. Субъект может рефлексивно контролировать характер и степень интенсивности самого «рефлексивного мониторинга» за своей деятельностью и тем самым – значимо влиять на ее организацию, на процессуальные характеристики и результативные параметры. В плане изучения данной закономерности интерес представляет работа [4]. В них показано, что истинная сложность и реальная многоплановость рефлексивной детерминации по отношению к *ней же самой* состоит не только в том, что субъект может *фасилитировать* ее действие (и тогда возникает то, что обычно обозначается как «рефлексия второго порядка»,

«рефлексия третьего порядка» и др.), но и *ингибировать* ее. В ряде случаев такая ингибция может быть выражена настолько, что, фактически, имеет место уже *блокада* этих механизмов. В результате этого происходит своего рода «аннигиляция» рефлексивного контроля за организацией деятельности. Можно видеть, что данный феномен функционально подобен известной «эвристике блокады когнитивного контроля», но принципиально отличен от него тем, что соотносится именно с *высшим*, то есть собственно рефлексивным уровнем регуляции деятельности, а не с ее частными когнитивными механизмами. Особенно большую роль, как показано в тех же работах, данные закономерности играют по отношению к деятельности управленческого типа. Таким образом, раскрытие базовых функций рефлексивности (в частности, трансформационной) показывает необходимость корректировки общепсихологического понятия «уровень развития» индивидуальных качеств – перехода от его трактовки как, хотя и относительно вариативного, но все же достаточно устойчивого значения к иной – принципиально «зонной» трактовке, вытекающей из принципа рефлексивной относительности.

Список литературы

1. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – М.: Лантерна, 1995. – 243 с.
2. Егорова М.С. Психология индивидуальных различий. – М., 1997. – 327 с.
3. Карпов А.В. Метасистемная организация индивидуальных качеств личности. – М.: РАО, 2018. – 740 с.
4. Карпов А.А. Метакогнитивный контроль регулятивных функций сознания в управленческой деятельности// Мир психологии. – 2018. – №2.
5. Познавательные процессы. – М.: Педагогика, 1982. – 328 с.
6. Росс А., Нисбетт Р. Человек и ситуация. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 430 с.
7. Шадриков В.Д. Психологическая характеристика нормального человека или Познай самого себя. – М.: Логос, 2009. – 220 с.
8. Шадриков В. Д. От индивида к индивидуальности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 640 с.
9. Clifton A. Variability in personality expression across contexts: A social network approach // Journal of Personality, 2014. Vol. 82. pp. 103–115.
10. Simon H.A. Administrative behavior / H.A. Simon – N. Y., 1947. 236 p.

METACOGNITIVE DETERMINATION OF PERSONALITY MEASURES IN PROFESSIONAL ACTIVITIES

*Karpov A.V. – Dean of the Faculty of Psychology, Head of the Chair of Organizational Psychology and Labour Psychology, Doctor in Psychology, Professor, RAS Corresponding member
Yaroslavl State University of name P.G. Demidov
Yaroslavl, Russia*

Theoretical and experimental research to specify one of the key concepts of organizational psychology, as well as the concept of personal identities are presented. New continuum approach to interpret the most important attribute of personal identities, its developmental level is formulated. Five main zones of common continuum are differentiated. Also, experimental data to verify theses formulated above are presented.

Keywords: personal identities, developmental level, metacognitive control, reflexion, regulation, zone principle

К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ КОРРЕЛЯЦИОННЫХ СВЯЗЯХ В СТРУКТУРЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

*Кедярова Елена Александровна – зав. базовой кафедрой педагогической и возрастной психологии Иркутского государственного университета и Института развития образования, кандидат психологических наук
г. Иркутск, Россия*

*Монжиевская Вера Владимировна – доцент базовой кафедры педагогической и возрастной психологии Иркутского государственного университета и Института развития образования, кандидат педагогических наук
г. Иркутск, Россия*

*Уварова Маргарита Юрьевна – доцент базовой кафедры педагогической и возрастной психологии Иркутского государственного университета и Института развития образования, кандидат психологических наук
г. Иркутск, Россия*

*Русских Наталья Ивановна – старший преподаватель базовой кафедры педагогической и возрастной психологии Иркутского государственного университета и Института развития образования
г. Иркутск, Россия*

*Чернецкая Надежда Игоревна – профессор базовой кафедры педагогической и возрастной психологии Иркутского государственного университета и Института развития образования, доктор психологических наук
г. Иркутск, Россия*

Изучены и доказаны некоторые корреляционные связи в структуре эмоционального интеллекта, в частности, его связи с эмпатией, умением устанавливать эмоциональные контакты, способностью влиять на эмоции других, осознанность, уровень субъективного контроля, самоуправление, способность к коммуникативной мотивации.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, структура эмоционального интеллекта.

Различное понимание структуры эмоционального интеллекта, констатируемое в психологии на настоящий момент, привело к тому, что психодиагностические подходы к нему столь же разрозненны, как и его теории.

Непосредственно психологические факторы формирования эмоционального интеллекта, включая личностные, представлены у И. Андреевой, Т. Корниловой, С. Деревянко, Т. Березовской и др. [1], [2], [3], [6], [9], [10].

Мы поставили целью изучение некоторых корреляционных связей в структуре эмоционального интеллекта, предположили, что эмоциональный интеллект коррелирует с различными качествами личности, которые могут, вследствие этого, рассматриваться и как его индикаторы. В частности мы предположили, что обобщенный показатель эмоционального интеллекта коррелирует с такими диагностическими параметрами личности, как эмпатия, умение устанавливать эмоциональные контакты, способность влиять на эмоции других, осознанность, уровень субъективного контроля, самоуправление, способность к коммуникативной мотивации [7].

Были применены следующие психодиагностические методики: тест Н. Холла на измерение эмоционального интеллекта; экспресс-опросники «Умеете ли вы слушать?» и «Можете ли вы влиять на других?»; опросник А. Мехрабиана «Эмпатия»; методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов В.В. Бойко («Помехи»); тест Д. Роттера «Уровень субъективного контроля» («УСК»); тест Н.М. Пейсахова «Способность самоуправления»; опросник В. Пантелеева «МИС» (исследование самоотношения личности).

В эмпирическом диагностическом исследовании принимали участие испытуемые в возрасте от 20 до 55 лет в количестве 160 человек, жители Иркутской области (часть эмпирического этапа данного исследования выполнена в рамках дипломной работы студентки ИГУ Т. Кузововой). Из 100 опрошенных 54% составляют женщины, 46% - мужчины. 45% опрошенных – служащие, 40 % заняты в коммерческой сфере, 15% опрошенных работают в других сферах.

Н. Холл предложил собственную структуру эмоционального интеллекта и разработал методику его измерения. По его мнению, эмоциональный интеллект состоит из следующих компонентов: эмпатия, самомотивация, эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, распознавание эмоций других людей. Именно по этим шкалам измерялся эмоциональный интеллект испытуемых в данном исследовании [4], [5], [8].

В ходе изучения различий между выборками испытуемых с высоким и низким уровнем эмоционального интеллекта по параметрам личности (по критерию ϕ^* - угловое преобразование Фишера) было доказано, что: испытуемые с высоким и низким эмоциональным интеллектом различаются по личностным особенностям в 60% параметров (рис. 1).

На однопроцентном уровне значимости ошибки были обнаружены различия в 26,6% параметров: умение устанавливать эмоциональные контакты, саморукводство, непонимание себя, самообвинение.

Различия между выборками обнаружены и по таким личностным особенностям, как эмпатия, осознанность, самоуважение, «зеркальное Я», самооценность (на пятипроцентном уровне значимости ошибки). Это говорит о

том, что лица с различным уровнем эмоционального интеллекта имеют особенности в развитии личности.

Лицам с высоким уровнем эмоционального интеллекта свойственны: высокая степень саморυководства и эмпатии, осознанность своих эмоций и чувств, понимание ценности своей личности, самоуважение, высокая коммуникативная мотивация. Лица с низким уровнем развития эмоционального интеллекта отличаются высоким уровнем самообвинения, слабо развитой способностью к установлению эмоциональных контактов, невысоким уровнем саморυководства и эмпатии, невысокой осведомленностью о переживаемых эмоциональных состояниях и чувствах, внутренней конфликтностью. Лица и с высоким, и с низким эмоциональным интеллектом могут в одинаковой степени понимать и принимать себя такими, какие они есть; могут влиять на окружающих (быть как альтруистами, так и манипуляторами), быть хорошими собеседниками.

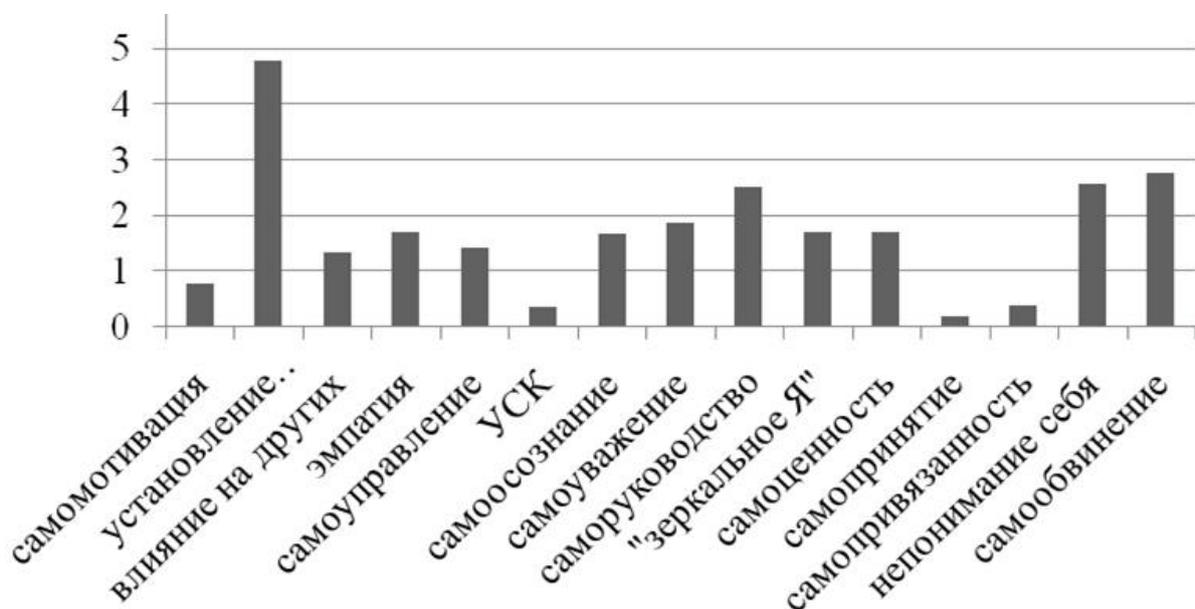


Рис. 1. Величина различий между испытуемыми с высоким и низким уровнем эмоционального интеллекта (по критерию ϕ^* Фишера)

Различия между группами с высоким, средним и низким эмоциональным интеллектом по критерию Н-Крускала-Уоллиса обнаружены в 11 параметрах личности из 15 (73,3%). Различия выявлены по следующим параметрам: умение устанавливать эмоциональные контакты, непонимание себя, самообвинение (на однопроцентном уровне значимости ошибки) и умение влиять на других, способность к мотивации на общение, уровень субъективного контроля, осознанность, самоуважение, саморυководство, «зеркальное Я», самоценность (на пятипроцентном уровне значимости ошибки).

Сравнительный анализ различий, полученных с помощью двух непараметрических критериев, показал, что между выборками с разным уровнем эмоционального интеллекта различия по параметрам личности выявлены в 80% случаев. Это позволило установить косвенную корреляцию

теста Н. Холла на измерение эмоционального интеллекта с методиками, изучающими перечисленные особенности личности. То есть, чем выше уровень эмоционального интеллекта, тем лучше развиты такие личностные параметры, как: умение вступать в эмоциональные контакты, понимание своих эмоций и чувств, свобода от чувства вины. У лиц с высоким эмоциональным интеллектом хорошо развиты: умение продолжать общение в трудных коммуникативных ситуациях и положительно влиять на эмоциональное состояние окружающих, умение принимать ответственность на себя и прощать ошибки себе и близким, осознанность, самоуважение, саморуководство, самооценочность, умение понимать эмоции и отношение к себе окружающих людей.

На следующем этапе исследования был проведен корреляционный анализ теста Н. Холла с методиками, изучающими личностные особенности. В результате анализа взаимосвязей общего показателя эмоционального интеллекта и параметров личности было установлено 66,7% корреляционных связей. 46,7% этих связей достоверны на однопроцентном уровне значимости, 20% связей – на более пятипроцентном уровне значимости. Всего между шкалами эмоционального интеллекта и параметрами личности обнаружено 83,3% связей (15 из 18 возможных) на различных уровнях значимости.

В итоге выдвинутая гипотеза о том, что шкалы методики Н. Холла, измеряющего эмоциональный интеллект, коррелируют с определенными личностными чертами, была подтверждена. Было подтверждено и то, что лица с различным уровнем эмоционального интеллекта (низким, средним, высоким) имеют различные личностные особенности: обобщенный показатель эмоционального интеллекта коррелирует с такими диагностическими параметрами личности, как эмпатия, умение устанавливать эмоциональные контакты, способность влиять на эмоции других, уровень субъективного контроля, самоуправление. Эти данные могут быть полезны в практической работе с тестом Н. Холла, поскольку по результатам его применения можно прогнозировать определенные личностные особенности испытуемых.

Список литературы

1. Андреева И.Н. Концептуальное пространство понятия «эмоциональный интеллект»/ И.Н. Андреева// Вопросы психологии. – 2009. – №4. – С. 131 – 142.
2. Андреева И.Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта/ И.Н. Андреева// Вопросы психологии. – 2007. – №5. – С.57 – 65.
3. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследование феномена/ И.Н. Андреева// Вопросы психологии. – 2006. – №3. – С.78 – 86.
4. Гарскова Г.Г. Введение понятия «эмоциональный интеллект» в психологическую теорию/ Г.Г. Гарскова// тез. науч.-практ. конф. «Ананьевские чтения». – СПб.: Изд-во СПб. ун-та., 1999. – С. 25 – 26.
5. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект/ Д. Гоулман. – М.: АКТ; Хранитель, 2008. – 183 с.

6. Деревянко С.П. Эмоциональный интеллект: проблемы категориальности/ С.П. Деревянко// материалы Междунар. науч. конф. «Психология в современном информационном пространстве». – Смоленск: Изд-во Смол ГУ, 2007. – С. 108 – 112.
7. Кедярова Е.А., Чашникова И.В. Связь уровня эмоционального интеллекта и саморегуляции у студентов/ Е.А. Кедярова, И.В. Чашникова// В сборнике статей XIV Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции «Проблемы теории и практики современной психологии». – 2015. – С. 51-56.
8. Панкратова А.А. Практический, социальный и эмоциональный виды интеллекта: сравнительный анализ/ А.А. Панкратова// Вопросы психологии. – 2010. – №2. – С. 111 – 120.
9. Робертс Р.Д. и др. Эмоциональный интеллект. Проблемы теории, измерения и применения на практике/ Р.Д. Робертс, Дж. Мэтьюс, М. Зайдер, Д.В. Люсин// Психологический журнал, ВШЭ. – 2004. – Т.1. – №4. – С. 3 – 24.
10. Сироткина И. Эмоциональный интеллект/ И. Сироткина. – М.: АСТ, 2006. – 157 с.

CONCERNING THE PROBLEM OF SOME CORRELATIONS IN THE STRUCTURE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE

Kedyarova Elena Aleksandrovna – Head of the Chair of Educational and Children Psychology of Irkutsk State University and Irkutsk region Institute of Development of Education, Irkutsk, Russia

Uvarova Margarita Yur'evna – assistant professor of the Chair of Educational and Children Psychology of Irkutsk State University and Irkutsk region Institute of Development of Education, Irkutsk, Russia

Monzhievskaya Vera Vladimirovna – Fssistant professor of the Chair of Educational and Children Psychology of Irkutsk State University and Irkutsk region Institute of Development of Education, Irkutsk, Russia

Russkih Natal'ya Ivanovna – Assistant lecturer of the Chair of Educational and Children Psychology of Irkutsk State University and Irkutsk region Institute of Development of Education, Irkutsk, Russia

CHerneckaya Nadezhda Igorevna – Professor of the Chair of Educational and Children Psychology of Irkutsk State University and Irkutsk region Institute of Development of Education, PhD, Irkutsk, Russia

Certain correlations in the structure of emotional intelligence are investigated. Emotional intelligence' correlations with empathy, capacity of making new contacts, capacity of evaluating other's emotions, inner psychological control level, self-regulation and communicative motivation are proved.

Keywords: emotional intelligence, structure of emotional intelligence.

ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Китова Джульетта Альбертовна – ведущий научный сотрудник лаборатории психологии личности, доктор психологических наук, профессор
Институт психологии РАН, г. Москва, Россия*

Развитие глобальных процессов меняет традиционный уклад жизни людей, трансформирует мировоззренческие позиции, культурные ценности и поведенческие стереотипы практически в каждой стране. Определение их сущности и последствий вызывает среди специалистов многочисленные разногласия, но при этом они согласны в том, что развитие глобальных процессов — это объективный и неизбежный процесс. Исследование психологических аспектов развития глобальных процессов позволит наметить перспективы анализа *отношения населения* к глобальным изменениям, что актуально и значимо с позиций как фундаментальной, так и прикладной психологии.

Ключевые слова: глобальные процессы, геополитические угрозы, массовое сознание, отношение человека и группы к глобальным изменениям.

В современных условиях развития мирового сообщества усиливаются глобальные изменения: возрастает влияние крупных транснациональных корпораций на национальные экономики, увеличивается скорость перемещения капиталов, создаются предпосылки к разрушению устойчивых экономических систем, изменяется традиционный уклад жизни людей, трансформируются мировоззренческие позиции, культурные ценности и поведенческие стереотипы (подробнее см.: [10, 12, 13]).

Рассматривая развитие глобальных процессов, одни специалисты видят в нем позитивные социальные аспекты и определяют его как «поток конвергирующих сил, которые создают подлинно единый мир». Другие остерегают человечество от превращения мирового сообщества в унифицированную, «серую казарму “макдональдсов”». Опасения исследователей связаны и с многочисленными угрозами и рисками технологического происхождения, которые формируют «глобальное общество риска». Некоторые специалисты указывают на усиление неопределенности в мировом развитии, отмечают, что разноплановые проблемы «опутали всю планету, а число нерешенных проблем растет, и они становятся все запутаннее». Существуют убеждения, связанные с эволюционной оценкой развития глобальных процессов. Сторонники этих позиций связывают ее с историческими процессами социальной эволюции: изначально этот процесс был сопряжен с эпохой великих географических открытий (конец XV — начало XVI вв.), затем продолжился в эпоху промышленной революции (конец XVIII в.), породив единое экономическое пространство, а в конце XX в., благодаря информационной революции, вызвал размывание культурных границ между странами и резкое сокращение расстояний между людьми [12].

Какие бы причины не лежали в основе развития глобальных процессов, все исследователи согласны с тем, что современный мир переживает некий критический период, который разными специалистами определяется по-разному: «точка бифуркации», «точка невозврата», «переходный период», «эпоха неопределенности» и т.д. [1, 10, 12, 14 и др.].

Несмотря на многочисленные разногласия в определении происходящих изменений, их сущности и последствий, есть немало позиций, которые не вызывают споров. Все исследователи согласны с тем, что развитие глобальных процессов — это объективный и неизбежный процесс, который протекает вне зависимости от желания и воли его противников или сторонников. Ученые едины и во мнении, что объективно возможна реализация различных, в том числе и взаимоисключающих, прогнозов развития глобальных процессов — как по ее целям, так и по конкретным путям и средствам их реализации. Специалисты едины и в оценке глобализации не столько как сформировавшейся реальности, сколько динамично формирующейся, — открытой, многокомпонентной и многоуровневой системы, образующие факторы которой вырабатываются в самом процессе формирования «глобальных пространств». Практически все аналитики согласны и с тем, что сложность исследования данного явления заключается в том, что изучение феномена глобализации обладает небольшой историей, например, если считать со времени постановки глобальных исследовательских проблем, то термин имеет «возраст» менее двадцати лет. И объективно трудно ожидать завершенной, целостной научной картины данного явления [1, 2, 12].

Исходя из приведенных выше размышлений ясно, что говорить об устоявшемся определении происходящих изменений еще рано, хотя бы в силу еще несформировавшихся самих этих процессов. К тому же, научные подходы к исследованию глобальных процессов зависят от целей исследования и различны для специалистов разных отраслей знания [3, 4, 7, 15].

В силу многочисленных неопределенностей и «белых пятен» в формировании глобальных процессов также рано говорить и о психологической сущности понятия, его содержательных и структурных психологических элементах, методологических подходах и принципах прикладных психологических исследований. Тем не менее, возникает объективная необходимость обратиться к уже проявившимся психологическим аспектам проблемы.

Если отталкиваться от возможностей современного Интернета, то следует отметить, что он является новой социальной реальностью, которая опосредует общественные процессы и выступает их своеобразным психологическим отражением. Такой подход позволяет трактовать информационные продукты в Интернете как проявление интересов и способностей отдельно взятого человека или группы лиц. Таким образом, участником глобальных процессов становится практически каждый пользователь Интернета. И если ранее глобализация подталкивалась в основном державами-гегемонами и их транснациональными корпорациями (ТНК), то теперь движущими силами этого процесса выступает

каждый пользователь Интернета, «со своей системой мотивации», что ведет «к сжатию мира и интенсификации мирового сознания как целого». Такое понимание проблемы становится одним из важных оснований для психологических исследований глобальных процессов.

В этой связи для психологов возникает *множество областей исследования* Интернет-пространства, как источника новых социально-психологических явлений. В частности, это может быть обращение к исследованию *информационно-психологических предпосылок* развития глобальных процессов.

Интернет как всемирная система объединенных компьютерных сетей, с широкими возможностями сохранения и передачи информации, в начале XXI в. поставил перед человечеством новые проблемы, связанные с возможностями психологического воздействия на *массовое сознание и поведение*, осмысление которых пока еще не может дать однозначных ответов [3, 5, 15].

Интернет стал источником *новых моделей* взаимодействия человека и государства, способствовал возникновению ранее недоступных *политических практик*, обусловленных возможностью прямой коммуникации между участниками политических событий, минуя посреднические роли социальных институтов и контроль властных структур. Это оказывает существенное влияние на современные политические процессы в целом [7, 11, 13].

Заслуживает внимания психологов и *сетевая система организации массовых выступлений* (социальных движений), связанная с политико-идеологическими, экономическими и религиозными проблемами взаимодействия с властными структурами государств. Психологам должны быть интересны *мотивы* таких выступлений, психологические *каналы распространения* информации и социально-психологические технологии *регулирования* [3, 4, 5].

Появляются *новые политические практики*, в основе которых лежит прямая коммуникация между гражданами. Особенно важно понять эти новые тенденции с позиции социального взаимодействия на межличностном, групповом, межгрупповом и социетальном уровнях. В частности, психологическая наука могла бы уделить значительное внимание анализу *групповых факторов обмена знаниями* [1, 9].

Развитие информационных технологий в конце XX — начале XXI вв. привело к образованию *глобального информационного сообщества*. В этом процессе важную роль играют СМК. Изучение роли электронных СМИ и отношение к новым информационно-коммуникационным технологиям является одним из перспективных направлений развития психологии, особенно в ее междисциплинарных отраслях (политической, социальной, экономической, организационной и т.д.).

В прикладном аспекте можно говорить о психологических факторах геополитического развития государства. Например, психологические исследования *больших социальных групп* (БСГ) как субъектов геополитики открывают возможности анализа мотивов социальной активности. Конечно, в

социальной психологии уже развивается макропсихологический подход к исследованию макросоциальных явлений [8], тем не менее, геополитический подход создает дополнительные возможности, позволяет рассматривать многие социальные процессы в *геополитическом ракурсе*.

Интернет-пространства не только создают новые возможности для развития человеческого сообщества, но и могут таить в себе *угрозы* как личностному, так и общественному развитию, и благополучию. Через социальные сети, как уже было отмечено выше, возможна организация массовых мероприятий и групповых выступлений, прямая трансляция идейных, религиозных и других ценностных представлений, включая оппозиционные (и провокационные) для мобилизации протестных движений. Психологическая наука должна ответить на вопрос: *каковы социально-психологические компоненты глобальных угроз и возможности противодействия* им [4, 11, 14].

Для всестороннего понимания происходящих изменений было бы полезно обратиться к анализу *социально-психологических предпосылок развития* Интернета в самых разных сферах жизнедеятельности общества — в экономике, науке, образовании, здравоохранении, искусстве [2, 12].

В *экономической* сфере, например, это может быть исследование бизнес-процессов в Сети. В частности, создание интернет-магазина, по мнению предпринимателей, обладает многочисленными преимуществами перед аналогичным классическим магазином (небольшой стартовый капитал, возможность работать в домашних условиях, самостоятельно определять рабочий график и др.) [6, 7, 12]. В *политической* сфере преимущества интернет-технологий связаны, в частности, с возможностью выхода на глобальный уровень, минуя правительственные структуры [4, 5]. Так, только в один день (16 октября 2011 г.) демонстрации против экономического неравенства прошли в 850 (!) городах Европы, США, Канады, Австралии и Японии [12]. В сфере *образования* Интернет становится мощным рычагом дистанционного обучения, медиа-образования, создания системы непрерывной профессиональной подготовки и т.д. К примеру, специалистов по педагогической психологии не могут не заинтересовать *закономерности социального и психического развития учащихся* в условиях дистанционного обучения.

Анализ *личностно-психологических предпосылок* развития глобальных процессов включает в себя изменения, которые связаны со столкновением различных культур в рамках одной человеческой жизни и возможностью виртуального взаимодействия и общения с представителями различных стран. Здесь главенствующим выступает вопрос о возможности формирования *космополитического самосознания, дистанцирования от собственной культуры, утраты значимости национальных идентичностей*.

Для понимания личностных предпосылок происходящих изменений необходимо исследовать как *стабильные, устойчивые психологические характеристики* человека (потребности, мотивы, эмоции), связанные с включением в Интернет-пространство, так и *динамические, способствующие*

его адаптации к условиям протекания глобальных процессов (например, многообразные психологические ресурсы).

В рамках данной темы также возникает большое количество частных вопросов. В чем будут состоять психологические аспекты взаимодействия трех основных парадигм развития цивилизации — западной, восточной и российской? Будет ли у человека усиливаться чувство причастности к макросоциальным событиям? Как будет осуществляться институционализация глобальных норм, — например, транснационализация холокоста? Можно ли будет говорить о чувстве глобальной ответственности в едином мировом сообществе? Ожидать ли нарушения привычной логики межгосударственных взаимодействий? Как быстро процессы глобализации будут приводить к государственным преобразованиям? Будут ли транснациональные сообщества все сильнее влиять на деятельность, отношения и идентичности все большего числа людей? Какие технологии будут использоваться среди лидеров протестных или деструктивных движений? Каковы будут последствия перестройки индивидуального и коллективного сознания? Насколько возрастут в Сети технологии манипуляций? Как быстро будет распространяться электронная информация и будет ли она снижать эффективность традиционных СМИ? Что в этой связи сможет предложить психологическая наука?

Все эти вопросы пока не имеют ответов, но их изучение позволит выявить индивидуальные, групповые и общественные перспективы исследования *отношения населения к развитию глобальных процессов*, в том числе, как фактора *субъективных отношений человека к себе и миру*.

Список литературы

1. Журавлев А.Л., Китова Д. А. Глобальные процессы как объект социально-психологического исследования// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2017а. № 4 (85). С. 4-9.
2. Журавлев А.Л., Китова Д. А. Социально-психологические детерминанты развития глобальной информационной сети// Наука. Культура. Общество. 2017б. № 3-4. С. 10-21.
3. Журавлев А.Л., Нестик Т.А., Соснин В.А. Социально-психологические аспекты геополитической стабильности и ядерного сдерживания в XXI веке. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
4. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Китова Д.А., Нестик Т.А., Юревич А.В. Массовое сознание и поведение: тенденции социально-психологических исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
5. Китова Д.А., Соснин В.А., Нестик Т.А., Юревич А.В. Массовое сознание и поведение как объекты исследования в социальной психологии// Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 4. С. 71-105.
6. Китова Д.А. Роль предпринимательства в развитии глобальных процессов // Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки,

тенденции, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН» 2018. С. 316-332.

7. Китова Д.А., Китов М.А. Психологические критерии в структуре моделей государственного управления// Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН» 2018. С. 333-350.

8. Макропсихология современного российского общества/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.

9. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Групповые факторы обмена знаниями: функции и механизмы// Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 49-63.

10. Новое в науках о человеке: К 85-летию со дня рождения академика И.Т. Фролова. М.: ЛЕНАНД, 2015.

11. Проблемы социальных конфликтов в современной психологии/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, Д.А. Китова. М.: Изд-во «Институт Психологии РАН», 2018.

12. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.

13. Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и социокультурные аспекты/ Отв. ред. В.С. Степин. М.: Наука, 2007.

14. Социально-психологическая оценка рисков современной реальности: очевидное и вероятное// Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2017.

15. Социально-психологические исследования коррупции/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова, В.А. Соснин. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.

PROSPECTS OF INVESTIGATION OF PSYCHOLOGY OF RELATIONS IN THE CONTEXT OF GLOBAL CHANGES

*Kitova D.A. – Sc.D. (psychology), Professor, IP RAS
Moscow, Russia*

The development of global processes is changing the traditional ways of life of people, their ideological positions, cultural values and behavioral stereotypes in practically every country. The definition and the consequences of global processes are disputed among many researchers, but they all agree that the development of global processes is an objective and inevitable process. The study of the psychological aspects of the development of global processes will help us to outline the prospects for analyzing the attitude of the population to global changes, the problem that is relevant and meaningful both from the fundamental and applied positions.

Keywords: global processes, geopolitical threats, mass consciousness, attitude of individuals and groups to global changes.

СОЦИАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК МИШЕНЬ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Китова Джульетта Альбертовна – ведущий научный сотрудник лаборатории психологии личности, доктор психологических наук, профессор,

Институт психологии РАН г. Москва, Россия

Соснин Вячеслав Александрович – ведущий научный сотрудник лаборатории социальной и экономической психологии, кандидат психологических наук, доцент, Институт психологии РАН, г. Москва, Россия

В научный дискурс прочно входят понятия – геополитика, глобализация, глобальные процессы, глобальные вызовы и угрозы. Развитие глобальных процессов все чаще связывают с зарождением новых политических и культурных пространств негеографического характера, формирующихся без видимого нарушения политических границ. Тем не менее, развитие глобальных процессов тесно связано с геополитическими угрозами. Основной мишенью геополитического воздействия становится массовое сознание и поведение, а целью – социальная идентичность. В статье раскрывается геополитическое значение феномена социальной идентичности.

Ключевые слова: глобальные процессы, геополитические угрозы, массовое сознание, социальная идентичность, информационное воздействие

В последние годы в социально-политический дискурс прочно вошли понятия – геополитика, глобализация, глобальные проблемы, глобальные процессы, глобальные вызовы, риски и угрозы. Протекание глобальных процессов проявляется через интеграцию различного рода детерминирующих факторов [2; 3; 11]. Изначально эти факторы фокусировались в сфере потребностей экономического развития различных субъектов современного мирового сообщества, сейчас этот фокус смещается, и наиболее ярко он связан с зарождением новых политических и культурных пространств негеографического характера, которые формируются более сильными и активными участниками этого процесса. Развитие современных глобальных процессов, на первый взгляд, подразумевает трансформацию экономических и культурных границ без видимого нарушения политических и тем более территориальных. Но развитие глобальных процессов, как правило, сопровождается геополитической динамикой, активизирующей различные социальные процессы, в том числе связанные с психологическим состоянием общества и возможными рисками для его благополучия [4; 10; 14].

Основными «бенефициарами» процессов глобализации, как уже было отмечено выше, являются различные транснациональные субъекты, имеющие в качестве обеспечения своей деятельности мощные политические, экономические и информационные ресурсы. При этом информационное воздействие выступает *необходимым условием* реализации глобальных интересов. В информационных потоках проявляется сущность *современных* политических и экономических интересов. Ведущий фактор продвижения этих

интересов связан с изменением ценностных установок и отношений людей в соответствии с теми или иными глобальными интересами. В исторической перспективе основной вектор геополитического воздействия будет связан с регулированием массового сознания и поведения людей, что требует осмысления технологий информационно-психологического воздействия и переводит проблему в лоно психологической науки (см. например: [5]).

В отечественной социальной психологии уже имеются работы, отражающие исследования *глобальных процессов*, их психологические предпосылки, тенденции и перспективы развития [2; 3; 11]. Вышла в свет и монография, раскрывающая современные тенденции социально-психологических исследований массового сознания и поведения. В ней нашли свое отражение макроспсихологические характеристики массового сознания и поведения, проанализированы психологические факторы обеспечения безопасности общества, анализируются психологические ресурсы, механизмы и средства воздействия на массовое сознание и поведение в условиях революционного развития информационных технологий [4].

Как показывает практика, основной мишенью скрытого информационного воздействия глобальных субъектов геополитического взаимодействия выступает такая психологическая категория как *социальная идентичность* [4; 11]. Социальная идентичность лежит в основе процессов социальной идентификации человека и определяется как личностный конструкт, который отражает внутреннюю солидарность человека с социальными (групповыми) идеалами и стандартами [6, с. 16].

Обращение к *комплексным* исследованиям социальной идентичности позволяет выделить основные позиции, отражающие ее структуру, содержание, принципы формирования и развития. Так, согласно теории А. Тэшфела, социальная идентичность представлена следующими положениями: социальная идентичность - это часть «образа Я», которая отражает *самовосприятие* себя как члена определённых социальных групп; индивиды стремятся к *положительному образу* себя, сохранению или повышению собственной самооценки: социальное членство связано с *оценкой группы* (положительной или отрицательной); оценка группы осуществляется через *социальное сравнение* ценностно-значимых качеств и характеристик своей и «не своей» групп – положительная *оценка своей группы* порождает привязанность к группе, отрицательная – наоборот [6, с. 21].

В основе социальной идентичности лежат потребности в социальной ориентации и причастности к общности, которые реализуются через категоризацию индивидами себя и своего окружения и проявляются как психологический феномен *осознания* своей принадлежности к какой-либо группе.

Динамика развития социальной идентичности сопряжена с разрешением периодически возникающих *конфликтов интересов* [10]. Конфликт интересов различных групп проявляется в отношениях и поведении её членов, через враждебность к источнику угроз, увеличение групповой солидарности,

усиление сплоченности и рост идентичности, защиту групповых границ, повышение значимости групповых норм, а также принятие директивных воздействий к «неблагонадежным» членам группы. Если чувство социальной идентичности не удовлетворяет члена группы, то он стремится либо покинуть группу, либо повысить ее привлекательность. Хотя нужно отметить, что здесь существует и возможность «лукавого приспособления» и «двоемыслия» [9, с. 106]. В рамках такого подхода идентичность рассматривается как когнитивная система, выполняющая роль *регуляции поведения* в соответствующих условиях (А. Тэшфел, Дж. Тёрнер, Г. Брейкуэлл и др.).

Следовательно, можно утверждать, что социальная идентичность личности не выступает единожды сформированной и (или) заданной характеристикой, она конструируется и переопределяется. В силу такой динамики, социальную идентичность, как отмечает Э. Уотерман, нельзя рассматривать вне содержательной специфики: целей, ценностей и убеждений человека [1, с. 76]. Так, американский политолог С. Верба, исследуя проблемы *национальной идентичности*, отмечает: «Если индивидуумы, которые в физическом и юридическом смысле являются членами конкретной политической системы (т.е. гражданами), не ощущают своей принадлежности к данной системе в психологическом смысле, возможности упорядоченного изменения системы невелики» [7, с. 160].

В условиях развития глобальных процессов, связанных с интеграцией мирового информационного пространства, национальная идентичность граждан становится значимым политическим ресурсом, не менее важным для сохранения государства, чем географические границы, конституция, армия и другие институты государства. Позитивная национальная идентичность лежит в основе активного участия каждого члена группы в утверждении гражданской идентичности, которая включает в себя и утверждение национальной идентичности и, соответственно, становится основой подчинения определенному типу дискурса (как формы власти), «определяет и переопределяет границы нации» [1, с. 74].

Хроника мировых протестных движений позволила наглядно выявить сильное влияние социальной идентичности на динамику этих движений. Как результат, социальная идентичность становится «также, как и другие профессиональные сферы эпохи модерна, сферой, подверженной разделению на производителей образов и идеологов, их распространителей и потребителей оных на массовом уровне» [7, с. 471].

Среди важных *факторов*, определяющих геополитическую динамику глобальных процессов, можно выделить следующие: крушение мультикультурной политики государств; необходимость разработки законодательной базы, учитывающей национальную специфику каждого государства с учетом менталитета основного населения стран; необходимость учета диалога с представителями протестных движений. Последнее порождает острую востребованность правоохранительных структур в психологических технологиях взаимодействия с массовыми социальными движениями,

базирующимися на анализе новых тенденций развития массового сознания и поведения [4; 12].

Анализ протестных массовых оппозиционных выступлений в современной России обозначил их основные мотивы: проблемы в межнациональных и межконфессиональных отношениях; низкий уровень жизни основной массы населения, который усугубляется проблемами в сфере ЖКХ, высоким уровнем налогов, безработицей и др.; распространенность коррупции, пронизывающей все основные социальные институты общества [4; 15; 16].

Политические деятели Запада выражают сегодня обеспокоенность последствиями формирования политической идентичности, которые приводят к фрагментации социума и кризису национальной (гражданской) идентичности практически во всех странах мира. Россия не стала исключением в осознании значимости гражданской идентичности: в утвержденной Президентом РФ «Стратегии национальной политики России до 2025 года», стратегической целью «национальной политики» определено формирование российской политической нации.

Конструирование политической идентичности имеет свои пределы, так как при этом необходимо опираться на уже существующие общую культуру, религию, общие представления о происхождении, традициях и истории группы. В частности, М. Фуко отмечает, что «государственная поддержка тех или иных интерпретаций социальной реальности вовсе не гарантирует их доминирующей роли: даже если «нужная» нормативно-ценностная система навязывается насильственными методами» [9, с. 119].

У проблемы национальной идентичности в современных условиях развития цивилизации есть и еще одна важная особенность. В связи с расширяющимися возможностями электронных средств коммуникаций (в частности, Интернета), сегодня любое государство становится частью открытой системы, практически каждый пользователь глобальной Сети - участником глобальных процессов.

Глобальные информационно-коммуникационные каналы воздействия на массовое сознание и поведение людей за последние десять лет кардинально изменились. Классические каналы (печатные СМИ, телевидение и радио) сегодня уступают свои позиции, и на смену им приходит Интернет. Применение современных информационных технологий создает новые социальные условия развития, порождает принципиально *новые модели взаимодействия* общества и государства. В частности, Интернет позволяет воздействовать на массовое сознание и поведение людей, минуя контроль властных структур, способствует возникновению новых политических практик воздействия на массовое сознание и поведение самых разных групп населения. Эта ситуация порождает, например, ряд психологических проблем, связанных с угрозой массовому сознанию и поведению из-за низкой подконтрольности киберканалов для внешнего наблюдения и воздействия [3; 11; 14]. В таком ключе немаловажно понять *психологическую природу* новых тенденций

формирования и развития массового сознания и поведения, что невозможно без обращения к *макропсихологическим, групповым и личностным* его уровням.

Перспективным направлением исследования феномена социальной идентичности выступает исследование *факторов единения* больших социальных групп (БСГ). Необходимость обращения к теориям социальной идентичности БСГ объясняется тем, что Россия является многонациональным государством, на территории которого проживают различные этносы (народности, национальные, этнические и конфессиональные группы) со своими особенностями в сфере традиций, обычаев, хозяйства и быта. Такое устройство государства предполагает наличие *многоуровневой и сложносоставной* идентичности россиян, включающей региональные, этнокультурные, конфессиональные и иные элементы. Более широкая *национальная идентичность* может исследоваться в связи с осознанием представителями БСГ *общности* культуры, истории, языка, социальной, экономической, политической, культурной и духовной общности социетального уровня.

С этих позиций национальную идентичность россиян можно определить, как эмоционально-оценочное восприятие человеком своей принадлежности к значимым для него социальным группам (малым, средним, большим), которое складывается в *осознание* своей принадлежности к российскому обществу.

В прикладном аспекте исследований социальная психология становится одним из важных инструментов формирования гражданской идентичности (солидарности) населения и благоприятного геополитического развития государства [13]. Психологические исследования БСГ как субъектов геополитики открывают возможности анализа мотивов социальной активности. Конечно, в социальной психологии уже существует и развивается макропсихологический подход к исследованию БСГ и макросоциальных явлений [8], тем не менее, *геополитический подход* создает дополнительные возможности, позволяет рассматривать многие социальные процессы в геополитическом ракурсе.

Список литературы

1. Ачкасов В.А. Политика идентичности в современном мире// Вестник СПбГУ. Серия 6. Политология. Международные отношения. – 2013. – №4. – С.71-77.
2. Журавлев А.Л., Китова Д.А. Глобальные процессы как объект социально-психологического исследования// Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2017. – № 4 (85). – С. 307-314.
3. Журавлев А.Л., Китова Д. А. Социально-психологические детерминанты развития глобальной информационной сети// Наука. Культура. Общество. – 2017. – № 3-4. – С. 10-21.
4. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Китова Д.А., Нестик Т.А., Юревич А.В. Массовое сознание и поведение: тенденции социально-психологических исследований. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.

5. Зачесова И.А., Павлова Н.Д., Журавлев А.Л. О дискурсе, дискурсивном воздействии и информационно-психологической безопасности (вместо предисловия)// Психология дискурса: проблемы детерминации, воздействия, безопасности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 5-10.
6. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты: коллективная монография/ Науч. ред. К.В. Патырбаева. – Пермь: Изд-во ПГНИУ, 2012.
7. Карлов В.В. Этническая идентификация в системе идентичностей глобального мира: тенденции изменений// Феномен идентичности в современном гуманитарном знании: к 70-летию академика В. А. Тишкова/ сост. М. Н. Губогло, Н. А. Дубова. – М., 2011. С. 469-473.
8. Макропсихология современного российского общества/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
9. Малинова О.Ю. Тема прошлого в риторике президентов России// ProetContra. – 2011. – № 3-4 (52). – С. 106-122.
10. Проблемы социальных конфликтов в современной психологии: сущность, детерминанты, регулирование. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
11. Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
12. Соснин В.А., Журавлев А.Л. Психология массового поведения: истоки и современные тенденции исследования// Знание. Понимание. Умение. – 2014. – №1. – С. 49-61.
13. Соснин В.А., Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Социально-психологические аспекты геополитической стабильности и ядерного сдерживания в XXI веке. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
14. Социально-психологическая оценка рисков современной реальности: очевидное и вероятное. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2017.
15. Социально-психологические исследования коррупции/ Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова, В.А. Соснин. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
16. Юревич А.В., Китова Д.А., Журавлев А.Л., Соснин В.А. Коррупция в предметном поле психологических исследований// Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 1981-1989.

SOCIAL IDENTITY AS A TARGET OF GEOPOLITICAL IMPACT

Kitova D.A. – Sc.D. (psychology), IP RAS, Moscow, Russia

Sosnin V.A. – Ph.D. (psychology), IP RAS, Moscow, Russia,

Concepts such as geopolitics, globalization, global processes, global challenges and threats become increasingly important in scientific discourse. The development of global processes is increasingly associated with the emergence of new political and cultural spaces of a non-

geographical nature, formed without visible violation of political boundaries. Nevertheless, the development of global processes is closely related to geopolitical threats. The main target of geopolitical influence is mass consciousness and behavior, and the goal is social identity. The article reveals the geopolitical significance of the phenomenon of social identity.

Keywords: global processes, geopolitical threats, mass consciousness, social identity, information impact.

К ПРОБЛЕМЕ ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ И ИЗМЕРЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

*Клюева Ольга Анатольевна – доцент факультета психологии,
кандидат психологических наук, доцент,
Тверской государственный университет,
г. Тверь, Россия*

В современных социально-экономических условиях проблема эффективности профессиональной деятельности рассматривается как следствие высокой конкурентоспособности личности. Аналитический обзор исследований показал, что конкурентоспособность личности - сложный, многомерный конструкт для измерения, что позволяет расширить типологию и уточнить его содержание.

Ключевые слова: конкуренция, кооперация, конкурентоспособность, конкурентоспособность личности, личность, субъект, деятельность, эффективность.

В связи с новыми социально-экономическими условиями (нестабильные экономические условия, глобализация, постоянство инноваций и др.) и политическими изменениями, а также появлением новых видов экономической деятельности, проблема эффективности профессиональной, производственной деятельности рассматривается как следствие высокой конкурентоспособности личности [6, 7, 8].

Понятие «конкурентоспособность личности» сравнительно недавно появилось в научной психологии и было заимствовано из экономики и теории управления [8]. Результаты современных исследований доказывают, что в контексте различных видов деятельности, а также на разных этапах развития человека как субъекта труда важную роль может играть разный набор личностных качеств, опосредующих успешность освоения и выполнения деятельности. Тем не менее, ряд авторов описывают ключевые качества и свойства личности, являющиеся основными предикторами эффективной деятельности в условиях гиперконкуренции [1, 11, 10].

С другой стороны, многие авторы подчеркивают комплексную или интегральную организацию и динамическое взаимодействие компонентов структуры конкурентоспособности личности, общие свойства, обосновывая модели «единого фактора» [7, 9].

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 [7, 9, 1].

В итоге, с одной стороны комплексная и интегральная организация, а также динамическое взаимодействие компонентов структуры конкурентоспособности личности, обуславливают сложность его измерения. С другой стороны, конкурентоспособность личности представлена как одномерный конструкт личностного развития в контексте профессиональной деятельности, что редуцирует содержание понятия. Одномерность конструкта «конкурентоспособность личности» может быть преодолена, а ее типология расширена, если принять во внимание модель личностно-ситуационного взаимодействия, что предполагает анализ проблемы конкуренции в психологии.

Первые представления об инстинктивной природе конкуренции отражены в работах конца 19 - начала 20 века. Эмпирические исследования конкурентоспособности личности 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. Дихотомическое концептуализация основных понятий теории позволило конкуренцию и кооперацию, как формы социального взаимодействия, определить как два экстремума для измерения поведения. С начала 1990-х дихотомическая концептуализация подверглась критике. Результаты исследований доказывали, что конкурентные и кооперативные стратегии сложно взаимосвязаны. Сотрудничество в сочетании с конкуренцией приводит к более высокому уровню производительности, обеспечивая более высокую и долгосрочную конкурентоспособность в экономической деятельности [4, 5, 3, 12, 2].

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. В ряде моделей конкурентоспособность представлена как сложный, многомерный конструкт для измерения, расширяя типологию и уточняя его содержание [2, 13].

Изучение конкурентоспособности личности представляет собой перспективное и активно развивающееся направление исследований, объединяющее фундаментальные и прикладные области психологии. Накоплен большой массив эмпирических фактов, свидетельствующих о позитивных функциях ряда личностных переменных в конкурентных ситуациях. Вместе с тем, имеет место недостаток обобщения и систематизации полученных в этих исследованиях результатов. Аналитический обзор позволил выделить ряд

актуальных проблем, которые не решены: проблема содержания и классификации конкурентоспособности, проблема критериев в зависимости от эффективности в профессиональной деятельности, проблема структуры и системной организации личностных переменных, проблема вклада индивидуальных, социальных и средовых условий в развитие конкурентоспособности личности, а также методологические проблемы, связанные с необходимостью учета модели личностно-ситуационного взаимодействия и осуществления ситуационно-функционального анализа.

Список литературы

1. Андреев В.И. Конкурентология: учеб. курс для твор. саморазвития конкурентоспособности — Казань: Центр инновац. технологий, 2004. — 467 с.
2. Базаров Т.Ю., Шевченко Ю.С. Кооперативные стратегии поведения в конкурентной среде // Национальный психологический журнал. — 2010 — № 1(3). — С. 80-85.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. — СПб.: Издательство «Питер», 2000. — 464 с.
4. Джэмс У. Психология / Под ред. Л.А. Петровской. — М., Педагогика, 1991. — 368 с.
5. Дойч М. Разрешение конфликта (конструктивные и деструктивные процессы). // Конфликтология: хрестоматия: учебное пособие / сост. Н. И. Леонов. — Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО 'МОДЭК', 2005. — 368 с.
6. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Образование и конкурентоспособность нации: Психологические аспекты // Психологический журнал. — 2009. — № 30 (1). — С. 5-13.
7. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. — М.: Издательство Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «Модэк», 2003. — 400 с.
8. Фатхутдинов Р.А. Глобальная конкурентоспособность. На стол современному руководителю. — Москва: РИА «Стандарты и Качество», 2009. — 464 с.
9. Токарева Е.В. Индивидуально-психологические особенности развития конкурентоспособности личности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.13 – Москва, 2007 — 17 с.
10. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. — 490 с.
11. Чегринцова С.В. Профессиональное управление конкурентоспособностью молодых специалистов: Психологический аспект: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.03. – Тверь, 2003. – 134 с.
12. Bradenburger A., Nalebuff B. Co-opetition. – New York: Currence doubleday, 1998.

13. Klein R., Newby J. Competitiveness. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T. (eds) Encyclopedia of Personality and Individual Differences. Springer, Cham, 2017. – Режим доступа: https://rd.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-28099-8_1056-1#howtocite (дата обращения 22.05.2018 г.)

TO THE PROBLEM OF OPERATIONALIZATION AND MEASUREMENT OF COMPETITIVE PERSONALITY IN PSYCHOLOGY

*Klyueva Olga Anatol'yevna – docent of the Department of Psychology, candidate of psychological sciences, docent Tver State University
Tver, Russia*

In modern, social and economic conditions the problem of efficiency of professional activity is considered as a result of high competitiveness of the personality. The state-of-the-art review of researchers has showed that competitiveness of the personality is difficult, multidimensional construct for measurement that allows to expand typology and to specify its content.

Keywords: competition, cooperation, competitiveness, competitiveness of personality, personality, subject, activity, efficiency

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РАБОТНИКА: ВЗАИМОСВЯЗЬ ФЕНОМЕНОВ

*Копылова Наталья Вячеславовна – доктор психологических наук, профессор Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия
Осипов Вадим Александрович, магистрант 2 курса, г. Тверь, Россия*

В статье охарактеризована сущность удовлетворённости трудом. Рассмотрены исследования, посвящённые проблеме взаимосвязи данного феномена с личностными характеристиками работников, а также обоснована необходимость изучения механизмов проявления данной взаимосвязи.

Ключевые слова: Удовлетворённость трудом, факторы удовлетворённости трудом, личностные характеристики, профессиональная деятельность.

Изучение удовлетворённости трудом и выявление факторов, детерминирующих её уровень у различных категорий работников, является достаточно актуальной темой. Человек посвящает значительную часть своего жизненного времени труду, и поэтому очень важным представляется поддержание его оптимального психологического состояния на протяжении данного времени.

Но перед изучением данной тематики необходимо иметь представление о самой сущности удовлетворённости трудом. Исследованию данного феномена

посвятили свои работы такие исследователи, как К. Левин, Ф. Тейлор, В.А. Ядов, А.Л. Журавлёв, А.Г. Здравомыслов, А.А. Киссель и др.

В самом общем понимании под удовлетворённостью трудом может пониматься эмоционально оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания [2]. Но обобщённость данного определения требует раскрытия ряда нюансов:

- во-первых, удовлетворённость трудом подразумевает не только отношение работника к труду. Здесь речь идёт скорее о том, что каждый работник сравнивает трудовой процесс, участником которого он является, с собственными желаниями, нуждами, потребностями.
- во-вторых, оценка удовлетворённости трудом, как правило, носит эмоциональный, субъективный характер: оценка удовлетворённости зависит от текущего эмоционального состояния работника, а также от тех потребностей, которые в данный момент имеют наибольшую актуальность.
- в-третьих, сущность данного феномена может трактоваться не только как определённая качественная и / или количественная оценка. В научной литературе можно встретить такую точку зрения, которая представляет собой взгляд на удовлетворённость как на «комплексный показатель, который складывается из предмета оценки труда».

На уровень удовлетворённости трудом оказывает влияние огромное количество факторов. Различными авторами были предприняты попытки упорядочить данное количество в виде определённой классификации.

Наиболее известной из них является двухфакторная теория Фредерика Герцберга, разделившего факторы удовлетворённости на «гигиенические» и «мотиваторы» (мотивационные) [7]. Как подчёркивает Занковский А.Н., удовлетворённость работой вызывают только мотивационные факторы, положительное развитие которых может повысить мотивацию и удовлетворённость от нейтрального состояния (т.е. отсутствия удовлетворённости трудом) до «плюса» (наличия удовлетворённости). [3]. Также существует классификация Зеличенко А.И. и Шмелёва А.Г., которые предложили систему внешних и внутренних факторов. К внешним относятся факторы давления (советы, рекомендации, указания других людей), факторы притяжения-отталкивания (примеры со стороны окружения человека), факторы инерции (стереотипы социальных ролей, привычные занятия). Внутренние факторы – это собственные мотивационные факторы профессии, условия труда, возможности для реализации непрофессиональных целей [4].

Ряд исследователей предлагает обращать внимание при изучении уровня удовлетворённости работой на личностные факторы. Например, Петрушихина Е.Б. отмечает, что, изучая индивидуальные переменные, влияющие на удовлетворённость, исследователи анализируют социально-демографические характеристики работников, (возраст, пол, образование), но из-за невысокой продуктивности данного подхода психологи обращаются к поиску личностных особенностей, предрасполагающих к определённому отношению к выполняемой работе, вне зависимости от ситуации в организации [9]. Позиция

автора подкреплена результатами эмпирического исследования, в ходе которого было установлено, что личностные качества, входящие в модель «Большой Пятёрки» (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, доброжелательность, сознательность), коррелируют с удовлетворённостью трудом и отдельными компонентами удовлетворённости (в частности, такими, как удовлетворённость отношениями, руководством, статусом, условиями труда).

Нужно отметить, что объектом данного исследования стали сотрудницы станции переливания крови. Очевидно, что выполнение профессиональных задач в данной сфере не взаимосвязано напрямую с личностными характеристиками. Поэтому можно предположить, что взаимосвязь личностных особенностей с удовлетворённостью работой сильнее проявляется в тех видах деятельности, где индивидуальные особенности выступают средством труда и определяют успешное выполнение рабочих заданий.

Тем не менее, эта связь наблюдается и при изучении работников, занятых в производственной сфере. Так, в исследовании Мандриковой Е.Ю. и Горбуновой А.А., была выявлена взаимосвязь удовлетворённости трудом с чертами, определяющих личностные ресурсы работников (такими, как жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность, толерантность к неопределённости) и увлечённостью работой, которая, как и удовлетворённость, относится к позитивно-психологическим конструктам, характеризующим отношение сотрудников к работе. В выборочную совокупность исследования вошли работники теплоэнергетических компаний Севера и Северо-Запада РФ. В результате авторами было установлено, что с компонентами удовлетворённости трудом и с увлечённостью работой наиболее тесную связь демонстрирует такое качество, как жизнестойкость. Данный факт объясняется тем, что «сотрудники, обладающие более выраженной жизнестойкостью, способны в большей степени сохранять заинтересованность в работе, включенность в свои обязанности, готовность преодолевать имеющиеся сложности в работе» [6, с. 16-17]. Также интересен полученный вывод, что некоторые личностные качества могут иметь более выраженную связь не с удовлетворённостью работой в целом, а с удовлетворённостью отдельными компонентами рабочего процесса. Например, для рабочих 7-8-го разряда с толерантностью к неопределённости обнаружена положительная взаимосвязь с удовлетворённостью процессом и содержанием труда. Характер корреляции также может отражать специфику деятельности в производственном секторе, требующей проявления готовности совладать с вызовами организационного, технического, технологического, социально-экономического плана.

Если предположить, что набор качеств, коррелирующих с удовлетворённостью трудом, в определённой степени зависит от того, какой спецификой обладает конкретная трудовая деятельность, то можно ли выделить какие-либо общие личностные характеристики для работников профессий, принадлежащих к одному типу? Данный вопрос решается исследователем

Вечериным А.В., который ставит перед собой цель выявления личностных качеств, связанных с удовлетворённостью трудом в зависимости от принадлежности профессии, которой владеет работник, к определённому типу (по классификации Е.А. Климова). С этой целью выборка исследования, результаты которого отражены в статье «Субъективные факторы удовлетворённости трудом», размер которого составил 250 человек, была уравновешена по типам профессиональной деятельности («Человек-художественный образ», «Человек-человек» и т.д.).

В результате исследования был сделан вывод, что наибольшая зависимость удовлетворённости трудом от отдельных личностных качеств была получена по результатам регрессионного анализа на подвыборке артономических профессий («Человек-художественный образ»). Подобные результаты можно объяснить тем, что в профессиях данного типа выявленный набор личностных качеств является частично средством труда и определяет общую успешность специалистов в артономической области. Также было выявлено, что в наибольшей степени связаны с удовлетворённостью трудом такие качества, как эмоциональная стабильность, общительность, дипломатичность. Эмоциональная стабильность, общительность положительно взаимосвязаны с удовлетворённостью трудом (чем больше выражены качества, тем выше удовлетворённость), дипломатичность – отрицательно (чем меньше выражено качество, тем удовлетворённость выше) [1]. Однако автором не была предпринята попытка объяснения данного факта, т.е. почему именно данные качества имеют наиболее выраженную корреляцию.

Таким образом, тематику удовлетворённости трудом и её взаимосвязи с личностными характеристиками можно считать в определённой степени раскрытой в научной и периодической литературе. На основании вышеизложенного обзора статей следует отметить, что данная тема подкреплена рядом эмпирических исследований. Тем не менее, в них обнаруживается факт взаимосвязи степени выраженности определённых качеств личности с уровнем удовлетворённости, но на этом проработка темы останавливается: не интерпретируются и даже не обозначаются примерные механизмы того, как выраженность какой-либо личностной характеристики может влиять на субъективное эмоциональное благополучие работника в процессе труда и, как следствие, на его удовлетворённость работой. Более того, не раскрывается в полной мере обусловленность взаимосвязи каких-либо качеств работника с удовлетворённостью спецификой профессиональной деятельности.

Поэтому представляется возможным и имеющим определённую научную новизну не только изучение отдельных личностных качеств личности и выяснение эмпирическим путём того, существует ли взаимосвязь с удовлетворённостью работников, являющихся представителями определённой профессии, но и объяснение сущности и причин данной взаимосвязи. Таким образом, научно-практическая значимость исследования данной темы заключается как в уточнении и расширении числа факторов, определяющих

удовлетворённость трудом субъекта труда, так и появлении возможности регулировать уровень удовлетворённости путём целенаправленной коррекции выраженности личностных характеристик с помощью упражнений саморегуляции, тренингов, психотерапевтических методов и пр. Помимо того, перечень личностных черт, в наибольшей степени коррелирующих с уровнем удовлетворённости трудом, можно использовать как одни из критериев при подборе и деловой оценке персонала.

В заключение стоит подчеркнуть, что определённые личностные характеристики могут быть взаимосвязаны с уровнем удовлетворённости трудом работника в зависимости от того, к какому типу относится его профессия. Однако данная корреляция может быть более или менее выраженной и устойчивой в зависимости от других субъективных факторов удовлетворённости: например, стажа работы на данном предприятии и в данной профессии, наличия профессионально важных качеств, сформированности основных профессиональных компетенций. Как правило, взаимосвязь между личностными характеристиками и удовлетворённостью работой можно объяснить полным или частичным соответствием психологического портрета работника требованиям психограммы профессии. Ведь если, к примеру, сотрудник пожарной службы обладает низкой степенью личностной тревожности, он будет легче переносить эмоциональный стресс, связанный с необходимостью быстрого реагирования в непредвиденных ситуациях, напряжённым ритмом работы и т.д. (обратная корреляция личностной тревожности со стрессоустойчивостью была выявлена в результате исследований в статьях Михеевой А.В. [8], Ильинского С.В., Гладышевой Е.А. [5]). Логично предположить, что степень удовлетворённости трудом у данного сотрудника будет выше, чем, например, у коллеги, который характеризуется более высоким уровнем тревожности. Это можно объяснить тем, что при снижении стрессоустойчивости уровень выраженности личностной тревожности увеличивается, потому что человек, склонный к состоянию тревоги, восприятию большинства состояний как угрожающих, не в состоянии адекватно воспринять ситуацию, давать ей верную оценку. Он не уверен в себе, не может отдавать или исполнять приказы. Наверняка, у такого работника степень удовлетворённости трудом окажется весьма низкой. А ведь высокая стрессоустойчивость, как и низкая личностная тревожность являются профессионально важными качествами в данной отрасли, требованиям к личности работника. Таким образом, данные качества влияют на эмоциональное состояние работника (того же сотрудника пожарной службы), что, в свою очередь, опосредует уровень его удовлетворённости трудом.

Список литературы

1. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций// Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т.8, №2. – С. 96-111.
2. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. – М.: Харвест, 1998. –

800 с.

3. Занковский А.П. Организационная психология. – М.: Форум, 2009. – 648 с.
4. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. – 1987. – № 4. – С. 33-43.
5. Ильинский С.В., Гладышева Е.А. Особенности стрессоустойчивости сотрудников противопожарной службы// Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». – 2013. – №2 (14). – С. 34-46.
6. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. – 2012. – Т.2. №4. – С. 2–22.
7. Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-у изд.: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007.
8. Михеева А.В. Особенности соотношения стрессоустойчивости и тревожности у мужчин и женщин// Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2016 – С. 84-90.
9. Петрушихина Е.Б. Личностные черты как фактор удовлетворенности работой// Современные технологии управления. – 2013. – №9 (33).

JOB SATISFACTION AND PERSONAL CHARACTERISTICS OF THE EMPLOYEE: THE CORRELATION OF PHENOMENA

*Kopylova Natalia – Doctor of psychological sciences, Professor
Tver state University, Tver, Russia*

*Osipov Vadim – 2nd year master's degree student, department of psychology
Tver state University, Tver, Russia*

The article reveals the essence of job satisfaction, presents the studies devoted to the problem of the correlation of this phenomenon with the personal characteristics of employees and proves the necessity of studying the mechanisms of its display.

Keywords: job satisfaction, factors of job satisfaction, personal characteristics, professional activity.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ К ТРУДУ У РАБОТАЮЩЕЙ И НЕ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

*Лобанова Татьяна Николаевна – доцент, кандидат психологических наук
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
г. Москва, Россия*

С помощью сочетания методик и тестов, отражающих разные теоретические подходы к изучению мотивации, проведен анализ и сравнительная оценка структуры мотивации двух групп – работающей и неработающей молодежи в возрасте 22-25 лет с высшим образованием. Основные результаты исследования показывают максимальную выраженность профессиональной мотивации и содержательных интересов к работе, и не выявляют особых различий в структуре мотивации у работающих и неработающих молодых людей. Представлены методологические рекомендации по использованию инструментов оценки трудовой мотивации.

Ключевые слова: трудовая мотивация, молодые работники, методы оценки мотивации, структура мотивации, мотивирующие факторы, интерес к работе.

Актуальность исследования.

Психология человека как субъекта труда и управления в условиях глобальных изменений постоянно меняется. Появление новых технологий обеспечивает быстрый обмен информацией и её распространение, создание новых продуктов и услуг, качественное улучшение уровня жизни. Изменения во внешней среде требуют от субъектов труда такого же непрерывного изменения с целью сохранения работы и доходов. При этом поведение человека не может быть с точностью спрогнозировано. Вместе с тем, умение увлечь, заинтересовать, замотивировать человека на качественное выполнение своей работы является ключевой задачей менеджмента.

Мотивация – это побуждение человека к действию или же наоборот бездействию, это процесс, обуславливающий целенаправленное движение, активность и самоорганизацию человека на пути к достижению определенных результатов. В основе трудовой мотивации лежит «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, направленной на достижение определенных целей» [4, с. 34].

Различные исследования показывают, что новое поколение молодых работников обладает совершенно другими ценностями, мотивами и интересами по сравнению с поколениями-предшественниками⁸. С 2018 года в компании приходят представители цифрового поколения («миллениалы»), мотивацию которых требуется тщательно изучать и использовать для достижения результатов.

За всю историю психологии было разработано большое количество различных систем мотивации, многие из которых до сих пор применяются в

⁸ Howe N., Strauss W., Matson R.J., Millennials rising: the next great generation. Vintage Books, 2000

организациях. Условно все эти теории мотивации можно разделить на содержательные, личностные и процессуальные [4, с.111]. Содержательные теории анализируют структуру потребностей людей и основаны на идентификации внутренних побуждений, которые заставляют людей действовать определенным образом. Наиболее популярные содержательные теории представлены в работах А. Маслоу, Ф. Герцберга, К.П. Альдерфера, Д. Мак-Клелланда. В основе личностных теорий или теорий отношений лежит специфическая картина работника. Представителями этих теорий являются Д. Макгрегор, У. Оучи, Э. Шейн и др. Процессуальные теории концентрируются на факторах внешней среды, на представлениях о том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. К числу процессуальных теорий мотивации относятся теории Д. Аткинсона, В. Врума, Портера-Лоулера, С. Адамса, Ш. Ричи и П. Мартина. Отметим также, что в трудах по психологии мотивации отечественных ученых (В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Е.П. Ильин, В.И. Герчиков и др.) рассматриваются не только потребности, но и процесс формирования и функционирования мотивации, выделяются смыслообразующие мотивы трудовой деятельности.

Хотя все эти теории мотивации расходятся по ряду вопросов, они не являются взаимоисключающими, поскольку их развитие носило эволюционный, а не революционный характер. Они эффективно используются для объяснения того, почему индивид выбирает именно те действия, которые совершает; почему некоторые люди обладают более сильной мотивацией, чем другие, в результате чего добиваются успеха там, где имеющие те же возможности и способности, терпят неудачу. Вместе с тем для решения ежедневно возникающих практических задач оценки мотивации и побуждения людей к эффективному труду, часто возникают сомнения в применимости тех или иных методов.

Кроме того, быстро меняющаяся конкурентная среда требует от специалистов по психологии труда и управляющих специальной тактики действий, основанной на использовании индивидуализированных, более точных, надежных и принципиально новых методов мотивации персонала [1, с. 56-57].

Оценивать трудовую мотивацию важно не только для работающего персонала, но для будущих потенциальных сотрудников в процессе поиска и подбора персонала. При этом многообразие мотивационных теорий и подходов позволяет использовать несколько методов оценки мотивации. Поэтому у практических психологов зачастую возникает вопросы: Какой метод будет наиболее точно отражать трудовую мотивацию работников. Есть ли корреляция результатов, полученных разными методами?

Таким образом, проблема заключается в сложности достижения высокой отдачи от молодых сотрудников в рамках их рабочей деятельности в связи с непониманием их мотивации, а также в поиске наиболее подходящих для нового поколения внешних и внутренних стимулов к труду.

Цели, задачи и методы исследования.

В данном исследовании в качестве объекта выступали молодые люди - реальный и потенциальный персонал организаций, а предметом исследования – структурные характеристики их мотивации к труду. Целью исследования явилось выявление мотивационных особенностей «нового» поколения и построение выводов, способных помочь работодателям при создании эффективных систем мотивации и стимулирования. Была также поставлена дополнительная задача поиска наиболее адекватных методов оценки трудовой мотивации персонала. Гипотезой явилось предположение о наличии качественно иных мотивационных особенностей современных работников, о «сдвиге» их мотивации в сторону внутренних факторов – интереса к работе, ее содержательности и целесообразности.

Таким образом, ставились 3 задачи:

- определить, какие факторы современные субъекты труда считают мотивирующими и демотивирующими на рабочем месте;
- выявить существенные различия в трудовой мотивации работающей и не работающей молодежи;
- оценить методическую составляющую оценки трудовой мотивации.

Опыт исследований мотивации показывает методологическую ограниченность по изучению и оценке мотивационного потенциала работников (4, с.146-156). Поскольку чаще всего мы имеем дело с опросниками или анкетами, то результаты строятся на основании социально-желательных или декларативных ответов респондентов. Кроме того, сами вопросы или утверждения подчас имеют многозначность толкования и восприятия.

Психологическое мотивационное тестирование очень важная, но наименее распространенная в российских компаниях форма оценки профессиональной мотивации. Главными достоинствами «настоящих» тестов являются их стандартизация на большой выборке испытуемых и наличие норм для сравнения результатов оцениваемого с аналогичной группой испытуемых. Список психологических мотивационных тестов достаточно обширен. Нами были отобраны для исследования наиболее распространенные в организациях профессиональные методики. Это методика изучения мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина, тест Ф. Герцберга (Herzberg), методика диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана и методика мотивационной структуры личности (Мотайп) В.И. Герчикова. Выбор данных методов был не случаен. Все они относятся к разным теориям мотивации: тест Ф.Герцберга – к содержательным теориям, методика Ш.Ричи и П.Мартина – к процессуальным, методики диагностики мотивационной структуры личности В.Э.Мильмана и В.И. Герчикова – к личностным. Таким образом, мы системно с разных теоретических позиций подошли к практической оценке мотивации работников.

Кратко остановимся на самих инструментах – методиках исследования.

Тест Герцберга [7] определяет структуру мотивации работника и выделяет превалирующие факторы удовлетворенности или

неудовлетворенности трудом. Он имеет специфику предъявления стимульного материала в виде попарных сравнений, что, безусловно, усиливает его валидность. 4 шкалы теста относятся к гигиеническим (внешним) факторам и 4 шкалы к мотивационным (внутренним) факторам. В каждом из 28-ми утверждений теста пары высказываний сравниваются между собой в виде числовых альтернатив: 5-0; 4-1; 3-2; 2-3; 1-4; 0-5. То есть происходит относительное ранжирование тех факторов, которые для респондента важнее, интереснее, предпочтительнее в работе на данный момент. В результате получается мотивационный профиль, фиксирующий выраженность 8-ми шкал: финансовые мотивы; общественное признание; ответственность работы; отношение с руководством; карьера, продвижение по службе; достижение личного успеха; содержание работы; сотрудничество в коллективе. Таким образом, можно определить факторы какой категории (удовлетворенности или неудовлетворенности трудом) являются для опрашиваемых более важными в трудовой деятельности.

Методика «Изучение мотивационного профиля личности» Ш. Ричи и П. Мартина также является хорошим инструментом для качественной диагностики структуры мотивов к труду и типов трудовой мотивации работников [6, с.15-235]. Тест Ричи и Мартина предлагает оценить в баллах значимость 33-х утверждений, распределив 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Утверждения сформулированы в форме незаконченных предложений, типа «Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...», «Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...» и т.п. После обработки результатов тестирования по каждому работнику получается мотивационный профиль, включающий 12 шкал (потребностей): 1) вознаграждение, зарплата; 2) условия работы; 3) структурирование работы; 4) социальные контакты; 5) взаимодействие; 6) признание; 7) достижения; 8) власть и значительность; 9) разнообразие; 10) креативность; 11) самосовершенствование; 12) интересная и полезная работа.

Методика диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана [8, с. 55-57] предлагает высказать отношение (согласие, не согласие, сомнение и пр.) к 14-ти жизненным устремлениям образа жизни человека по каждому из восьми вариантов ответов. Полученные баллы суммируются по 4-м шкалам «общежитической направленности» личности: жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, и по 3-м шкалам «рабочей направленности»: общая активность, творческая активность, социальная полезность.

Наиболее известным в российской практике методом для определения типа трудовой мотивации работника является тест «Мотуре» (или «Мотайп»), реализующий типологическую модель д.с.н., проф. В.И. Герчикова [2, с. 53-62] которая связывает мотивацию работника и особенности его ожидаемого трудового поведения. В этой связи методика В.И.Герчикова репрезентует как личностные, так и процессуальные теории мотивации. Тест «Мотайп»

позволяет определить степень выраженности (индекс) каждого из пяти базовых типов мотивации – «инструментальной», «профессиональной», «патриотической», «хозяйской» и «избегательной» («люмпенизированной»). По результатам диагностики фиксируется мотивационная структура каждого сотрудника и персонала компании в целом. Выраженность каждого типа мотивации сравнивается с нормативными индексами типов для каждой должностной группы. По отклонениям формируются рекомендации в виде предпочтительных форм стимулирования. Практическая привлекательность методики В.И.Герчикова заключается в том, что рекомендации по формам стимулирования сотрудников представлены в виде Матрицы индивидуального стимулирования, которая включает конкретные стимулы и действия по мотивации работников на эффективный труд.

Таким образом, в перечисленных методиках мы имеем похожие мотивационные конструкты, выраженность которых и проверялась на выборке молодых работников в данном исследовании.

Результаты исследования.

Для изучения мотивационных аспектов, оказывающих влияние на представителей молодого поколения, в рассматриваемом исследовании участвовало 50 респондентов 22-25 лет с высшим образованием, 80% из которых были девушки, 20% - мужчины. Количество респондентов с опытом работы (группа «работающих») составило 56% (28 человек), 44% (22 человека) опрошенных в данный момент не работали (группа «не работающих»). Большинство участников группы «работающие» занимали начальные позиции в финансовой сфере, в управлении персоналом и продажах. Их стаж работы составлял 2-3 года в международных и российских компаниях, представляющих телекоммуникационную, пищевую, консалтинговую, банковскую и автомобильную отрасли. Группу «не работающих» составляли выпускники бакалавриата и студенты магистратуры нескольких вузов. Исследование проводилось весной 2018 года.

Результаты исследования мотивации по тесту Ф.Герцберга в двух группах выборки респондентов показаны на рис. 1.

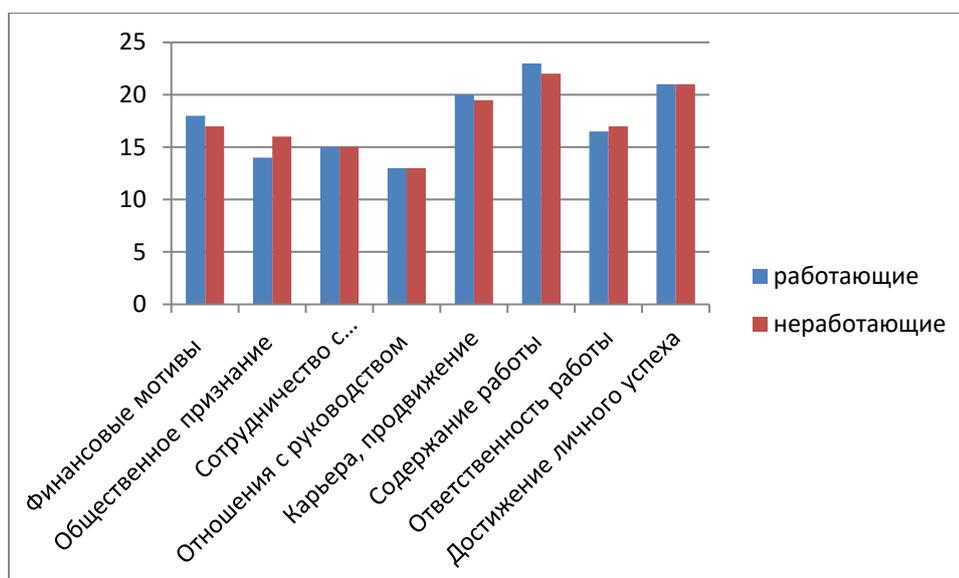


Рис.1. Результаты оценки мотивации по тесту Ф.Герцберга

Среди мотивационных факторов явно преобладают три: содержание работы, достижение личного успеха и продвижение. Минимально мотивируют отношения с руководством, что соответствует ценностным ориентациям молодежи к независимости. При этом нет особо значимых различий в мотивационном профиле «работающих» и «не работающих», то есть у той части выборки, которая не работала на момент исследования, структура потенциальной мотивации к труду была та же, что у работающей части выборки. Наконец, сравнение выраженности гигиенических и мотивационных факторов в двух группах явно показывает преобладание мотивационных (в соотношении 60:40) факторов, что позволяет им мотивированно работать, если интересно содержание труда, видна цель и возможно ее достижение. Это приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду, тогда как невысокая выраженность гигиенических факторов не оказывает на них сильного разочарования.

Результаты исследования по методике Ричи и Мартина (см. Рис. 2) фактически подтверждают оценку мотивации данной группы респондентов по тесту Герцберга. Преобладают такие мотивационные факторы, как «интересная работа», «самосовершенствование» и «достижения», минимально выражен фактор власти и значительности. Ранговый профиль мотивов у группы «работающих» и «не работающих» фактически одинаков. Но у группы «работающих» еще выше выражен мотивационный фактор интересной работы.

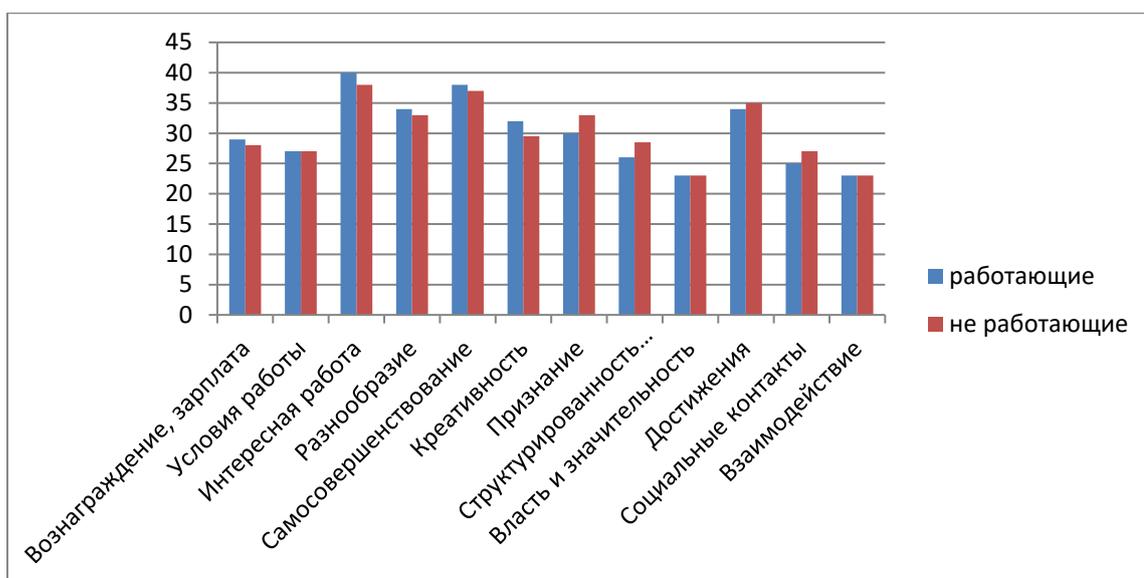


Рис. 2. Результаты оценки мотивации по методике Ш.Ричи и П.Мартина

Шкала мотивационного профиля по методике В.Э. Мильмана показана на рис.3. Самыми высокими показателями мотивации здесь оказались «творческая активность» и «общение». Самый низкий балл имеют факторы «комфорта» для работающих и «жизнеобеспечения» для неработающих. Также следует отметить, что уровень «рабочей направленности», которая в данной методике включает общую и творческую активность, социальную полезность, преобладает по сравнению с уровнем «общежитской» мотивационной направленности (факторы жизнеобеспечения, комфорта, социального статуса) в обеих группах, но у работающих респондентов уровень рабочей направленности выше. То есть тип мотивационного профиля работающих респондентов более прогрессивный, ориентированный на успех и социально-направленную позицию личности.

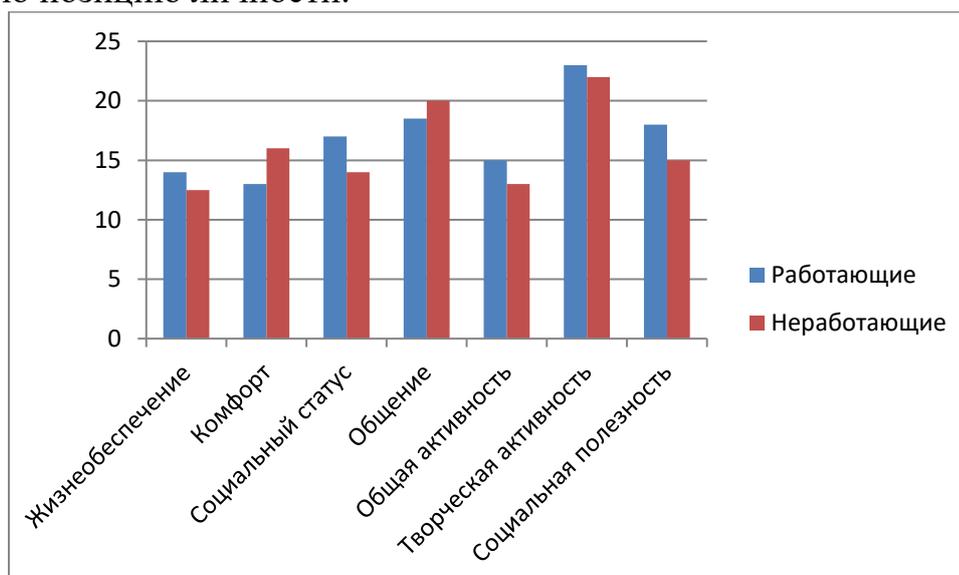


Рис. 3. Результаты оценки мотивации по методике В.Э.Мильмана

Были составлены мотивационные профили групп «работающих» и «неработающих» по результатам теста «Мотайп» В.И.Герчикова (см. Рис.4).

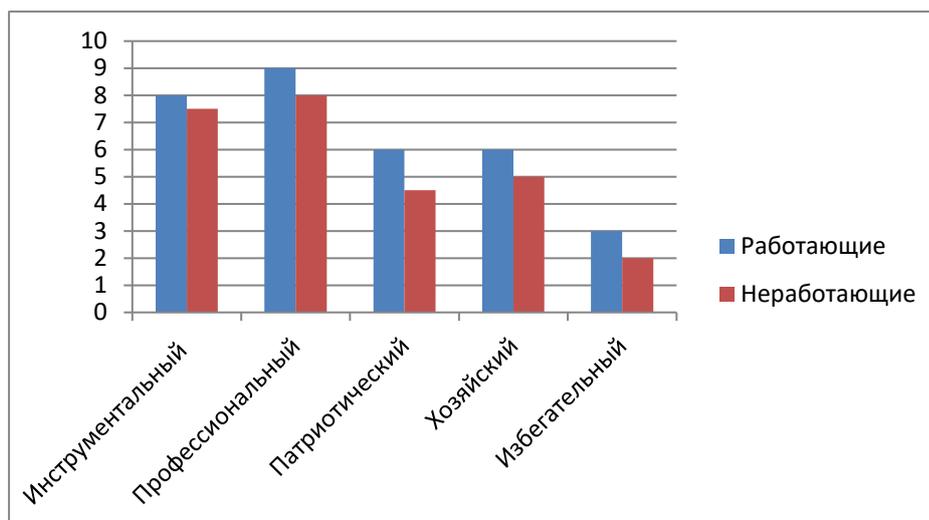


Рис. 4. Типы мотивации респондентов по тесту «Мотайп» В.И.Герчикова

Как видно, наиболее характерным для респондентов той и другой группы является профессиональный тип мотивации. На втором месте следует инструментальный тип. Избегательный, люмпенизированный тип для всех опрошенных занимает последнее место в профиле. Хотелось бы отметить, что описание особенностей сотрудников поколения «миллениалов» действительно подходит под определение профессионального типа, данное автором методики «Мотайп». К примеру, им важно, что конкретно они делают, а интерес к работе является ключевой составляющей их мотивации. Вместе с тем, второе место инструментального типа мотивации в профилях говорит о том, что хотя представители нового поколения не ставят деньги во главу угла, они не могут не обращать на них внимания, считая их инструментом получения удовольствий и впечатлений, которые так важны в их жизни.

Выводы.

Для рассмотрения мотивационных особенностей «нового поколения» работников было проведено тестирование двух групп молодежи – работающих и не работающих. Поскольку многие молодые люди не выходят на работу сразу по окончании учебных заведений, то нам важно понимать не только реальную, но потенциальную трудовую мотивацию.

Были определены основные мотивирующие и демотивирующие факторы современных работников. Все 4 методики показывают, что мотивирует интересная работа, сложные задачи, в которых можно применить новые подходы и творческие способности. В случае, если ежедневный труд будет монотонным, рутинным занятием, это демотивирует и существенно снижает эффективность работы молодежи. В таком случае базовыми формами стимулирования (по теории В.И.Герчикова) считаются организационные, то есть всё, что касается содержания работы, её графика, рабочего офиса и прочего. К разряду «применимого» относятся денежные и моральные формы, а также участие в управлении. Нейтрально «профессионалы» воспринимают натуральные стимулы, в то время как патернализм и негативные формы

применять к ним запрещено. Все эти рекомендации следует учесть, при анализе инструментов мотивации нового поколения.

Что касается детализации фактора «интерес к работе», то этому автор посвятил довольно много как теоретических, так и практических публикаций [3, с. 87-98; 5, с. 91-97; 131-134]. Таким образом, в данном исследовании была подтверждена гипотеза о мотивационном «сдвиге» работников нового поколения в сторону «внутренних факторов» - интереса к разнообразию работы, достижению личного успеха, продвижению, самосовершенствованию, к творческой активности. Несмотря на то, что мотивационный портрет у каждого человека разный, обобщая и говоря обо всём поколении, стоит обратить внимание именно на «профессиональный» тип мотивации, который отражается в результатах всех используемых в исследовании методик.

При всем этом, следует также учитывать особенности выборки. Большинство участников исследования только начинало свой карьерный путь, поэтому профессионализм и самосовершенствование являются необходимыми атрибутами достижения личных целей, в том числе финансовых.

По результатам исследования также был сделан вывод об отсутствии существенных различий в трудовой мотивации работающей и не работающей молодежи, их мотивационные профили похожи. Даже при рассмотрении заметных отклонений, как например, по фактору «признание» (он выше у «не работающих»), или по факторам «социальный статус и социальная полезность» (выше у «работающих»), это легко объяснить тем опытом, который получают «работающие» в процессе своей трудовой деятельности. То есть они становятся менее мотивированными «признанием», но более мотивированными «полезностью» дела, которым занимаются.

Методология исследования базировалась на использовании психологических тестов и методик, представляющих различные мотивационные теории как содержательные, личностные, так и процессуальные. В целом все используемые методики (тест Ф.Герцберга, методика Ш.Ричи и П.Мартина, методика В.Э.Мильмана и тест «Мотайп» В.И.Герчикова) дали хорошую корреляцию по всем мотивационным факторам, которые они включали. Каждая методика затрагивает обширное число потребностей человека, поэтому результаты получаются наиболее глубокими.

Использование комбинации тестов позволяет осуществить методологическую триангуляцию, т.е. дополнительный контроль за достоверностью результатов. На практике это означает, что финальное заключение делается на основании сравнения выводов по нескольким методикам измерения. Это сравнение позволяет выделить тенденцию, т.е. какие мотивационные факторы выявляются у респондентов от теста к тесту. Согласованность полученных результатов говорит о качестве предлагаемых методик для анализа мотивационной структуры личности. На наш взгляд, наиболее полное описание мотивационного профиля предлагает методика Ричи и Мартина. Тест Герцберга позволяет проанализировать между собой гигиенические и мотивационные факторы респондентов, методика Мильмана

дает возможность оценить приоритетность групп общежитейских и рабочих мотивов, а также эмоциональную мотивацию. А тест Мотайп подтверждает превалирование одного из типов мотивации, содержание которого раскрыто другими методиками.

Вместе с тем следует отметить, что в методиках В. Мильмана и Ф. Герцберга вопросы, утверждения и варианты ответов часто сформулированы довольно прямо, и можно догадаться, к какому типу мотивации относится тот или иной вариант. А значит, испытуемый готов дать желаемый ответ и повлиять на результаты. Однако способ расшифровки результатов по данным методикам за счет своей сложности и присвоения ответам разных весов и баллов позволяет снизить влияние искаженных ответов и получить достоверные результаты.

В методическом плане при исследовании трудовой мотивации заслуживают внимания и Центры оценки (ассесмент-центры), и глубинное мотивационное интервью, и другие известные методики психологического мотивационного тестирования как, например, тест MBTI, методика PIAV, основанная на концепции Э.Шпрангера, опросник для определения источников мотивации MSI Дж.Барбуто и Р. Сколла. Наконец, для получения динамического аспекта мотивации работника, наряду с мотивационным профилем, целесообразно задействовать тест «Словарь» И. Г. Кокуриной.

Основным выводом, который можно сделать относительно методологической составляющей оценки трудовой мотивации является необходимость использования такой совокупности методик, которые поясняют и дополняют друг друга.

Список литературы

1. Баженова Е.В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы. – М.: АСТ, 2009. – 192 с.
2. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Мотивация и оплата труда. – 2005. – № 2. – С. 53-62.
3. Лобанова Т.Н. Взаимосвязь трудовых интересов и организационного поведения работников// Психологический журнал. – 2015. – №2. – С. 87-98.
4. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Юрайт, 2018. - 482 с.
5. Лобанова Т.Н. Трудовые интересы. Психологические аспекты. – М.: Юстиция, 2018. – 194 с.
6. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией / Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.
7. Тест Герцберга. – Режим доступа: <https://brainapps.ru/blog/2016/08/test-gercberga> (дата обращения 22.08.2018)
8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Издательство Института Психотерапии, 2005. – 490 с.

COMPARISON OF LABOR MOTIVATION AMONG WORKING AND NOT WORKING YOUTH

Lobanova Tatyana Nikolaevna – Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences, National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia

Using a combination of techniques and tests reflecting different theoretical approaches to the study of motivation, an analysis and a comparative evaluation of the structure of the motivation of two groups - working and unemployed youth aged 22-25 with higher education - was conducted. The main results of the research show the maximum intensity of professional motivation and content interests to work, and do not reveal any special differences in the structure of motivation among working and non-working young people. Methodological recommendations on the use of labor motivation assessment tools are presented.

Keywords: labor motivation, young workers, methods of motivation estimation, motivation structure, motivating factors, interest to work.

РОЛЬ НОРМ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ЛИЧНОСТИ⁹

Почебут Людмила Георгиевна – доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

В статье рассматривается актуальная проблема в современной социальной психологии – социальный капитал личности. Особое внимание уделяется значению социальных норм в формировании социального капитала. Представлена социально-психологическая модель стратегий поведения личности по накоплению и использованию социального капитала.

Ключевые слова: социальный капитал личности, нормы взаимодействия, стратегии поведения личности

Социальный капитал личности является новой, мало изученной проблемой в социальной психологии. В современной зарубежной социологии, экономике, культурологии достаточно подробно исследуют социальный капитал общества П. Бурдье, Дж. Коулман, Р. Патнэм, А. Портес, Ф. Фукуяма и другие известные ученые. Социальный капитал рассматривается как создание сложных социальных связей, основанных на взаимном доверии, нормах взаимодействия, социальных обязательствах, что дает людям использовать

⁹ Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, № 17-06-00777.

разнообразные ресурсы друг друга и увеличивать эффективность совместной работы.

Один из основателей теории социального капитала П. Бурдье придерживался ресурсного подхода в понимании сущности социального капитала. Он считал, что, участвуя в группах, люди создают и накапливают разные ресурсы – материальные, финансовые, интеллектуальные. В том числе люди устанавливают крепкие, надежные социальные связи. Этот социальный ресурс становится источником получения иных ресурсов. Компонентами социального капитала являются взаимное доверие и социальные нормы взаимодействия [5, с. 248-249].

По мнению Р. Патнэма, социальный капитал характеризуют особенности социальной организации общества – его структура, нормы взаимодействия, принципы построения. Эти особенности создают условия для объединения людей в группы, согласования и координации своих действий с целью получения взаимной выгоды. Виды капитала взаимосвязаны, инвестирование в физический, экономический, человеческий капиталы увеличивает капитал социальный [2, с. 218-219]. К наиболее значимым компонентам социального капитала Р. Патнэм относил нормы взаимности, которые способствуют взаимодействию между людьми и их сотрудничеству. Нормы взаимности он подразделял на два вида. Первый вид – это сбалансированные или конкретные нормы, требующие одновременный обмен равноценными ресурсами или услугами, например, подарками к юбилею. Второй вид – общая норма, которая означает обмен ресурсами или услугами, даже в том случае, если этот обмен не является одновременным и эквивалентным. Этот обмен основан на взаимных обязательствах, ориентации на установление и поддержание долгосрочных отношений в будущем. Норма общей взаимности является самым значимым компонентом социального капитала, позволяющей личности эффективно решать проблемы коллективного взаимодействия [2, с. 218-219].

Дж. Коулман считал нормы самыми мощными формами социального капитала. Он считал, что в каждой группе существует своеобразная неписанная норма (резидуальная норма), которая стимулируется каждого члена в какой-то мере жертвовать своими интересами в пользу интересов группы. Приверженность подобной норме в совокупности со статусом личности, чувством достоинства, деловыми и личностными качествами обеспечивает социальную поддержку члена группы, наращивая его личный социальный капитал. Бескорыстные действия членов группы в обеспечении ее интересов способствуют взаимопомощи и взаимной поддержке [1, с. 122-139].

В российской науке с начала 2000 годов проблемы социального капитала становятся в центре внимания социальных психологов – Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкий, Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева. И.В. Кузнецова, А.Н. Татарко и др.

Сотрудники кафедры социальной психологии СПбГУ Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкий и др. разработали социально-психологическую концепцию социального капитала личности, которая включает:

- социально-психологическое определение понятия «социальный капитал личности»;
- показатели социального капитала личности;
- стратегии формирования социального капитала личности;

Мы определяем социальный капитал личности как ее социальное богатство, выражающееся в установленных и устойчивых позитивных межличностных связей, которые предоставляют ей доступ к различным ресурсам партнеров и дает возможность партнерам использовать ее ресурсы [3, с. 162].

Основными показателями социального капитала личности являются: а) объем социальных связей; б) диапазон контактов личности; в) ресурсы личности и ее партнеров по взаимодействию; г) качество социальных контактов, основанное на взаимном доверии и нормах взаимодействия.

Нами была разработана модель четырех осознанных стратегий накопления и использования социального капитала личности. Стратегии – это ориентация на достижение конкретной цели межличностного взаимодействия. Мы считаем, что существует два значимых вектора ориентаций личности. Первый вектор представляет собой континуум «ориентация на приумножение социального капитала – ориентация на использование и сохранение полученного социального капитала». Второй вектор – это континуум «ориентация на нормы взаимности – ориентация на личную выгоду» [3, с. 172].

Разработанная модель демонстрирует роль социальных норм в формировании социального капитала личности. Особое значение нормы имеют при использовании стратегии «взаимный обмен». Данная стратегия ориентирует человека на обмен ресурсами при условии взаимности. Человек строит свои отношения с людьми на основе взаимовыгодного обмена. Он стремится установить крепкие отношения с теми людьми, кто готов обменяться ресурсами на основе договоренностей, гарантий и ценит надежность отношений. На рис. 1 представлена модель стратегий поведения личности по накоплению и использованию социального капитала.

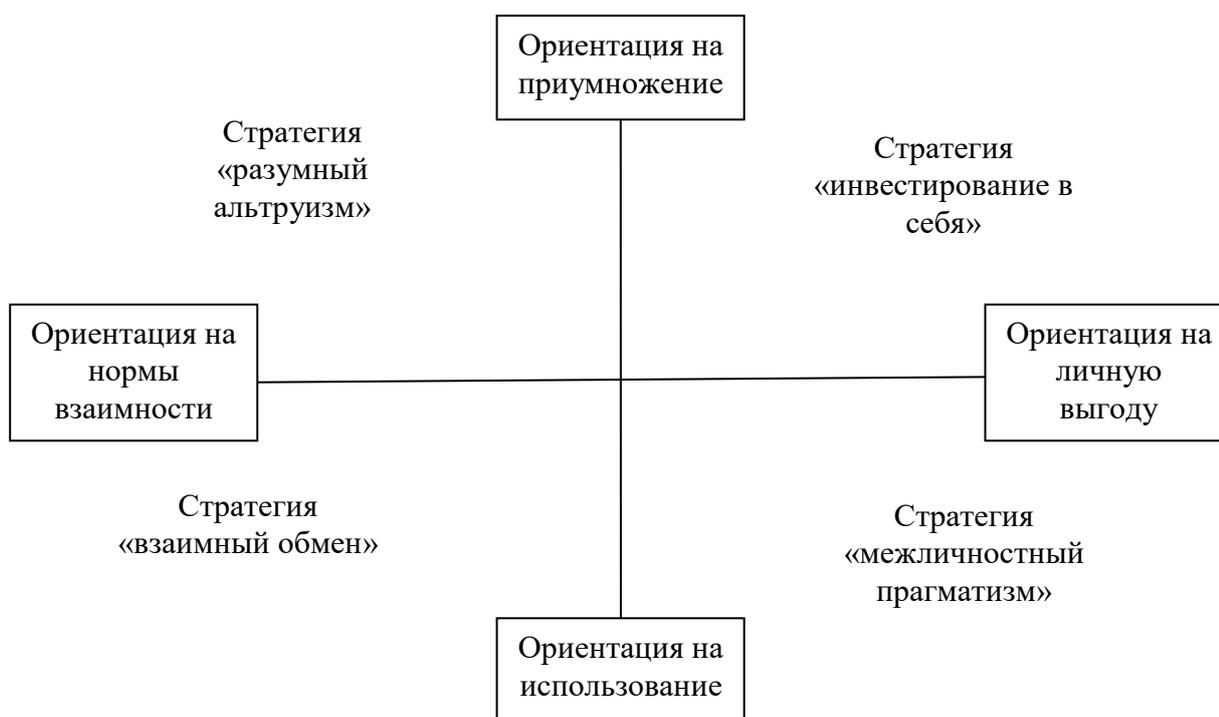


Рис. 1. Модель стратегий поведения личности по накоплению и использованию социального капитала

Каждый человек может проявлять гибкость в своем поведении и использовать различные стратегии формирования социального капитала, однако, приверженность одной из стратегий может быть доминирующей.

В настоящее время сотрудники кафедры социальной психологии разрабатывают специальный тест, определяющий доминирующую стратегию поведения человека, исходя из выделенных критериев и опирающийся на разработанную модель.

Список литературы

1. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*, 2001. – № 3. – С. 122-139.
2. Патнэм Р. Процветающая Комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь // *Мировая экономика и международные отношения*. – 1995. – № 4 – С.42-58
3. Почебут Л.Г., Свенцицкий А.Л., Марарица Л.В., Казанцева Т.В., Кузнецова И.В. Социальный капитал личности. – М.: ИФРА-М, 2014, – 250 с.
4. Татарко А.Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе. – М.: Институт психологии РАН, 2014. – 384 с.
5. Bourdieu P. The Forms of Capital // *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (ed. J. Richardson), New York 1983: Greenwood Press, 1986, 258 p.

ROLE OF NORMS IN FORMATION SOCIAL CAPITAL OF THE PERSONALITY

*Pochebut Lyudmila Georgiyevna – Sc.D. (psychology), Professor, St. Petersburg State University
St. Petersburg, Russia*

The article deals with the actual problem in modern social psychology, social capital individual. Particular emphasis is placed on the value of social norms in the formation of social capital. Presents socio-psychological model of personality behavior strategies on the accumulation and use of social capital.

Keywords: social capital of the individual, the rules of interaction strategy of behavior identity.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНТЕКСТЕ

*Становова Людмила Александровна – кандидат психологических наук, доцент
Тверской государственной университет,
г. Тверь, Россия*

В статье исследуется понятие «жизнеспособность» личности, описываются структурные компоненты, определяющие жизнеспособность профессионала. Проведен сравнительный анализ понятий «жизнестойкость» и «жизнеспособность», в ходе которого показана неравнозначность исследуемых феноменов. Показана роль жизнеспособности в сохранении профессионального здоровья специалиста, повышении компетентности и конкурентоспособности профессионала.

Ключевые слова: жизнеспособность, ресурсы личности, жизнестойкость, профессионализм, профессиональное развитие, профессиональное здоровье, конкурентоспособность, профессиональная компетентность.

Жизнь человека в современном мире представляется чрезвычайно динамичной и насыщенной. Внедрение новейших технологий, возрастающая сложность производства, интенсивность интеллектуального труда предъявляют все более высокие требования к личности специалиста.

Чтобы оставаться конкурентоспособным специалистом, успешным профессионалом, человеку необходимо постоянно развиваться как на индивидуальном, личностном, так и на профессиональном уровне, повышать свою компетентность. Кроме того, от него требуется умение адаптироваться в трудных, неблагоприятных условиях профессиональной среды, работать конструктивно в изменившихся условиях, сохранять выдержку и самообладание, высокую продуктивность в работе, находить индивидуальный способ успешного существования в профессии.

Многими исследователями в качестве такого позитивного ресурса, способного справиться с профессионально-трудными ситуациями и сохранить чувство собственной целостности и идентичности, определяется жизнеспособность личности профессионала (Рыльская Е.А., Сыманюк Э.Э., Березовская Р.А., Заусенко). Вместе с тем отмечается, что данный феномен пока еще не раскрыт в должной ему мере, и требует тщательного концептуального и методологического анализа.

Не претендуя на исчерпывающее решение проблемы, вместе с тем попытаемся провести анализ обозначенного феномена. Прежде всего, следует отметить, что работ посвященных феномену жизнеспособности, достаточно много, как зарубежных, так и отечественных. Наиболее востребованным и актуальным в современной отечественной психологической науке является исследование жизнеспособности человека (Махнач А.В., Рыльская Е.А и др.), семьи как основы жизнеспособности (Ковалева Ю.В., Постылякова Ю.В., Саповорская М.В., Унгар Н. и др.), жизнеспособности девиантных детей и подростков (Арчакова Т.О., Лактионова А.И., Ощепков А.А., Паатова М.Э., Шубникова Е.Г. и др.), жизнеспособности профессионала (Березовская Р.А., Захарова Л.Н., Капонова С.А., Курапова И.А., Лотарева Т.Ю., Сыманюк Э.Э. и др.), жизнеспособности в аспекте сохранения здоровья (Александрова Л.А., Криюлина А.А., Леонтьев Д.А., Моздокова Ю.С., Сиривадхана Ч., Шувалов А.В. и др.) [3].

Такое многообразие подходов к изучению феномена жизнеспособности ведет за собой и многообразие к интерпретации данного понятия. Лактионова А.И. под жизнеспособностью понимает «способность человека или социальной системы строить нормальную, полноценную жизнь в трудных условиях» [5].

А.В. Махнач, анализируя феномен жизнеспособности в разных науках, предлагает понимать ее как способность человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств с возможностью восстанавливаться и использовать для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы. Это способность человека к жизни во всех ее проявлениях, способность к существованию и развитию [3].

Е.А. Рыльская считает, что жизнеспособность – это интегративное и общесистемное свойство, которое релевантно человеку как самостоятельно развивающейся системе и даёт представление о потенциальной возможности человека удерживать свою жизнь в постоянной связи с требованиями социальной жизни и предназначения человека, сохранять собственную целостность [7].

В целом, жизнеспособность человека в современных исследованиях обозначается как способность к самостоятельному существованию или выживанию, а также развитию, при этом наперекор воздействию любых внешних факторов [6, с. 156].

В современной психологии термин «жизнеспособность» получил известность, укрепившись в англоязычном варианте «resilience» (что означает гибкость, упругость). В отечественную психологию понятие

«жизнеспособность» ввел Б.Г. Ананьев, который один из первых заявил о необходимости изучения человека как целостной системы.

Многими авторами поднимается вопрос о правомерности соотношения понятий «жизнестойкость» (*hardiness*) и «жизнеспособность» (*resilience*). Вместе с тем, феномен жизнеспособности включает в себя более широкий перечень аспектов исследования.

Термин «*hardiness*» был введен в психологическую науку С. Мадди, под которым понимается «крепость», «выносливость». Известный психолог Д.А. Леонтьев предложил обозначать данное свойство личности как «жизнестойкость». «Жизнестойкость» – это особый паттерн установок и навыков, позволяющих превратить изменившуюся жизненную ситуацию в ситуацию новых возможностей [1]. Жизнестойкость представляет собой некий набор свойств личности и поведенческих реакций, который способствует мобилизации внутренних ресурсов и резервов в непростых, осложненных условиях, конструктивному преодолению трудностей, неблагоприятных ситуаций, в том числе и в профессиональной деятельности.

Жизнестойкость является установкой на выживание, это особая черта личности, априори мотивирующая человека на то, чтобы начать искать способ выхода из затруднительных жизненных ситуаций, позволяющая эффективно справиться с негативными последствиями стресса и двигаться к личностному росту. Жизнестойкость является внутренним ресурсом человека, который он в силах самостоятельно изменить, привнося в жизнь определённый смысл и ценность.

Таким образом, жизнестойкость в большей степени это личностный феномен, который по большей части раскрывается в способности сопротивляться и упорно отстаивать свое право на существование [1].

Жизнеспособность же – это в большей степени биологическое свойство организма, которое проявляется в стремление человека выжить в ухудшающихся условиях; стать индивидуальностью, сформировать смысло-жизненные установки, самоутвердиться, найти себя, реализовать свои задатки и творческие возможности. Это степень приспособленности человека к жизни, к резким колебаниям условий жизнедеятельности. Она проявляется как стойкость, оптимизм, адаптация к новым условиям, как способность сохранять здоровье и интерес к жизни, на всей её протяженности [1; 8].

Таким образом, «жизнестойкость» представляет собой необходимую оставляющую структуры жизнеспособности.

Многими авторами отмечается многокомпонентность рассматриваемого феномена. Так, согласно Лактионовой А.И., «компонентами жизнеспособности выступают индивидуальные способности человека к сознанию и рефлексии, выступающие в качестве метапроцессуального регулятора его активности – деятельностной, поведенческой, коммуникативной – и определяющие оптимальный/неоптимальный способ индивидуальной интеграции всех компонентов регуляции и регулирующих факторов социальной среды на

разных уровнях организации психики (индивидуальный, личностный, субъектный)» [5].

Махнач А.В. также говорит о том, что жизнеспособность представляет собой многокомпонентный конструкт, выделяя при этом шесть взаимосвязанных компонентов:

1. Самоэффективность (отражает ожидания человека и его веру в свою эффективность и мобилизацию когнитивных ресурсов для достижения желаемых целей на основе адекватной самооценки);
2. Настойчивость (проявляется в упорстве и самодисциплине индивида, его желании продолжить борьбу за восстановление баланса, активно вовлекаясь в разработку новых целей и планов);
3. Совладание и адаптация (рассматривается как приспособление и эмоциональная, когнитивная, поведенческая саморегуляция индивида в неблагоприятных условиях жизни);
4. Внутренний локус контроля (включает в себя ответственность за настоящие результаты и восприятие индивидом возможности влиять на ход событий в будущем);
5. Религиозная вера, духовная жизнь (затрагивает уровень духовного и нравственного развития, исполнение религиозных обрядов);
6. Семейные и социальные взаимосвязи (проявляется в эмоциональной близости и поддержке между членами семьи и межличностных связях) [6, с. 160].

Все компоненты феномена жизнеспособности имеют важное значение. Кроме того, они не просто связаны между собой. Их степень связанности возрастает по мере того, как увеличивается онтологическая сложность, соотносящаяся с уровнями жизнедеятельности человека.

В рамках нашего исследования нас интересует профессиональная жизнеспособность личности, под которой в психологии понимается «интегральная способность, выступающая в качестве одной из разновидностей общей жизнеспособности человека» [4]. Основными проявлениями профессиональной жизнеспособности выступают: субъективная удовлетворенность трудом, саморазвитие, успешность решения профессиональных задач, возможность сохранения человеком своей внутренней целостности, профессионализм, профессиональное долголетие, стрессоустойчивость, способность преодолевать профессиональные кризисы.

В данном контексте исследование профессиональной жизнеспособности осуществляется на 3-х уровнях. Так, Березовская Р.А. выделяет организационный, межличностный и индивидуальный уровни анализа данного феномена [2, с. 543]. Организационный уровень исследования профессиональной жизнеспособности отражает способность организации адаптироваться в сложных, неблагоприятных условиях, сохраняя функциональное равновесие. Межличностный, групповой уровень иначе рассматривается как жизнеспособность команды. Это динамичный, психосоциальный процесс, который защищает ее от потенциально негативных

последствий стрессов, возникающих в групповой деятельности, включающий возможности использования как индивидуальных, так и групповых ресурсов для позитивного преодоления сложных ситуаций [там же, с. 544]. Индивидуальный уровень исследования жизнеспособности профессионала наиболее представлен в отечественной психологической науке. В рамках данного направления профессиональная жизнеспособность понимается как необходимый компонент формирования профессионализма [8], особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, который обеспечивает личностную ситуационную адаптацию к социуму; потенциальная возможность личности, обеспечивающая успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии; личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности [2, с. 544-545].

Только изучение всех трех уровней дает нам целостное представление о профессиональной жизнеспособности личности.

Список литературы

1. Белоклоков А.В. Профессиональная востребованность жизнеспособности и жизнестойкости в профессиях экстремального профиля// Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы», Ростов-на-Дону; Курск, 21-22 апреля 2017 г. – М.: КРЕДО, 2017. С. – 15-18.
2. Березовская Р.А. Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности// Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты/ отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 538–555.
3. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты/ Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М.: «Институт психологии РАН», 2016. – 755 с.
4. Кузнецова Ю.Н., Рыльская Е.А. Профессиональная жизнеспособность как предмет научного исследования// Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы», Ростов-на-Дону; Курск, 21-22 апреля 2017 г. – М.: КРЕДО, 2017. – с. 77 - 79.
5. Непомнящая М., Белкова И. Жизнеспособность: теоретические аспекты проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2013/Psihologia/9_122035.doc.htm
6. Плющева О.А. Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности// Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т.2. – № 3. – С. 155-183
7. Рыльская Е.А. Психология жизнеспособности человека : автореф. дис. ... докт. психол. наук. – Ярославль, 2014.

8. Сыманюк Э.Э., Печеркина А.А. Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития// Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты/ отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 525–534.

PROFESSIONAL RESILIENCE OF THE INDIVIDUAL IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT

*Stanovova L.A. – Candidate of psychological Sciences, associate Professor
Tver state University
Tver, Russia*

The article investigates the concept of «resilience» of the person, describes the structural components that determine the resilience of a professional. A comparative analysis of the concepts of «hardiness» и «resilience», in which the inequality of the studied phenomena is shown. The role of resilience in maintaining professional health of a specialist, increasing competence and competitiveness is shown.

Keyword: resilience, personality resource, hardiness, professionalism, professional development, occupational health, competitiveness, professional competency.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ И СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Становова Людмила Александровна – кандидат психологических наук, доцент
Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия
Полякова Мария Андреевна – магистрант 1 курса, направление «Психология»
Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия*

Рассмотрены основные личностные ресурсы сотрудников, способствующие их эффективному функционированию в организации. Дано определение субъективному благополучию личности, описаны его категории. Представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи личностных ресурсов сотрудников организации с субъективным благополучием личности.

Ключевые слова: личностные ресурсы, субъективное благополучие, жизнестойкость, самоэффективность, оптимизм, удовлетворённость трудом, увлечённость работой.

Жизнь современного человека представляется чрезвычайно динамичной и насыщенной. Внедрение новых технологий, возрастающая сложность производства, интенсивность интеллектуального труда предъявляют все более высокие требования к личности специалиста, в частности, к его личностным ресурсам.

Понятие «ресурсы личности» начало употребляться психологами не так давно. Оно было позаимствовано из экономики, но в настоящее время всё больше «приживается» в психологии. В.А. Бодров пишет: «Ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса» [1, с. 115-116]. К числу таких ресурсов авторы относят: установки, ценности, атрибутивные схемы, черты, стратегии совладания со стрессом, стратегии поведения и т.д.

Стремление людей к благополучию – одна из основных движущих сил нашего общества, а вопрос его обретения и сохранения занимает важное место в психологических исследованиях. «Субъективное благополучие – понятие, выражающее собственное отношение человека к своей личности, жизни и процессам, имеющим важное значение для личности с точки зрения усвоенных нормативных представлений о внешней и внутренней среде и характеризующееся ощущением удовлетворенности» [6, с. 27].

Актуальность выбора данной темы состоит в том, что проблема сопоставления личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте на данный момент времени мало изучена, хотя и имеет крайне важное значение для науки и практики. Едва ли не каждый человек большую часть собственного времени проводит на рабочем месте, поэтому представляется важным моментом то, в каком состоянии он там пребывает. Если для сотрудника типична высокая степень проявления таких личностных ресурсов, как, к примеру, оптимистический атрибутивный стиль, толерантность к неопределённости, самоконтроль и др., то высока вероятность, что он будет чаще испытывать позитивные состояния, то есть переживать субъективное благополучие и наоборот. Также можно предположить, что от чувств, которые испытывает сотрудник в ходе осуществления своей профессиональной деятельности, будет зависеть и его семейное благополучие (т.е. уверенность в прочности брака, взаимопонимание супругов), что также представляется нам важным.

В настоящее время сотрудники организаций испытывают невероятное количество сложностей, трудностей в процессе осуществления их деятельности: это и необходимость быстрого освоения нововведений, карьерные перемещения, недостаток информации при неизбежности быстрого принятия решений и т.д. При этом «каждый сотрудник организации использует разные стратегии выживания в этих условиях и построения своей персональной траектории внутри и вне организации, в зависимости от занимаемого уровня в организационной иерархии» [2, с. 2]. Опираясь на собственные личностные ресурсы, сотрудник способен не только нормально функционировать в организационной среде, но и испытывать субъективное благополучие за счёт таких позитивных состояний как увлечённость работой и удовлетворённость трудом.

В литературе в качестве личностных ресурсов, способствующих эффективному функционированию в организации, описывается большое количество конструктов. К наиболее известным из них исследователи относят:

- 1) жизнеспособность (т.е. возможность качественно своеобразного становления человека в жизни);
- 2) жизнестойкость (способность к нормальному функционированию и развитию, несмотря на явно неблагоприятные условия);
- 3) резилентность (способность восстанавливать свои силы после стрессовых воздействий, неуязвимость, «восстанавливаемость» после травмы, способность к регенерации);
- 4) чувство связности (способность человека согласованно, эмоционально и когнитивно воспринимать всё происходящее как контролируемое);
- 5) оптимизм (позитивная черта личности, которая связана с радостью, успехом, удовлетворённостью и влияющая на способность человека осуществлять задуманное и противостоять влиянию сложных жизненных обстоятельств);
- 6) самооценка (определённая ценность, которой человек наделяет отдельные стороны собственной личности и себя в целом);
- 7) самоэффективность (чувство самоуважения, собственного достоинства, способность личности решать жизненные проблемы);
- 8) толерантность к неопределённости (позитивное или нейтральное отношение субъекта к незнакомым, сложным, изменяющимся ситуациям);
- 9) самоконтроль (личностная характеристика, состоящая в способности контролировать собственное поведение).

К. Муздыбаев считает, что ресурсы – это определённые возможности человека, средства существования людей и всего общества. Их можно разделить на материальные и виртуальные. Кроме того возможно разделение ресурсов на два класса: средовые и личностные. «Личностные ресурсы включают навыки и способности индивида, а средовые - отражают доступность инструментальной, моральной и эмоциональной помощи со стороны социальной сетки» [3, с. 105].

С. Хобфолл в своей концепции говорил о потере ресурсов и рассматривал её как первичный механизм, запускающий стрессовую реакцию. В процессе потери одних ресурсов, другие начинают ограничивать психологическое и социальное воздействие ситуации. «Потеря «душевных» и социальных ресурсов, потеря субъективного благополучия — это путь к выгоранию и потере здоровья личности» [4, с. 572].

Одним из важнейших факторов при переживании субъективного благополучия является то, что данный феномен не предполагает только отсутствие каких-либо объективных трудностей. Его основой выступает отношение человека к сложившейся ситуации, связь (возможно, не совсем осознанная) с более важными целями личности, долженствованиями. Поэтому затруднительно связать субъективное благополучие человека с ценностями и смыслами, которые разделяются большинством людей. Различные группы (этнические, профессиональные и др.), находясь в похожих обстоятельствах, вырабатывают свой уникальный подход к переживанию благополучия.

М.В. Соколова выделяет три категории субъективного благополучия:

- 1) «определяемая по внешним критериям «нормативности» (соответствие системе ценностей, принятой в культуре)»;

2) «определяемая посредством понятия удовлетворенности жизнью и связываемая со стандартами респондентов в отношении внутренних нормативов «хорошей жизни»;

3) «определяемая посредством обыденного понимания счастья как превосходства положительных эмоций над отрицательными» [5, с. 1].

Личностные ресурсы, в большинстве случаев, начинают активно действовать в ситуациях высоких рабочих нагрузок. Следовательно, люди, которые увлечены работой, верят, что способны справиться с возникающими трудностями, имеют достаточно высокую личную эффективность. Легко предположить связь данного вида ресурсов и с удовлетворённостью трудом, ведь люди, в достаточной мере обладающие жизнестойкостью, оптимизмом, самоконтролем и т.д., в целом больше удовлетворены своей работой, чем сотрудники с низкими показателями личностных ресурсов.

В организациях у руководителей есть шанс повысить уровень личностных ресурсов сотрудников за счёт, к примеру, проведения специальных тренингов. Это увеличит вероятность испытания служащими удовлетворённости трудом и увлечённости работой (т.е. субъективного благополучия), что, в свою очередь, приведёт к увеличению общей продуктивности организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что чем большую степень развития личностных ресурсов имеют сотрудники организации, тем выше вероятность того, что они будут испытывать субъективное благополучие в организации. Из чего можно предположить о взаимосвязи личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте. На основании данной гипотезы нами было проведено соответствующее эмпирическое исследование, *цель* которого - изучение взаимосвязи личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте.

Частные гипотезы:

1. Существует взаимосвязь между уровнем жизнестойкости человека и степенью его субъективного благополучия.

2. Существует взаимосвязь между уровнем самоэффективности человека и уровнем его увлечённости работой как компонентом субъективного благополучия.

3. Существует взаимосвязь между уровнем оптимизма человека и степенью его удовлетворённости трудом как компонентом субъективного благополучия.

Задачи исследования:

1) изучить понятие личностных ресурсов человека,

2) рассмотреть понятие субъективного благополучия личности,

3) исследовать взаимосвязь личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте.

Объектом исследования являлись сотрудники ООО ЧП «АФНАСИЙ».

Предмет исследования – взаимосвязь личностных ресурсов и субъективного благополучия личности у сотрудников ООО ЧП «АФНАСИЙ».

В ходе теоретического анализа нами было выявлено большое количество научных исследований, посвященных изучению тех или иных личностных

ресурсов. В своем эмпирическом исследовании мы более подробнее остановились на следующих:

- 1) жизнестойкость (данный феномен изучался: Л.А. Александровой, С. Мадди, Д.А. Леонтьевым, П. Тиллих, Р.М. Рахимовой, Е.В. Медведевой, Р.И. Стетишиным и др.);
- 2) самоэффективность (изучали: Дж. Капрара, А. Бандура, Д. Сервон, Д. Шанк, Р. Шварцер, Б. Зиммерман, Д.А. Леонтьев, Т.О. Гордеева и др.);
- 3) оптимизм (изучали: Ч. Карвер и М. Шейер, К. Петерсон, М. Селигман, О.А. Сычѐв, М.С. Замышляева, Т.Л. Крюкова и др.).

Проанализировав научную литературу, мы пришли к выводу, что данные свойства личности являются наиболее часто упоминаемыми исследователями в своих работах и, по нашему мнению, в большей степени способствуют успешному совладанию со стрессами и субъективному благополучию личности.

Исходя из вышесказанного, нами были отобраны следующие методики исследования: 1) методика «Тест жизнестойкости» С. Мадди; 2) методика диагностики самоэффективности Дж. Маддукса и М. Шеера; 3) тест диспозиционного оптимизма Ч. Карвера и М. Шеера; 4) «Шкала субъективного благополучия» Г. Перуэ-Баду; 5) опросник «Интегральная удовлетворѐнность трудом» А.В. Батаршева; 6) «Утрехтская шкала увлеченности работой» У. Схауфели.

Дальнейшая наша работа была направлена на проведение психодиагностического исследования в рамках обозначенной темы.

В результате проведения методики «Тест жизнестойкости» С. Мадди было обнаружено, что большая часть респондентов (66,7%) имеют высокий уровень указанного параметра. Такие люди вовлечены в происходящие события, контролируют их, рассматривают жизнь как способ получения опыта, в меньшей степени (чем остальные испытуемые) зависят от ситуативных переживаний, преодолевают базовую тревогу, которая актуализируется в неопределѐнных ситуациях и при необходимости выбора.

Методика диагностики самоэффективности Дж. Маддукса и М. Шеера показала, что в сфере предметной деятельности 70% испытуемых имеют высокий уровень данного свойства. Они уверены, что выполнят запланированное, не бросают работу на середине, не избегают трудностей, стараются учиться новому. В сфере межличностного общения 46,7% ответивших имеют высокий уровень самоэффективности. Они стараются не прекращать попытки общения с людьми, которые на первый взгляд кажутся не слишком интересными, не испытывают затруднений при установлении контакта с окружающими и в приобретении новых друзей.

Тест диспозиционного оптимизма Ч. Карвера и М. Шейера продемонстрировал, что 46,7% респондентов обладают высоким уровнем данного параметра. Для них характерно: постоянное переживание положительных эмоций, способность легко адаптироваться к сложным жизненным ситуациям, ощущение контроля над происходящим, пониженный уровень тревожности.

«Шкала субъективного благополучия» Г. Перуэ-Баду позволила выявить, что 46,7% респондентов испытывают полное эмоциональное благополучие. Они имеют позитивную самооценку, не склонны жаловаться на недомогания, оптимистичны, общительны, уверены в своих способностях, эффективно действуют в стрессовых условиях, не склонны к тревогам.

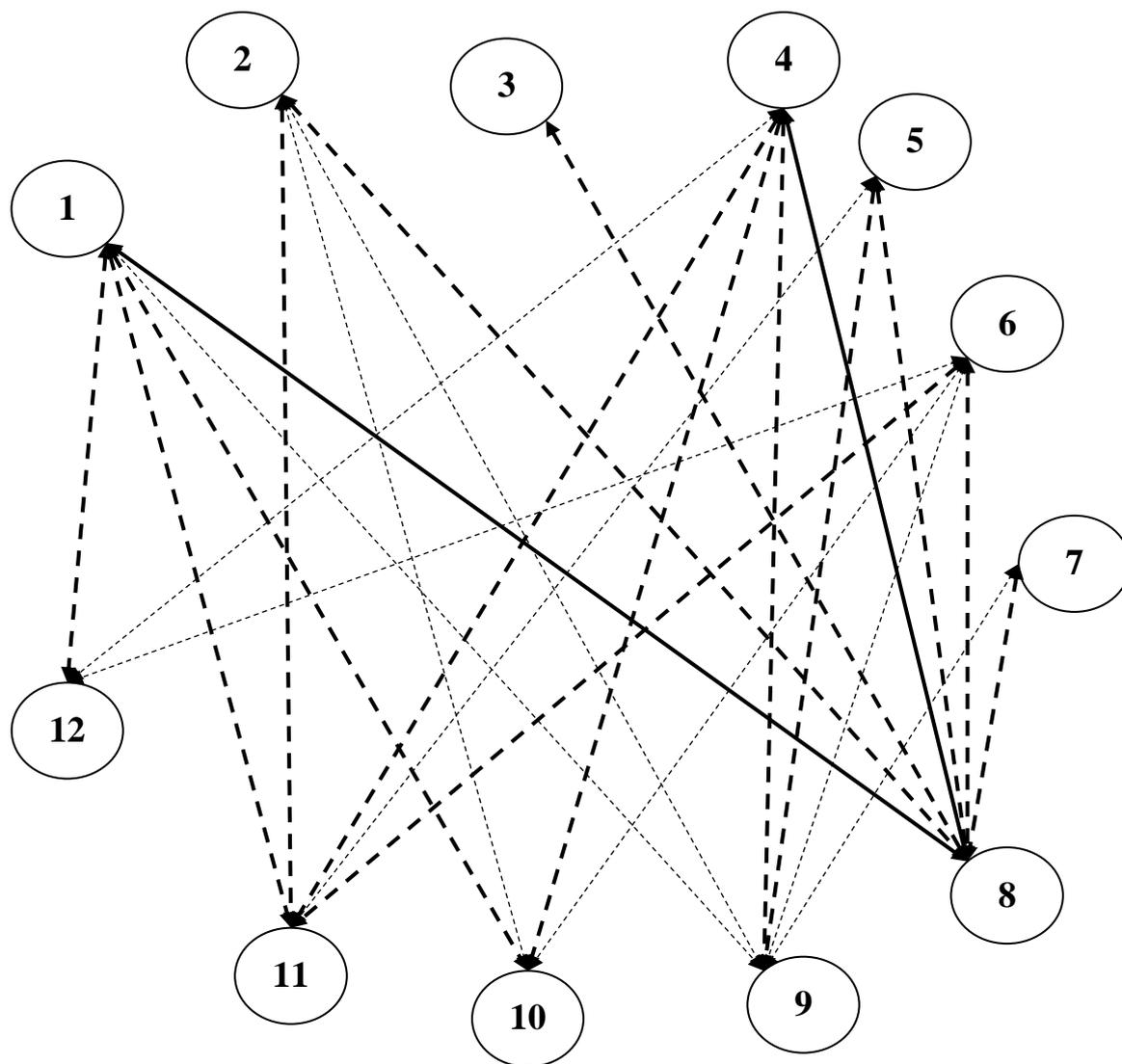
Опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» А.В. Батаршева показал, что высоким уровнем удовлетворённости трудом обладают 83,3% респондентов. Такие люди проявляют интерес к своей работе, добиваются успехов в ней, со временем увеличивают профессиональные знания, имеют хорошие отношения с коллективом, считают, что удовлетворение от работы важнее высокого заработка.

«Утрехтская шкала увлеченности работой» У. Схауфели выявила, что в большей степени сотрудники организации демонстрируют умеренный уровень увлечённости работой, что проявляется в их заинтересованности в работе, положительных эмоциях, энергичной деятельности, гордости за свою работу.

Обобщив полученные результаты, мы выяснили, что продиагностированный коллектив имеет высокий уровень личностных ресурсов, что выражается в высоком уровне жизнестойкости (измерялся её общий балл и субшкалы: вовлечённость, контроль, принятие риска), самоэффективности и оптимизма. Показатели субъективного благополучия, в свою очередь, также находятся на высоком уровне (оценивался общий уровень субъективного благополучия и его компоненты: увлечённость работой и удовлетворённость трудом). Мы полагаем, что это может быть связано с тем, что в организации психолог периодически проводит различные психологические тренинги, направленные на улучшение функционирования сотрудников на рабочем месте. Благодаря проведению тренингов повышения, например, уровня оптимизма, жизнестойкости, самоконтроля и т.д., увеличится возможность того, что работники начнут испытывать субъективное благополучие, что приведёт к повышению продуктивности всей организации.

Как можно увидеть на корреляционной плеяде (см. Рис. 1), компоненты личностных ресурсов имеют 24 значимые связи ($p < 0,01$; $p < 0,05$) с компонентами субъективного благополучия личности. Для наглядности мы обозначили переменные следующим образом:

- | | |
|--|-------------------|
| 1) вовлечённость; | 10) энергичность; |
| 2) контроль; | 11) энтузиазм; |
| 3) принятие риска; | 12) поглощённость |
| 4) общий показатель
жизнестойкости; | |
| 5) самоэффективность в
трудовой деятельности; | |
| 6) самоэффективность в
предметной деятельности; | |
| 7) оптимизм; | |
| 8) субъективное благополучие; | |
| 9) удовлетворённость трудом; | |



Обозначения:

-  сильная корреляционная связь, значимая на уровне 0,01 (двухсторонняя)
-  умеренная корреляционная связь, значимая на уровне 0,01 (двухсторонняя)
-  умеренная корреляционная связь, значимая на уровне 0,05 (двухсторонняя)

Рис. 1. Взаимосвязь компонентов личностных ресурсов и субъективного благополучия личности

Результаты математико-статистической обработки данных позволяют сделать вывод о том, что чем выше показатели личностных ресурсов человека (т.е. такие его характеристики как жизнестойкость, самооффективность и оптимизм), тем выше степень его субъективного благополучия (в том числе и такие его компоненты, как увлечённость работой и удовлетворённость трудом).

По итогам эмпирического исследования было установлено, что общая гипотеза подтвердилась: существует взаимосвязь между уровнем показателей личностных ресурсов человека и степенью его субъективного благополучия.

Проведённое нами исследование не исчерпывает всей возможной глубины проблемы. Исходя из этого, возможна дальнейшая работа по разработке тренинга повышения уровня личностных ресурсов сотрудников организации, с целью увеличения степени их субъективного благополучия. Также было бы интересно изучить и другие профессиональные группы в контексте данной проблемы.

Результаты нашей работы в будущем могут быть применимы психологами и руководителями организаций с целью создания подходящих условий для функционирования сотрудников в организации и повышения эффективности результатов их деятельности.

Список литературы

1. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса / В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. - № 2. – С. 113-122.
2. Мандрикова Е.Ю. Взаимосвязь увлечённости работой, личностных ресурсов и удовлетворённости трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 4. – С. 2-22.
3. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1. – № 2. – С. 102-112.
4. Психология здоровья: Учебник для вузов/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2006. – 607 с.
5. Соколова М. В. Шкала субъективного благополучия. – Ярославль.: НПЦ «Психодиагностика», 1996. – 11 с.
6. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия/ Р.М. Шамионов // Вопросы социальной психологии личности. – 2003. – № 4. – С. 27-41.

THE CORRELATION OF PERSONAL RESOURCES AND SUBJECTIVE WELL-BEING OF EMPLOYEES

*Stanovova L.A. – Candidate of psychological Sciences, Associate Professor,
Tver state University, Tver, Russia*

*Polyakova M.A. – 1st year master, course of «Psychology»
Tver state University, Tver, Russia*

The main personal resources of employees contributing to their effective functioning in the organization are considered. The description of subjective well-being of the person is given, its categories are described. The article presents the results of an empirical study of the correlation of personal resources of employees with the subjective well-being of the individual.

Keyword: personal resources, subjective well-being, vitality, self-efficacy, optimism, job satisfaction, passion for work.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Якушенко Анастасия Александровна – аспирант кафедры «Психология»

Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия

Копылова Наталья Вячеславовна – доктор психологических наук, профессор

Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия

В предлагаемой статье отражены теоретико-методологические положения и представлены основные направления исследований, посвященных созданию модели личности руководителя, с применением компетентностного подхода.

Ключевые слова: моделирование, компетентностный подход, личность руководителя, управленческая деятельность.

Начало исследованиям по моделированию компетенций личности руководителя было положено еще на втором этапе развития теории компетентностного подхода (конец 80-х – начало 90-х годов XX в.). В настоящее время существует несколько основных направлений исследований, посвященных разработке моделей личности руководителей через их управленческие компетенции.

Первое направление исследований обращено к анализу проблем и специфики деятельности руководителя, безоговорочно относя ее к особому виду деятельности.

Второе направление сосредоточено на разработке универсальных моделей компетенций личности руководителя на основе статистических данных наблюдений руководителей, собранных в крупнейших зарубежных корпорациях [6].

Третье направление посвящено разработке моделей унифицированных профессиональных стандартов руководителей разных уровней управления [5].

Еще одним аспектом исследований, расширяющим возможности применения компетентностного подхода, стала разработка моделей управления персоналом для конкретных организаций [7].

Потребность в описании компетенций личности руководителя возникла в связи с необходимостью подготовки управленческих кадров. У зарубежных ученых существуют противоположные взгляды на природу управленческих компетенций. Если Р. Бояцис, впервые описавший управленческие компетенции, считает, что их можно сформировать в процессе специального обучения, то Д. Равен придерживается мнения, что управленческие компетенции – это личностный потенциал человека, обусловленный системой присущих ему мотивов [4, 8].

Несмотря на имеющиеся отличия во взглядах ученых на структуру компетенций руководителя, выделено шесть общих блоков модели компетенций личности руководителя [2]:

– первый блок – базовые функциональные компетенции проявляются в

общей готовности к выполнению базовых управленческих функций;

- второй блок – когнитивные компетенции обеспечивают понимание и ориентировку в ситуации, информации;
- третий блок – коммуникативные компетенции отвечают за построение конструктивного взаимодействия в общении и разрешении конфликтов;
- четвертый блок – регулятивные компетенции позволяют осуществлять контроль ситуации, достижение планируемого результата;
- пятый блок – проактивные компетенции – способность к быстрой принятию решений, действий;
- шестой блок – интенциональные компетенции стимулируют стремление к развитию, новизне, обучению.

Е.И. Кудрявцева выделяет три направления деятельности руководителя: решение управленческих ситуаций; руководство деятельностью подчиненных; руководство собственной деятельностью. Следовательно, целью разработки модели компетенций личности руководителя является определение и официальное закрепление его реального и потенциального управленческого ресурса. Автор отмечает, что деятельность руководителя описывается не конкретными, а абстрактными понятиями, не имеющими единиц измерения. Вместе с тем, компетентностный подход позволяет использовать для описания деятельности руководителя интегральные, но в то же время доступные средства – компетенции руководителя [2].

Компетенции личности руководителя – система условных единиц измерения его управленческого ресурса. Модель компетенций личности руководителя в рамках компетентностного подхода это:

- ожидания и представления социума о содержании управленческой деятельности;
- инструмент описания, измерения и оценки управленческого ресурса руководителя.

К какой бы сфере деятельности не принадлежал руководитель, модель компетенций его личности обязательно должна обладать следующими свойствами [2]:

- функциональность, отражающая перечень требований к управленческой деятельности в категориях задач;
- адресация – определяет направленность строящейся модели компетенций руководителя для конкретной категории работника;
- унификация, при помощи которой обеспечивается возможность использования модели компетенций личности руководителя для создания равнозначных описаний различных видов управленческой деятельности;
- формализация, которая заключается в возможности создания прогнозов успешности деятельности руководителя на основе модели его компетенций по формальным показателям.

При изучении вопросов модели компетенций личности руководителя встает проблема о разграничении понятий «компетенции руководителя» и «компетентность руководителя». Одна из работ В.М. Шепеля так и называется

«Человековедческая компетентность менеджера» [3]. С точки зрения акмеологии соотношение понятий «компетенции» и «компетентность» рассматривается в исследованиях А.А. Деркача и других ученых, которые определяют компетентность как состояние готовности. То есть «управленческая компетентность – деятельностный ресурс субъектов управленческого труда, выраженный диапазоном субъективных технологий реализации управленческой деятельности, отрефлексированных субъектом управленческой деятельности и определяющих его осознанную готовность к решению разнородных управленческих задач... Оценка компетентности позволяет сформировать прогноз успешности управленческой деятельности» [1, 2].

Используя компетентностный подход при моделировании личности руководителя, мы одновременно решаем три задачи и получаем:

- 1) модель трудового ресурса личности руководителя соответствующего уровня управления (высшего, среднего, низового);
- 2) модель профессионального ресурса личности руководителя в сфере управленческого труда;
- 3) модель управленческой готовности личности руководителя, как отражение его трудового ресурса.

Разработка модели компетенций личности руководителя решает ряд задач, выполняемых последовательно на определенных этапах моделирования (рис. 1).

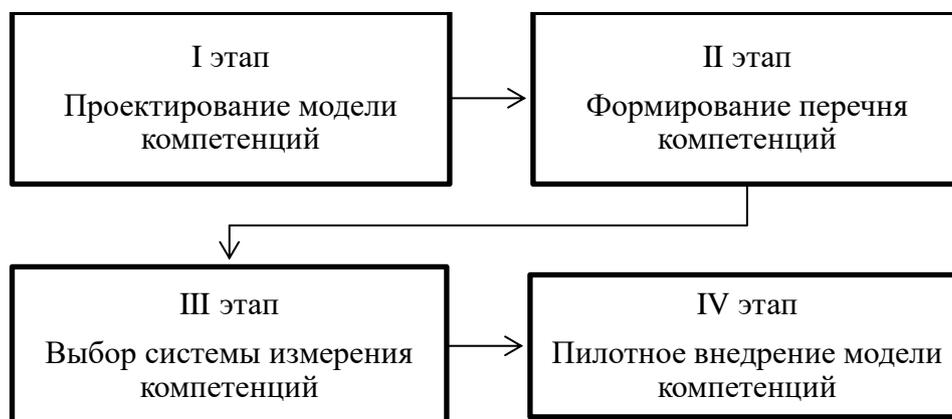


Рис. 1. Процесс моделирования компетенций личности руководителя

Наиболее сложным этапом в процессе разработки модели компетенций личности руководителя является третий этап выбора системы измерения компетенций – определение шкал измерения (уровень развития, степень выраженности, степень достоверности, степень устойчивости и др.). Е.И. Кудрявцева предлагает несколько подходов к шкалированию компетенций руководителя, в основе которых лежит экспертная оценка. Характеристики экспертной оценки в адаптированном виде к нашему исследованию личности руководителя представлены в таблице 1.

**Содержание экспертной оценки в моделировании компетенций
личности руководителя**

№ п/п	Шкалы измерений	Оцениваемые показатели	Результаты оценки	Ограничения
1.	Показатели (уровни) качества	Качество руководящей деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • экспертный уровень • уровень мастерства • уровень опыта • уровень знаний • уровень ориентировки 	Наличие всех измеряемых показателей
2.	Показатели (уровни) развития	Потребность в обучении и развитии	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень • средний уровень • низкий уровень 	Негативное отношение респондентов
3.	Показатели (уровни) влияния	Реальный организационный статус руководителя	<ul style="list-style-type: none"> • стратегический уровень • тактический уровень • оперативный уровень 	Адекватность экспертов
4.	Зона развития	Масштаб управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа • групповая работа • деятельность подразделения • деятельность организации 	Адекватность экспертов
5.	Показатели (уровни) полномочий	Потенциал управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • в пределах задачи • в пределах должностных функций • в пределах организационной функции • в пределах стратегических задач 	Приоритетность проблем и уровня их разрешения
6.	Показатели (уровни) самостоятельности	Ролевой диапазон руководителя	<ul style="list-style-type: none"> • работа под контролем • самостоятельная работа • наставничество • экспертная и консультационная работа 	Сложность использования в оценке компетенций руководителя
7.	Показатели (уровни) частоты проявления	Фактическое наличие компетенций	<ul style="list-style-type: none"> • никогда • редко • иногда • часто • всегда 	Опыт эксперта; влияние наблюдаемой ситуации

В осуществляемом нами в настоящее время исследовании при создании реальной модели личности руководителя отделения почтовой связи (ОПС) на основе компетентностного подхода в качестве экспертов будут задействованы следующие субъекты трудового процесса ФГУП «Почта России»:

- а) в экспертиях подчиненных – сотрудники почтовых отделений, находящиеся в штате;
- б) в экспертиях руководителей – руководители региональных отделений ФГУП «Почта России» и руководители структурных подразделений (отделов) – руководители среднего уровня управления;
- с) на основе самооценки – объекты исследования (респонденты) –

руководители ОПС – руководители организационного уровня управления.

Три созданные реальные модели компетенций личности руководителей позволят увидеть актуальный управленческий потенциал начальников ОПС в конкретных условиях трудовой деятельности, выявить структуру и проблемы управленческого труда, увидеть отличия в оценке руководителей с трех точек зрения. Вместе с тем, сама процедура сбора данных для создания модели компетенций личности руководителя ОПС оказывает существенное положительное влияние на возможности формирования и развития трудового потенциала респондентов. Конкретные направления такого влияния могут выражаться в развитии:

- управленческой рефлексии;
- управленческой мотивации;
- управленческой активности, расширяющей диапазон решаемых управленческих задач;
- управленческой ориентировки, развивающей управленческую уверенность;
- управленческой мотивации;
- карьерной ориентации;
- управленческой активности;
- управленческой самореализации.

Таким образом, моделирование личности руководителя на основе компетентностного подхода позволяет нам не только создать модель трудового и профессионального ресурса личности руководителя, а также его управленческой готовности, но и дает возможность для оценки и дифференциации руководителей и создает основу для их мотивации к профессиональному развитию.

Список литературы

1. Деркач А.А. (общ. ред.) Акмеология: Учебник. – М.: Издательство РАГС, 2004. – 299 с. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/849326/> (дата обращения 15.09.2018 г.)
2. Кудрявцева Е.И. Управленческий потенциал персонала: функции против институций. Монография – СПб.: Социально-гуманитарное знание, 2015. – 196 с.
3. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М.: Дом педагогики, 2000. – 260 с.
4. Boyatzis, R.E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance / R.E. Boyatzis. – NY: John Wiley & Sons Inc., 1982. – 328 p.
5. De Beeck, O.S., Hondeghem, A. Managing competencies in government: State of the art practices and issues at stake for the future / O.S. De Beeck, A. Hondeghem. – OECD: Public Governance and Territorial Development Directorate, 2009. – 119 p.
6. Eichinger, R.W., & Lombardo, M.M. Learning agility as a prime indicator of potential / R.W. Eichinger, M.M. Lombardo // Human Resource Planning. – 2004. – No. –27. – p. 12-15.

7. Durgin, T. Implementing a Successful Competency Model / T. Durgin. – NY: Human Capital Institute, 2006. – 260 p.
8. Raven, J. Competence in modern society: Its identification, development and release / J. Raven. – London: H.K. Lewis & Co., 1984. – 260 p.

MODELING OF MANAGER'S PERSONALITY ON THE BASIS OF COMPETENCE APPROACH

Yakushenko Anastasia – post-graduate student of the psychology Department of Tver state University

Tver, Russia

Kopylova Natalia – doctor of psychological Sciences, Professor; Department of psychology Tver state University

Tver, Russia

The article outlines the theoretical and methodological statements and presents the main directions of research on the creation of a model of the manager's personality using the competence approach.

Keywords: modeling, competency-based approach, manager's personality, managerial activities.

Раздел II ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ РИСКИ И ВЫЗОВЫ

УПРАВЛЕНИЕ КРИЗИСОМ В СФЕРЕ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

*Абрамов Валентин Владимирович – старший преподаватель, магистр педагогики кафедры педагогики и психологии
Актюбинский региональный государственный университет имени К. Жубанова,
г. Актобе, Казахстан*

Кризис не рассматривается как однозначно негативное явление, хотя большинство кризисов являются таковыми. В информационном пространстве кризис представляет собой событие или группу событий, ставящих компанию в центр внимания СМИ и общественного мнения. «Позитивные кризисы» возникают, когда успешная деятельность компании или отдельные позитивные события неожиданно становятся объектом освещения в СМИ и привлекают внимание общественного мнения.

Ключевые слова: связи с общественностью, кризис, управление кризисом, кризисная ситуация, специалист по кризисам, «позитивные кризисы», «положительные кризисы».

Работа в сфере PR — это не только «увеселительные мероприятия», завершающиеся фуршетами и презентациями, но и дни испытаний. Кризисный PR — это одно из основных направлений работы в сфере связей с общественностью.

Если кризис случается, уже поздно приниматься за исправление ситуации. Поэтому специалисты по PR стараются максимально подготовить компанию к любым возможным кризисам, что заставляет PR-профессионала в первую очередь быть специалистом по кризисам.

Дж. Уайт и Л. Мазур определяют кризисную ситуацию по следующим трем параметрам:

- большая степень угрозы жизни, безопасности и самому существованию организаций;
- отсутствие времени: это значит, что принятие решения должно происходить намного быстрее, чем обычно;
- стресс у тех людей, которые отвечают за управление в данной ситуации.

К этому можно добавить, что важным параметром кризисной ситуации является многократное усиление информационного давления на организацию, а именно, на ее руководителей и PR-службу со стороны общественности и СМИ [1, с. 67].

Отто Лербингер предлагает следующую классификацию кризисов, с которыми может встретиться организация:

- **Технологические кризисы**, примером чего является авария на Чернобыльской АЭС.
- **Конфронтационные кризисы**, когда определенные общественные группы критикуют корпорации, что иногда может приводить к бойкоту их продуктов.
- **Кризисы злонамеренного поведения** вроде размещения террористами бомб в жилых кварталах.
- **Кризисы менеджмента**, когда нарушается работа подразделений и организация становится неуправляемой.
- **Кризисы, включающие другие угрозы организации.**

Возникновение кризисных ситуаций на предприятии или в организации обусловлено самыми разнообразными причинами, которые в соответствии с теорией антикризисного управления могут быть разделены на экономические, технические, социальные, политические, природные и др. При этом отдельно рассматриваются внутренние и внешние по отношению к предприятию или организации причины, а сами кризисы разделяются на прогнозируемые и непредсказуемые [2, с. 102].

Последнюю мысль можно найти и у С. Блэка, который выделяет два типа кризисов с точки зрения PR:

- **известное неизвестное**, под которым понимается следующее: «известно, что авария может произойти, но неизвестно, произойдет ли она, и если да, то когда»;
- **неизвестное неизвестное** — это катастрофы и аварии, которые никто не может предупредить.

В исследованиях массовых непредвидимых ситуаций говорят о двух аспектах возможности кризисных ситуаций. С точки зрения частотности, кризис — это редкое явление, которое бывает несколько раз в жизни человека. К типичным кризисным ситуациям в жизни человека относятся: свадьба, рождение ребенка, переезд в другой город или страну, смерть близких, радикальная смена рода деятельности. Говоря о когнитивной составляющей, кризис — это отсутствие у нас привычных или даже просто известных инструментов для решения проблем. В кризисных ситуациях человек оказывается вырванным из рутины повседневной жизни и ему приходится принимать решения или осуществлять действия, которые нарушают обычный ход вещей, разрушая основания внутреннего и внешнего мира.

Не стоит, однако, забывать, что зачастую кризис служит причиной солидарности, объединения людей. Во время кризиса общество мобилизуется, граждане проявляют очень высокую активность, что произошло в период политического кризиса в августе 1991 года. Поэтому **каждый кризис — это шанс системы мобилизовать свои силы и сделать реструктуризацию. Это возможность для топ-менеджеров.**

Итак, кризис не рассматривается как однозначно негативное явление, хотя большинство кризисов являются таковыми. В информационном

пространстве кризис представляет собой событие или группу событий, ставящих компанию в центр внимания СМИ и общественного мнения.

«Позитивные кризисы» возникают, когда успешная деятельность компании или отдельные позитивные события неожиданно становятся объектом освещения в СМИ и привлекают внимание общественного мнения. Умелое управление коммуникациями при таком кризисе укрепляют позитивный имидж компании. При отсутствии эффективного управления позитивный кризис может трансформироваться в негативный.

«Негативные кризисы» являются следствием продуманных действий конкурентов, СМИ, направленных на дискредитацию и подрыв имиджа компании. Негативные кризисы могут также являться следствием чрезвычайных происшествий: аварий, пожаров, неожиданных финансовых проблем и т. п. Готовность PR-служб к такого рода кризисам, способность быстро и адекватно реагировать на них позволяют минимизировать потери для имиджа компании. Негативные кризисы можно преобразовать в позитивные — возникает хорошая возможность показать общественности, что компания не бездушный механизм получения прибыли, а структура, состоящая из порядочных и способных людей [3, с. 38].

Массовые кризисы — это события, неподконтрольные обществу. Но проблема социума не в самом кризисе (землетрясение), а в том, как общество подходит к решению этих проблем. По мнению английского социолога Э. Гидденса, феномен риска заключается в том, что «возникают неуправляемые ситуации, таящие в себе угрозу не только отдельным индивидам, но и большим системам, в том числе государствам. Опасности подвергаются жизни миллионов людей и даже всего человечества».

Реагирование на кризисную ситуацию является важной составляющей PR. В настоящее время существуют специальные группы, которые готовят людей к действиям в условиях кризисной ситуации, принимая следующие решения:

7. Как и что сказать людям, если они знают или догадываются о предстоящем кризисе?

8. Когда осуществить коммуникации по поводу произошедшего кризиса (до, во время, после — в зависимости от типа кризиса: известное неизвестное или неизвестное неизвестное).

9. Содержание коммуникаций.

Практика показывает, что следует тратить средства на превентивные антикризисные программы, нежели ожидать растерянности, хаоса и паники, когда кризис уже разразился.

П. Грин называет четыре основных составляющих программы по управлению кризисами:

1) определение областей риска;

2) предотвращение кризисов с помощью вводимых изменений, основанных на определении кризисов;

3) подготовка программы действий во время возможных кризисов;

4) само по себе управление во время кризиса.

Он же предлагает свое правило по восстановлению репутации во время кризиса: самыми критическими являются первые двадцать четыре часа, поэтому следует добиться восстановления инициативы как можно ранее. И решение по такого рода поводу принимается не внутри PR-отдела, это решение самого высшего руководства.

Подготовка к преодолению кризиса должна начинаться до его наступления. Задача специалистов компании (в том числе внутрифирменной службы по связям с общественностью) — выявлять и анализировать наиболее уязвимые стороны предприятия или организации, а также исследовать возможные угрозы, исходящие из внешней и внутренней среды функционирования компании.

Для организации эффективных информационных взаимосвязей и успешного преодоления возможных негативных последствий должна быть сформирована группа из наиболее квалифицированных специалистов внутренней PR-службы. В нее также могут войти работники подразделений, наиболее тесно взаимосвязанных с причинами возникновения кризиса. Представителям данной группы должны быть предоставлены полномочия согласованно выступать от имени компании перед различными СМИ, разъяснять официальную позицию руководства организации, касающуюся причин возникновения кризиса, характера и тяжести его последствий, возможности и сроков их устранения и др.

В компаниях с высокой вероятностью возникновения кризисных ситуаций (прежде всего техногенного характера) должна быть обеспечена постоянная (а в отдельных случаях — круглосуточная) готовность к работе специальных групп по установлению и поддержанию связей с общественностью. Для этого целесообразно разрабатывать и соблюдать сменный график дежурств специалистов, входящих в данную группу.

Специалисты внутрифирменных служб по связям с общественностью, участвующие в освещении кризисной ситуации, должны иметь достаточно надежные (а в отдельных случаях — продублированные) средства оперативной связи и все необходимое оборудование для передачи информации в различных видах (устном, печатном, электронном).

Для обеспечения широкого доступа представителей различных категорий общественности к средствам оперативной связи необходимо предусмотреть достаточное число каналов связи; некоторые из них могут предоставляться бесплатно. Сразу после разрушения башен Всемирного торгового центра в Нью-Йорке были созданы многоканальные телефонные службы, где можно было уточнить, есть ли среди погибших знакомые или родственники. Одновременно в Интернете появились сайты, в оперативном режиме обновлялись списки пострадавших [4, с. 113].

Во избежание конфликтных ситуаций, усугубляющих последствия кризиса, руководители внутрифирменных служб по связям с общественностью должны обеспечивать передачу только проверенных сведений, точность и

достоверность которых не может вызвать сомнений у представителей СМИ. В случае необходимости следует продумать возможность передачи заинтересованным категориям общественности определенной технической информации по вопросам развития и преодоления кризисной ситуации.

При установлении и поддержании информационных взаимосвязей с различными категориями общественности организация, переживающая кризисную ситуацию, должна стремиться не просто предоставлять по запросам СМИ те или иные сведения о ходе кризиса, но и (что гораздо действеннее) упреждать спрос на информацию, доводить до сведения общественности и аргументированно отстаивать собственную версию кризиса.

Во избежание несогласованности и неточности в передаче информации при осуществлении связей с общественностью в условиях кризиса целесообразно обеспечить централизацию всех коммуникаций в одном подразделении компании (например, в пресс-центре внутрифирменной службы по связям с общественностью).

К кризисам готовиться трудно. Обычно до наступления кризиса любая подготовка рассматривается как пустая трата времени и денег. Но поскольку во время кризиса не будет времени для повторов и репетиций, все должно быть выверено заранее. «Библия» американских специалистов по PR называет такие ошибочные действия во время кризиса:

10. Нерешительность, сомнения, что создает у публики ощущение некомпетентности, неподготовленности фирмы.
11. Затуманивание, что говорит о нечестности со стороны компании.
12. Встречные обвинения, которые увеличивают, а не уменьшают напряжение.
13. Увиливание, которое создает новые проблемы, поскольку ничто не может заменить правды.
14. Разглагольствование, многословие, которое лишь создает уязвимость, поскольку оно не связано непосредственно с делом.
15. Конфронтация, которая дает другим платформу для борьбы.
16. Судебное разбирательство, которое еще больше провоцирует на борьбу.

Как справедливо замечает Б. Харрисон, для людей важны не столько абсолютные, сколько сопоставимые величины. Именно поэтому, выгодно сравнивая случившуюся аварию с ей подобными, можно подвести аудиторию к выводу, что она не так уж и опасна — бывает и хуже. Аналогичного эффекта можно достигнуть, информируя общественность об имеющихся на данный момент критериях допустимости каких-либо отклонений в той или иной сфере. Например, некая газета может написать о том, что ваш завод совершает такие-то выбросы в атмосферу; вторая добавит, что у завода «К» эти выбросы больше, а у фабрики «N» меньше. Но обе газеты не упоминают о нормах предельно допустимых выбросов. Таким образом, если вы сами не доведете эту информацию до широких масс, о ней могут никогда не узнать, и ваши затраты на создание очистных сооружений останутся неоцененными общественностью [5, с. 94].

Более любопытный механизм восприятия действует в обстановке потенциального риска, к которому применима формула «Чем это для нас может обернуться?» В переводе на практический язык речь идет о соотношении риска и выгоды. Если риск весит больше выгоды, люди будут преувеличивать реальную или потенциальную опасность. И наоборот: об опасности в целом или ее отдельных составляющих можно забыть, когда выгода представляется весьма значительной.

К особенностям психологического восприятия антикризисной информации относится и то, что люди привыкли воспринимать негативные события лично, в то время как информация во многих случаях ориентируется на их усредненную массу, пусть и в форме целевой группы.

В заключение необходимо обратить внимание и вот на какой момент: в условиях кризиса весьма важна последовательность информационно-технологических действий. Так, прежде чем что-то разъяснять, доказывать, опровергать, необходимо завоевать доверие к себе, показать людям реальную заинтересованность в их проблемах, продемонстрировать, что компания прислушивается к мнению общественности, ведь если население посчитает, что вы его не слушаете, то и оно не станет слушать вас.

В общественной памяти хорошо фиксируются комментарии и действия компании, сделанные в первые часы и минуты после происшествия. По мнению многих экспертов, отсутствие какой-либо реакции со стороны компании в первые 24 часа значительно ослабляет возможности контролировать ситуацию в дальнейшем. Если же компания вообще предпочитает отмалчиваться, чтобы попытаться избежать негативной интерпретации событий в СМИ, то такие интерпретации все равно появятся, причем общественное мнение, скорее всего, примет позицию СМИ и поверит в обвинения.

Список литературы

1. Михайлов С.В. Основы успешного преодоления кризиса в компании// PR против кризисов: механизмы управления. — М.: 1999.
2. Почепцов Г.Г. Паблик рилейшнз для профессионалов. — М. Рефл-бук, Киев: Ваклер, 2000. — 624 с.
3. Чумиков А.Н. Связи с общественностью. — М.: Дело 2000.
4. Катлип С.М., Сентер А.Х.; Брум Г.М. Паблик рилейшенз. Теория и практика: Пер. с англ. — 8-е изд. — М.: Вильямс, 2000. — 624 с.
5. Ньюсом Д., Терк Д.В.С., Крукеберг Д. Все о РК. Теория и практика паблик рилейшнз: Пер. с англ. — 7-е изд. — М: Консалтинговая группа «ИМИДЖ-Контакт»: ИНФРА-М 2001. — 628 с.

MANAGEMENT OF THE CRISIS IN THE FIELD OF PUBLIC RELATIONS

*Abramov V.V. – senior teacher, magister of pedagogy department of pedagogy and psychology, Aktobe regional state university after K.Zhubanov
Aktobe, Kazakhstan*

The crisis is not seen as a clearly negative phenomenon, although most crises are such. In the information space, the crisis represents an event or group of events that put the company at the center of the media and public opinion: "Positive crises" arise when a successful company or some positive events suddenly become the subject of coverage in the media and attract public attention.

Keywords: public relations, crisis, crisis management, crisis situation, crisis specialist, "positive crises", "positive crises".

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС СОТРУДНИКОВ

*Бариляк Ирина Анатольевна – доцент кафедры «Психология», кандидат психологических наук, доцент
Тверской государственной университет
Тверь, Россия*

В статье рассматриваются проблемы психологического благополучия субъекта труда в условиях организационной культуры предприятия. Представлены существующие понятия и подходы организационной культуры в отечественной и зарубежной психологии. Проанализированы причины, обуславливающие профессиональный стресс, и результаты исследовательской работы по восприятию типа организационной культуры руководителями и сотрудниками.

Ключевые слова: организационная культура, тип организационной культуры, профессиональный стресс, стрессоустойчивость, стресс-факторы.

Изучение проблемы профессионального стресса, а также особенностей организационной культуры до сих пор не теряет своей актуальности. В современных работах к организационной культуре обращаются довольно часто и обусловлено это рядом причин. Журавлев А.Л. подчеркивает, что в современном мире многие организации находятся в постоянном поиске эффективных форм трудовой деятельности. Изменения, которые затрагивают содержание и условия профессионального труда, не могут не отразиться на самоэффективности сотрудника, а также на эффективности и результативности предприятия/ организации [6]. Организационная культура влияет на деятельность организации, на её эффективность, особенно в условиях высокой динамичности организационных процессов и условий деятельности.

Проблема преодоления профессионального стресса, обусловленного организационной культурой, определяется научной, социальной и практической значимостью.

На сегодняшний день нет общепринятого понятия «организационная культура» и можно выделить следующие его дефиниции:

1. Э. Шейн рассматривает «организационную культуру» через «убеждения и ценности, восприятия, артефакты, нормы и манеры поведения, а также, вырабатываемые организацией и обществом установки, социальные нормы, ценности, шаблоны поведения, заставляющие человека вести себя именно таким образом» [13].

2. Занковский А.Н. организационную культуру рассматривает через «смысловые системы, которые передаются посредством естественного языка и других символических средств, выполняющие репрезентативные, директивные и аффективные функции». Именно эти смысловые системы создают культуральное пространство и особое ощущение реальности [7].

3. Аксеновская Л.Н. под организационной культурой понимает «сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия» [1, с. 4-5].

4. Гневко В.А. и Яковлев И.П. видят в организационной культуре определенные представления, значения и обобщения, действующие в трудовом процессе и разделяющиеся различными категориями специалистов для ориентировки и придания смысла действий, деятельности субъекта труда в определенной системе [5].

5. Традиции, манера поведения, установки, ценности организации, руководства и сотрудников (Усманов Б.Ф.); общие социальные нормы, ценности, установки поведения, регламентирующие поведение личности (Румянцева З.П.); правила игры, которые действуют в организации, усвоение которых обеспечивает включенность личности в эту организацию (Кабушкин Н.И.) [4; 12].

Занковский А.Н. выделяет в организационной культуре два базовых уровня: культура управления и исполнительская культура сотрудников. Эти культуры не являются обособленными друг от друга. Они находятся в тесной взаимосвязи [8].

Эффективность и результативность деятельности организации может определяться как с количественной, так и с качественной стороны. Организационная культура представляет собой качественную составляющую показателей организационной системы [2].

Тип, степень неоднородности организационной культуры, а также её способность порождать явления непредсказуемого характера по-разному может воздействовать на сотрудников. С одной стороны, организационная культура может обеспечить социальную защищённость, а с другой стороны, крайне негативно сказаться на психоэмоциональном состоянии сотрудника.

В этом отношении встаёт другая проблема – проблема «профессионального стресса», а именно факторов его обуславливающих.

На начальных этапах изучения профессионального стресса внимание исследователей было приковано к выявлению психофизиологических предпосылок его возникновения. Все последующие работы раскрывали личностные, психологические характеристики, в том числе наиболее сложные

мотивационно-личностные образования субъекта труда. В многочисленных работах (Баранов А.А., Бодров В.А., Леонова А.Б., Кокс Т., Маккей К., Лютенс Ф. и др.) показано воздействие когнитивных характеристик (интеллект, познавательные стили, профессиональные ЗУН), эмоциональных особенностей и проявлений (фрустрация, тревожность, гневливость и т.д.), а также локуса контроля, самооценки, мотивов на адаптацию индивида при стрессе [12, с. 12].

Профессиональный стресс может вызываться и такими причинами, как особенности организации трудового процесса, неблагоприятный психологический климат в коллективе, «ролевой конфликт», а также, как указывают некоторые исследователи, организационной или корпоративной культурой. В нашем исследовании мы пытались установить, каким образом организационная культура может детерминировать профессиональный стресс [3].

Различные формы стрессовых состояний выступают одними из источников трудового неблагополучия, которые сказываются негативно на результатах деятельности субъекта труда и организации, а также на развитии различных форм личностного неблагополучия [9].

Особенности восприятия сотрудниками типа организационной культуры представляет большой научный интерес. Существование и развитие организации определяется тем, как персонал адаптируется к её условиям, как воспринимает и оценивает внедряемую руководством культуру.

На рисунке 1 продемонстрированы результаты представлений о типе организационной культуры подчинёнными и руководителями.



Рис. 1. Тип организационной культуры в настоящее время (руководители и подчиненные)

Как видно из рисунка 1, у руководителей представления об организационной культуре отличаются от представлений сотрудников. Некоторые руководители определяют культуру как «Клановая», отмечают благоприятный психологический климат в коллективе, проявляют заботу о подчинённых и т.д. Другая часть руководителей склоняется к типу «Бюрократия», где отмечают формализованность, структурированность, чёткость и продуманность действий.

У подчинённых несколько иные представления об организационной культуре. Так сотрудники считают, что в их организации проявляется тип культуры «Бюрократия».

На рисунке 2 представлены результаты желаемой организационной культуры.

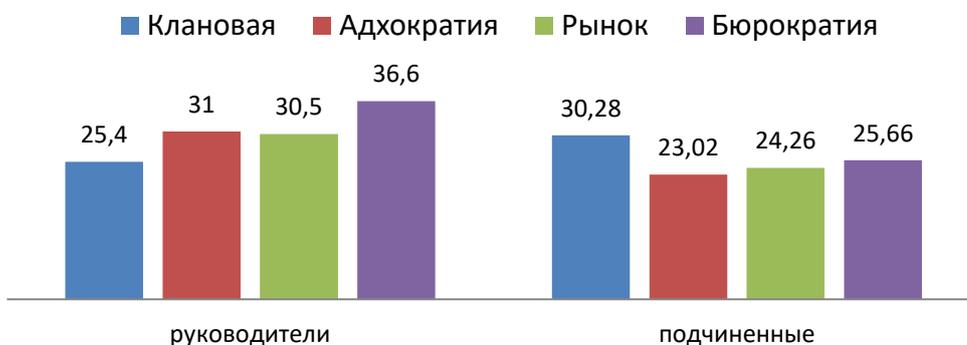


Рис 2. Предпочитаемый тип организационной культуры (руководители и подчиненные)

В представлениях о желаемом типе организационной культуры у руководителей и сотрудников также отмечаются различия. Со стороны руководителей предпочтительным типом является «Бюрократия» с тенденцией по повышению представленности типа «Рынок» и «Адхократия».

Сотрудники желают видеть «Клановый» тип с тенденцией снижения типа «Бюрократия».

Изучение уровня профессионального стресса сотрудников у двух групп выборки – разделяющие представления руководства о типе организационной культуры и не разделяющие (рис. 3), позволило нам установить значимые различия на уровне стрессоустойчивости ($U=182$, $Z= -2,656$, $p=0,008$).

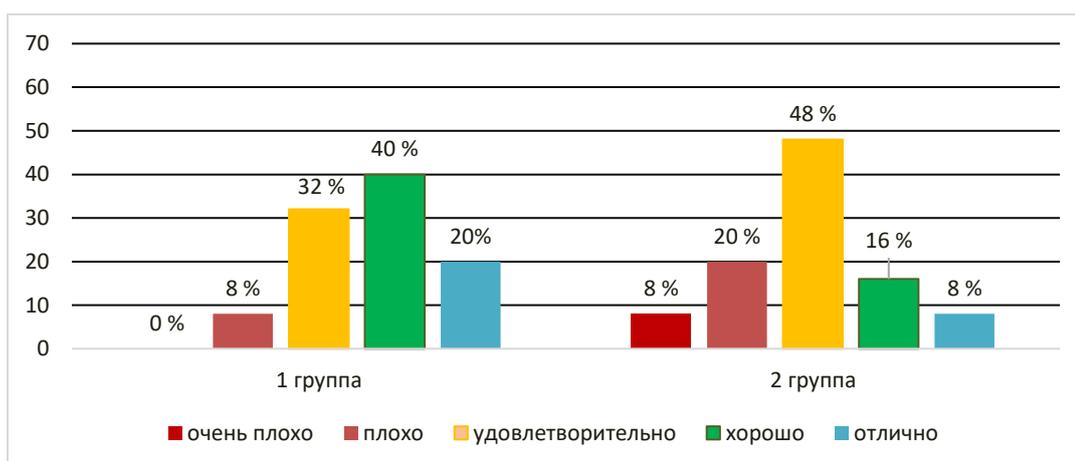


Рис. 3. Процент выраженности уровней стрессоустойчивости в группах подчиненных разделяющих и не разделяющих представления руководителей о желаемом типе организационной культуры

Таким образом, профессиональный стресс сотрудников может быть обусловлен несовпадением представлений о типе организационной культуры между сотрудниками и руководителями. Сотрудники, чьи представления расходятся с представлениями руководства об организационной культуре, более подвержены стрессу. Чем больше сотрудников, испытывающих профессиональный стресс, обусловленный данной причиной, тем более выраженной будет проблема эффективности деятельности субъекта труда и организации в целом.

Список литературы

1. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, типология изменения: автореф. дис. ... доктор. психол. Наук. – М.: МГУ, 2008. 45 с.
2. Базаров Т.Ю., Аксеновская Л.Н. Управление организационной культурой//Российский психологический журнал. – М.: ООО «Кредо», 2008. – Том 5. – №2. – С. 9-17
3. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
4. Волосников А.В. Психологическое сопровождение сотрудников спецподразделений по борьбе с терроризмом: Автореф. дис. канд. психол. наук. – М., 1999. 26 с.
5. Гневко В.А., Яковлев И.П. Менеджмент: Социально-гуманитарное измерение [Текст]: монография / В. А. Гневко, И. П. Яковлев; Ин-т управления и экономики. – СПб.: Изд-во Ин-та управления и экономики, 1996. – 328 с.
6. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 476 с.
7. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Изд-во «Флинта», 2002. – 648 с.
8. Занковский А.Н. Структура, типы и этапы формирования организационной культуры// Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: ТвГУ, 2014.С.14-17.
9. Качина А.А. Психологическая структура профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса: автореф. дис. ...канд. психол. наук. – М.: Исторический факультет МГУ, 2006. – 25 с.
10. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 376 с.
11. Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в условиях организационных изменений: автореф. дис. ...канд. психол. наук. – М.: «ЮСК-полиграфия», 2003. – 28 с.

12. Семенов Ю.Г. Аномалии организационной культуры как доминирующий фактор стресса в трудовых коллективах современного предприятия. – Екатеринбург: УрАГС, 2008. – 244 с.
13. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. 2nd edn. San Francisco, CA., 1992. – 416 p.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND PROFESSIONAL STRESS OF EMPLOYEES

*Barilyak Irina – PhD in Psychology, Assistant professor of «Psychology»
Tver state University, Tver, Russia*

The article deals with the problems of psychological well-being of the labor subject in the conditions of the organizational culture of the enterprise. Present concepts and approaches of organizational culture in domestic and foreign psychology are presented. The reasons causing professional stress and the results of the research work on the perception of the type of organizational culture by managers and employees are analyzed.

Keywords: organizational culture, type of organizational culture, professional stress, stress resistance, stress factors

АЛГОРИТМ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПО ПРОДВИЖЕНИЮ БИЗНЕС-ПРОЕКТОВ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

*Горбунова Юлия Александровна – доцент кафедры философии и акмеологии
кандидат философских наук
Уральский государственный педагогический университет
г. Екатеринбург, Россия*

*Корсун Ирина Игоревна – магистрант, направление «Менеджмент»,
магистерская программа «Управленческое консультирование»
Уральский государственный педагогический университет
г. Екатеринбург, Россия*

В статье раскрываются возможности управленческого консультирования в сфере продвижения бизнес-проектов в социальных медиа. Авторы полагают, что научно обоснованный подход к разработке и внедрению алгоритма управленческого консультирования в сфере SMM может не только восполнить недостаток исследований и инновационных решений в данной области, но и стать важным фактором эффективности бизнеса.

Ключевые слова: управленческое консультирование, продвижение в социальных сетях, социальные медиа, процессное консультирование.

Услуга по продвижению бизнес-проектов в социальных сетях является на сегодняшний день крайне востребованной. Рынок маркетинговых услуг

продолжает свое развитие, стремительно оцифровывается и позволяет компаниям увеличивать свои финансовые показатели, расширять спектр влияния, теснее взаимодействовать с аудиторией, расширять ассортимент и сервис, находить новые ниши и отстраиваться от конкурентов. Дифференциация услуг специалистов по маркетингу и продвижению позволяет выделить продвижение в социальных сетях как отдельную отрасль сферы маркетинговых услуг, в данный момент проходящую стадию формирования на рынке. Несмотря на высокий спрос на услуги специалистов в данной нише, внутри бизнеса отсутствует понимание принципов работы данного канала коммуникации и его специфики, а также специфики работы рынка.

Незрелость рынка при текущем спросе обуславливает определенные сложности во взаимодействии специалистов и бизнеса: в виду недостатка знаний и сформированного внутреннего центра компетенций со стороны бизнеса-заказчика по вопросу продвижения в социальных сетях первичная потребность заключается в проведении консультации по данной теме. Специалисты, в свою очередь, либо не обладают необходимой теоретической подготовкой в области консультирования, маркетинга и коммуникаций, чтобы проводить консультирование по данному вопросу, либо не могут предоставить объективную консультацию, так как имеют личную заинтересованность в продаже определенных услуг. Таким образом, исследование специфики управленческого консультирования по данному вопросу является чрезвычайно актуальной темой для малого и среднего бизнеса.

Продвижение бизнес-проектов в социальных сетях – это масштабная деятельность, имеющая тесную связь с маркетинговой стратегией компанией и множеством ее бизнес-процессов. Работа с социальными медиа предполагает более широкую аналитику и требует глубокого погружения в бизнес-проекты заказчика, изучения маркетинговой стратегии и предпосылок ее формирования, понимания вектора развития компании, структуры ее рекламной и PR-кампаний, глубинных маркетинговых целей компании [2, с. 22-24; 3, с. 16-21].

Отечественные исследователи выделяют три основные модели управленческого консультирования: экспертное, проектное и процессное [см., например, 1].

Рассмотрим применение данных моделей консультирования относительно ниши SMM:

1. Экспертное консультирование предполагает максимально конкретную ситуацию, из которой необходимо найти выход, при этом заказчик (клиент) самостоятельно определяет проблему, а консультант предлагает инструкцию (рекомендацию) по решению данной проблемы.

Для SMM-ниши данная модель может работать только в сценарии, где менеджер или маркетолог вынужден самостоятельно выполнять роль SMM-специалиста, не имея соответствующих компетенций и ресурсов для полного освоения профессии. В этих условиях консультантом может выступать SMM-специалист, дающий конкретные рекомендации по достижению четко оговоренных результатов и помогающий клиенту закрыть текущие задачи.

Ключевым риском в использовании данной модели консультирования являются ошибки на этапе диагностики проблемы заказчиком: рекомендации консультанта не принесут желаемого эффекта ввиду некорректной оценки существующей проблемы, но отсутствие результата и негатив будут спроецированы на услуги консультанта и расценены как его некомпетентность;

2. Проектное консультирование предполагает совместное выявление проблемы консультантом и клиентом, разработку консультантом проекта, направленного на решение проблемы и самостоятельное внедрение этого проекта клиентом.

В отношении SMM данная модель работает следующим образом: покупается консультация более опытного специалиста по SMM, который разрабатывает план достижения целей компании посредством SMM. В зависимости от конкретной ситуации это может быть план рекламной кампании, проект реализации контентной истории или общий концепт SMM-кампании. Данная модель оптимальна в отношении стоимости услуг, но ее успешная реализация зависит от сложности полученного проекта и уровня внутренних специалистов и их основных компетенций: насколько эти сотрудники, их уровень, навыки и личностные качества соответствуют предполагаемым проектом задачам.

3. Процессное консультирование основывается на совместной работе консультанта и клиента, предполагает максимально тесное сотрудничество на каждом этапе консультирования, а также участие консультанта на этапе внедрения консультационных продуктов. В данной модели консультант вливается в среду компании и какое-то время функционирует вместе с компанией, оставаясь автономным и непредвзятым элементом.

Отличие консультанта от SMM-специалиста заключается в том, что он оценивает ситуацию и пути решения на уровне топ-менеджмента, принимая во внимание все детали реализации на уровне сотрудника, становясь связующим звеном между заказчиком и исполнителями SMM-услуг.

Мы полагаем, что максимально эффективной моделью управленческого консультирования в сфере продвижения бизнес-проектов в социальных сетях является процессное консультирование, так как оно дает консультанту максимум данных и позволяет корректировать свою деятельность в процессе внедрения, что особенно значимо для SMM-сферы, так как это очень динамичная отрасль, которая может давать как моментальные, так и долгосрочные результаты, и необходимо оценивать и реагировать на них в процессе внедрения.

На базе проведенной нами консультационной работы с компанией Arіqа и ее топ-менеджерами (г. Екатеринбург) период с августа по декабрь 2017 года был разработан алгоритм управленческого консультирования в сфере продвижения бизнес-проектов в социальных сетях, представленный в таблице 1.

Алгоритм управленческого консультирования в сфере продвижения бизнес-проектов в социальных сетях

Этап консультирования	Содержание и стадии консультирования
1. Аналитический этап	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление существующих проблем компании. 2. Глубинное интервью с топ-менеджерами компании. 3. Снятие первичного сопротивления с клиента и других ЛПР. 4. SWOT-анализ. 5. Конкурентный анализ. 6. Анализ маркетинговых активов компании.
2. Диагностика	<ol style="list-style-type: none"> 7. Определение ключевой маркетинговой проблемы по результатам комплексной аналитики. 8. Постановка целей и их декомпозиция на маркетинговые задачи. 9. Доведение проблемы, целей и задач до всех ЛПР.
3. Разработка плана SMM-кампании	<ol style="list-style-type: none"> 10. Оценка оптимальных путей достижения целей и закрытия задач компании. 11. Оценка потенциала компании для использования возможностей контент-маркетинга. 12. Анализ оптимальных каналов трафика. 13. Подбор рекомендуемых активностей. 14. Составление плана SMM-кампании и оценка ресурсов. 15. Подбор методик реализации плана.
4. Сопровождение внедрения	<ol style="list-style-type: none"> 16. Сопровождение в подборе исполнителей и их введении в проект. 17. Контроль реализации. 18. Коррекция стратегии при необходимости. 19. Снятие негатива и мотивация исполнителя, повышение его лояльности к разработанной кампании.
5. Уход консультанта	<ol style="list-style-type: none"> 20. Фиксация налаженных бизнес-процессов по ведению SMM. 21. Дополнительное обозначение метрик для контроля эффективности кампании. 22. Обозначение вектора развития SMM-кампании.

Рассмотрим более подробно каждый из этапов разработанного алгоритма:

Этап 1. Аналитический этап.

Главная задача данного этапа – получить максимально полные сведения о компании по мнению ее топ-менеджеров и сопоставить с данными рынка, выявить все существующие несоответствия, помочь клиенту увидеть полную картину и скорректировать представление о компании, чтобы на выходе из данного этапа у компании было четкое понимание собственных конкурентных преимуществ или их отсутствия, собственного УТП, позиционирования, сильных и слабых сторонах, точек роста, совершенных ранее ошибках и их причинах. На данном этапе осуществляется или актуализируется комплексный

ситуационный анализ, анализ маркетинговых активов и предпринятых ранее маркетинговых активностей и их результатов, проводится глубинное интервью с ключевыми лицами компании: основным заказчиком и ключевыми ЛПР компании, снимается первичное сопротивление изменениям всех ключевых участников процесса.

Этап 2. Диагностика.

На основании ранее полученных данных и проведенной аналитики выявляется основная маркетинговая проблема, на решение которой должна быть направлена вся маркетинговая стратегия, в том числе SMM-активность. Исходя из основной маркетинговой проблемы совместно с клиентом формулируется ключевая цель. Задача консультанта на данном этапе – помочь клиенту осознать ключевую проблему и противопоставить ей маркетинговую цель. Консультант должен направить клиента, чтобы назначенная цель была максимально четкой, содержала конкретные сроки и была измерима, а также достижима. Сложность данного этапа заключается в повышении сопротивления клиента. Для преодоления сопротивления необходимо контролировать уровень давления и учитывать особенности психотипа персонала. Данный этап может приобрести циклический характер, когда клиент будет снова и снова возвращаться и корректировать поставленную цель и ее количественные показатели. Для продолжения работы необходимо ориентироваться не только на заявленную цель, но и на маркетинговую проблему, так как она является более статичным маркетинговым параметром. Далее на этапе диагностики поставленная цель декомпозируется на основные маркетинговые задачи, определяется основной инструментарий достижения поставленной цели и его основные блоки. В завершении этапа диагностики все ключевые лица – заказчик и другие ЛПР должны четко понимать, какую проблему они решают, какая цель перед ними стоит и какими средствами компания будет достигать этой цели: в чем проблема – чего хотим – как мы этого добьемся.

Этап 3. Разработка плана SMM-кампании.

На данном этапе сформированные ранее цели и задачи сопоставляются с методами их достижения и подбираются максимально эффективные каналы и формы, а также анализируются возможности и потенциал компании и ее медиаресурсов. Формируется контент-стратегия, подбираются оптимальные каналы трафика, составляются основные положения SMM-стратегии, выполняется подбор методик реализации стратегии и рассчитывается прогноз бюджета на кампанию.

Этап 4. Сопровождение внедрения.

Задача консультанта при внедрении – контролировать корректность реализации идей, чтобы не допустить искажения данных и контролировать уровень сопротивления исполнителей во избежание намеренных ошибок. На данном этапе возможна коррекция предложенных алгоритмов и методик реализации, расширение креативных компонентов SMM-стратегии, пересмотр некоторых положений. Важным аспектом данного этапа является начало передачи роли консультанта основному исполнителю, включение его в процесс

и мотивация, снятие сопротивления изменениям и повышение лояльности персонала к разработанной консультантом стратегии.

Этап 5. Уход консультанта.

На этапе ухода консультант закрепляет налаженные бизнес-процессы в SMM-направлении, подкрепляет их дополнительными материалами и инструкциями, если наблюдает подобную необходимость. Происходит дополнительная фиксация ключевых KPI для оценки кампании, дополнительно доводятся до внимания руководства риски и причины, по которым KPI могут быть не достигнуты, дается необходимая информация для проведения корректной аналитики по истечению срока кампании.

Разработанный алгоритм был апробирован в процессе управленческого консультирования генерального директора компании Arica и показал свою эффективность. Постадийное (согласно разработанному алгоритму) консультационное сопровождение позволило предотвратить следующие типичные проблемы, возникающие в процессе управленческого консультирования:

- сопротивление ключевого ЛПР;
- дезинформирование консультанта;
- разрозненность данных о ходе маркетингового процесса между ключевыми ЛПР;
- непонимание сути выбранной SMM-стратегии ключевыми ЛПР;
- пренебрежительное отношение к используемым методам SMM со стороны сотрудников компании (возникает при отсутствии комплексной поддержки лидерами).

Также были выявлены зоны риска, возникающие при использовании разработанного алгоритма:

- конечный продукт чувствителен к изменениям в менеджменте компании и требует коррекции при изменениях. Для закрытия данного риска необходим отработанный бизнес-процесс по пересмотру маркетинговой стратегии и ее влиянию на SMM главным маркетологом.
- комплексный характер разработанного SMM-продукта имеет дополнительные барьеры для внедрения креативных идей, при этом креативность и скорость реакции являются одними из ключевых характеристик SMM-деятельности. Решение данной проблемы зависит от компетентности сотрудника, выполняющего функцию главного маркетолога и настроенных в компании процессов. Риск нивелируется проработкой и обоснованием положений SMM-стратегии.

Эффективность алгоритма доказывает комплексный результат консультационной работы, выраженный в виде разработанного SMM-продукта, а также положительная экспертная оценка со стороны клиента. В целом разработанный алгоритм адаптирован для применения в нише SMM профессиональным сообществом.

Список литературы

1. Алешникова В.И., Использование услуг профессиональных консультантов: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 12. – Режим доступа: <http://propedagog.ru/literatura-po-ekonomike/363-upravlencheskoe-konsultirovanie-uchebnoe-posobie> (Дата обращения: 20.04.2018).
2. Верченков Л.Н., Ефременко Д.В., Тищенко В.И. Социальные сети и виртуальные сетевые сообщества. – М.: ИНИОН РАН, 2013. – 360 с.
3. Румянцев Д. Продвижение бизнеса Вконтакте. Быстро и с минимальными затратами. СПб.: Питер, 2014. – 256 с.

ALGORITHM OF MANAGEMENT CONSULTING ON PROMOTION OF BUSINESS PROJECTS ON SOCIAL MEDIA

Gorbunova Yulia Aleksandrovna – Associate Professor of Chair of philosophy and acmeology, Cand. Sc. (Philosophy)

Ural State Pedagogical University

Yekaterinburg, Russia

Korsun Irina Igorevna – student of the Master's Degree, direction of «Management. Management Consulting»

Ural State Pedagogical University

Yekaterinburg, Russia

The article reveals the possibilities of management consulting in the field of promotion of business projects in social media. The authors believe that a scientifically based approach to developing and implementing an SMM management consulting algorithm can fill the lack of research and innovative solutions in this field and also become an important for successful business.

Keywords: management consulting, promotion, social media marketing, process consulting.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ

Зорина Татьяна Владимировна – аспирант,

Институт психологии РАН,

г. Москва, Россия

В статье рассматриваются организационная идентификация и психологический контракт, их взаимосвязь, обосновывается значение соответствия ценностей личности и организации в управлении психологическим контрактом.

Ключевые слова: психологический контракт, организационная идентификация, организационная идентичность, организационные ценности, ценностные ориентации личности.

В настоящее время все более актуальными становятся вопросы взаимодействия работника и работодателя, проблема идентичности работников с организацией, ее целями, ценностями и нормами. Организация, которая хочет достичь успеха в современных условиях бизнес-среды, должна сначала решить указанную проблему, поскольку высокая конкурентоспособность на рынке все больше зависит от занятых в ней сотрудников, при этом большинство компаний не умеют взаимодействовать со своим персоналом.

В современных подходах организация представляется «как противоречивый процесс взаимодействия людей, обладающих различными, а порой и противоположными целями, интересами, потребностями и взглядами» [5, с. 4]. С одной стороны, основываясь на системе ролевых ожиданий, работник старается следовать определенному общепринятому типу поведения, основанному на ожиданиях других, с другой стороны, каждый работник обладает определенными индивидуальными особенностями, ценностями, которые влияют на его восприятие [5, с. 4-5].

Компаниям важно учитывать индивидуальные особенности сотрудников для того, чтобы успешно управлять персоналом. В тоже время, важно, как работники соотносят себя с компанией. Установлено, что психологический контракт и организационная культура могут указывать на качество взаимодействия работников и организации [15, с. 73].

Психологический контракт определяется как многочисленные неписанные индивидуальные ожидания и представления в отношении содержания соглашения об обмене между работником и работодателем [22, с. 54]. В процессе занятости в организации ожидания могут подтвердиться или не подтвердиться [11, с. 164-166]. Ожидания представлены переплетением потребностей, мотивов, ценностей [18, с. 78-87].

Понятие «ценностные ориентации» является производным от понятия «ценности». Ценностные ориентации выделяют первостепенное и второстепенное во внутренней структуре человека, субъективны и представляют собой некоторую иерархию [2, с. 63-70]. Ценности работников задают направление поведения в трудовых отношениях, определяют ожидания, формирующие психологический контракт [13, с. 77-86].

Ценность является одной из мер определяющих мотив [3, с. 52]. Мотивы и цели деятельности создают своего рода вектор, обуславливающий ее направление, а также величину усилий, развиваемых субъектом при ее осуществлении [10, с. 249-251]. Можно сказать, что эффективность психологического контракта заключается в совпадении мотива и цели работника, что в свою очередь, может свидетельствовать о совпадении работника и организации, так как мотив относится к работнику, а цель к организации.

Организационная культура представляет собой ценностно-смысловое пространство взаимодействия организации и персонала, позволяющее задавать направленность поведению и деятельности работников. Работники, занятые в какой-либо компании, усваивают либо не усваивают ценности, убеждения и модели поведения, характерные для этой организации [17, с. 24-31], становясь в дальнейшем проводниками принятых ценностей. В процессе трудовой деятельности, как и в течение жизни в целом, происходит постоянная переоценка ценностей людьми, что является закономерным процессом перестройки взаимоотношений в обществе [4, с. 63-70; 7, с. 332-333]. В процессе трудовой деятельности может устанавливаться связь индивидуального сознания работников с корпоративной культурой организации [6, с. 190-191].

Внимание совместимости индивида и организации уделяется в концепции соответствия личности и организации (person-organisation fit), которая основывается на двух положениях: 1) человеческое поведение определяется личностными качествами и окружением, 2) индивид и окружение нуждаются в совместимости [20, с. 1-5].

Из концепции следует, что первым фактором, определяющим взаимное соответствие компании и работника, являются личностные характеристики индивида. Для высокой результативности деятельности является необходимым соответствие требований работы и индивидуальных особенностей личности [11, с. 164-166].

Другой фактор, совместимость индивида и окружения представляется степенью усвоения и принятия ценностей и целей организации внутри коллектива, взаимным соответствием ценностей работников и ценностей компании [11, с. 164-166].

«Процесс понимания, интерпретации организационных ценностей и соотнесение организационных ценностей со своей системой ценностей» в научных работах зарубежных и отечественных авторов определяется как организационная идентификация [1, с. 8]. Самоотождествление сотрудника с организацией представляет организационную идентичность [1, с. 6-11]. Организационная идентичность выступает продуктом процесса идентификации [12, с. 63-65].

Организационная идентификация является когнитивным конструктом и представляет собой один из видов идентификации [12, с. 63-65]. Согласно Г. Саймона, организационная идентификация является «процессом посредством которого индивидуальные цели замещаются организационными» [12, с. 63]. Организационная идентификация указывает на присутствие психологической связи между работником и компанией, которая также способна объяснить поведение работников в организации [12, с. 63-65]. Например, было установлено, что организационная идентификация взаимосвязана с экстраролевым поведением работников [8, с. 122-126], профессиональной привязанностью, формами желаемого на работе поведения [12, с. 64].

Результат организационной идентификации, идентичность, позволяет работнику сравнить систему собственных ценностей и норм с ценностями и нормами организации, интернализировать их и интегрировать в собственное «Я» [8, с. 15].

Компании, осведомленные о психологическом контракте, формируют и транслируют систему ожидаемых ролевых и поведенческих стандартов через организационную культуру [17, с. 24-31; 22, с. 69], выражая через нее свои ожидания, составляющие содержание психологического контракта.

Так, основные компоненты содержания психологического контракта содержатся в организационной культуре, одной из элементов которой являются ценности. Субъектами трансляции корпоративных ценностей в организации могут быть: руководители разного уровня, организационные структуры, вновь прибывшие сотрудники, рядовые сотрудники, имеющие опыт работы в компании [9, с. 44-46]. Организационные ценности могут создаваться как осознанно, так и образовываться стихийно [16, с. 136-139]. Процесс формирования ценностного отношения представляет собой переход имеющей значение ценности в обществе в личностно значимую [16, с. 136-139].

Полное или частичное совпадение ценностей работника и организации может являться одним из условий взаимовыгодного сотрудничества. Достижение взаимовыгодного сотрудничества между работником и нанимателем указывает на эффективность психологического контракта.

В зарубежной литературе выделяют такие понятия как восприятие нарушения психологического контракта (psychological contract breach) и эмоциональное переживание в ответ на несоблюдение психологического контракта (psychological contract violation), имеющие дальнейшие негативные последствия [19, с. 4-5; 21, с. 12-13; 22, с. 111-112].

В научной работе Е.С. Ребриловой выделяются такие понятия как состояние и направленность психологического контракта, отражающие субъективную оценку переживания работником его взаимодействия с компанией, указывающие на степень соблюдения или нарушения психологического контракта [13, с. 103-105]. Состояние психологического контракта является «интегральным показателем, характеризующим степень включения субъекта во взаимодействие с производственной средой и «адаптацию» к ней» [13, с. 104]. Состояние психологического контракта может быть неудовлетворительным, равновесным, удовлетворительным [13, с. 104]. Другое понятие, направленность представляет собой когнитивную оценку осуществления ожиданий от компании при вхождении в нее, но на текущее время. Направленность бывает отрицательной, нейтральной и положительное [13, с. 104-105]. На основании совокупности характеристик выделяют позитивный, близкий к позитивному, пограничный и негативный тип контракта.

Таким образом, ценность, отображает потребности работника, позволяет оценить значимость для индивида тех или иных явлений. В процессе трудовой деятельности работник интегрируется в существующие взаимоотношения в

организации. На начальном этапе трудовых отношений между работником и работодателем заключается психологический контракт, включающий явные и неявные ожидания сторон и предполагающий соответствующие взаимные обязательства. Ожидания работника обусловлены ценностями, имеющими определенную индивидуальную иерархию. Ожидания работодателя отражаются в корпоративных ценностях, образованных им осознанно либо стихийно.

В процессе интеграции работника в организацию, усваиваются либо не усваиваются принятые в организации ценности. Организационная идентификация описывает психологическую связь работника и организации. Организационная идентичность, как результат идентификации, позволяет работнику соотнести свои личностные ценности и цели с ценностями и целями организации, интернализировать их и интегрировать в собственную систему. Нарушение психологического контракта может быть взаимосвязано с организационной дезидентификацией работника. Совпадение ценностей работника и ценностей корпоративной культуры определяют эффективность психологического контракта.

Список литературы

1. Азаренок Н.В. Организационная идентичность и оценка сотрудниками деятельности руководителя// Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2014. – № 8. – С. 6-11.
2. Алексеева В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности// Психологический журнал. – 1984. – № 5. – С. 63-71.
3. Гара В.В. Влияние ценностей на выбор профессионального рода деятельности современной молодежи// Проблемы управления. – 2016. – № 3 (60). – С. 51-55.
4. Дуракова И. Переоценка ценностей как фактор трансформации кадрового менеджмента// Кадровик. – 2013. – № 11. – С. 72-78.
5. Занковский, А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
6. Занковский А.Н. Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 390 с.
7. Захарчук Д.В. Переоценка ценностей в современном российском обществе// Система ценностей современного общества. – 2011. – № 20. – С. 331-335.
8. Климов А.А. Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника: Дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2015.

9. Клоков Ю.А. Корпоративная культура и ценности организации: взаимосвязь и взаимообусловленность// Экономика и управление. – 2010. – №5. – С. 44-46.
10. Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. – М.: Педагогика, 1991. – 296 с.
11. Макорина Л.А. Корпоративная культура организации как фактор развития организационной культуры личности// Омский научный вестник. – 2011. – № 6 (102). – С. 164-166.
12. Несмеянова Р.К., Липатов С.А. Актуальные тенденции исследования организационной идентификации в зарубежной психологии// Человеческий капитал. – 2018. – № 1 (109). – С. 60-72.
13. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: Дисс. ...канд. психол. наук. – Тверь: Тверской государственный университет, 2009.
14. Ребрилова Е.С. Организационная культура и психологический контракт как показатели взаимодействия персонала и организации/ В кн: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Тверской государственный университет, 2014. – С. 71-74.
15. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб: Питер, 2003. – 512 с.
16. Шарыпова А.И., Черникова В.Е. Корпоративные ценности как один из основных инструментов воздействия на организационную культуру/ В кн.: Инновационная экономика как фактор преобразования современного общества. Роль науки в современном обществе. Материалы международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 136-140.
17. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
18. Ядов В.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования// Социол. исслед. – 1974. – №1. – С. 78-87.
19. Guerrero S., Herrbach O. The affective underpinnings of psychological contract fulfillment// Journal of Managerial Psychology. – 2008. – 23(1). – P. 4-17.
20. Kristof A.L. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications// Personnel Psychology. – 1996. – № 49 (1). – P. 1-49.
21. Parzefall R.M., Coyle-Shapiro M.A.J. Making sense of psychological contract breach// Journal of Managerial Psychology. – 2011. – 26(1). – P. 12-27.
22. Rousseau D. Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. – Thousand Oaks, CA: Sage, 1995. – 264 p.

ORGANISATIONAL IDENTIFICATION AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT

*Tatiana V. Zorina – PhD student,
Institute of Psychology RAS,
Moscow, Russia*

The article considers organizational identification and psychological contract, their relationship, justifies the importance of individual and organisational values in managing psychological contract.

Keywords: psychological contract, organisational identification, organisational identity, organisational values, personal values of individuals.

СУБЪЕКТИВНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Ребрилова Елена Сергеевна – доцент кафедры «Психология»,
кандидат психологических наук, доцент,
Тверской государственный университет,
г. Тверь, Россия
Царева Лариса Александровна – магистр психологии,
г. Тверь, Россия*

В статье рассматривается возможность изучения лояльности персонала к своей организации и удовлетворенности трудом в качестве субъективно-психологических показателей человеческого капитала организации. Верифицирована схема показателей человеческого капитала. Эмпирические получены и описаны группы сотрудников с разными показателями человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, лояльность, удовлетворенность трудом.

Повышение исследовательского интереса к изучению нематериальных ресурсов предприятий и человеческого фактора организационного развития обусловлено значительным снижением финансовых показателей российских предприятий и попытками разработать инновационные способы менеджмента в условиях современного экономического кризиса и сложившегося финансового дефицита.

Любое предприятие наряду с материальными активами характеризуется и нематериальными ресурсами, которые вносят вклад в формирование стоимости организации, находятся под ее контролем и составляют его общую стоимость и соответственно рейтинг, как на мировой рыночной арене, так и внутри страны. Нематериальные активы, называемые интеллектуальным капиталом, включают в себя стоимость всех взаимоотношений как внутри, так и вне организации и их

основными составляющими является человеческий, социальный и организационный капитал [1, с. 68]. Интеллектуальный капитал организации постоянно развивается и изменяется и значительную роль в этих динамических процессах играет индивидуальная интерпретация субъектами труда организационной действительности, опосредованная индивидуально-психологическими характеристиками самих субъектов трудовой деятельности. Поэтому с точки зрения психологических аспектов эффективного управления организацией необходимо учитывать, прежде всего, именно человеческий капитал организации, характеризующийся объективными и субъективными показателями.

В современной психологической науке понятие «Человеческий капитал» организации выступает как эвристическая и интерпретационно-ресурсная дефиниция. Это понятие многоаспектно, является междисциплинарным, относясь в равной степени к экономике, социологии, психологии, менеджменту и т.п., и по мере развития общества постепенно включает в себя все новые компоненты – показатели, что обуславливает научный интерес его изучения.

Формализация показателей человеческого капитала организации, подбор и разработка инструментария для его исследования, разработка психологических программ по формированию благоприятных организационных условий для сохранения и преумножения этого вида капитала предприятий, являются актуальными задачами и востребованы практикой современного карового сопровождения.

Человеческий капитал (сотрудники организации, пригодные по медицинским, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным показателям для осуществления профессиональной деятельности в конкурентных условиях современной организации) характеризуется объективными и субъективными показателями. Проблеме изучения человеческого капитала посвящены работы отечественных и зарубежных исследователей человеческого капитала (У. Петти, А. Смит, Т. Шульц и Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас, Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова У.Д., Критский М.М., Капелюшников Р.И., Корчагина Ю.А., Семенов И.Н., Юрьев А.Ю., Рощина Я.М. и др.) [2, 3, 4, 5, 9, 10].

Среди множества субъективных, психологических показателей человеческого капитала выделяют лояльность персонала (отождествление работника себя с целями и политикой организации, эффективное исполнение трудовых функций в любых организационных ситуациях) и удовлетворенность трудом сотрудников организации (индивидуально-личностные аспекты отношения человека к процессу, содержанию, результату труда, условиям и средствам производства, к производственным отношениям внутри коллектива и вне его) как наиболее информативные и более точно отражающие качество субъективного переживания сотрудниками своей трудовой жизни и деятельности.

Лояльность во множестве ее проявлений изучали как зарубежные авторы (Г. Беккер, Дж. Мейер, Р. Мондей, Л. Портер и др.), так и отечественные исследователи (Почебут Л.Г., Королева О.Е., Харский К.В., Моисеенко Н.В., Доценко Е.В., Курбатова М. Б., Магура М. И., Доминьяк В.И. и др.) [6].

Проблеме удовлетворенности трудом посвящены зарубежные исследования, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Э. Мэйо, А. Файоль, Ф. Херцберга и др. В России эта тема освещена в трудах Здравомыслова А.Г., Магун В.С., Мансурова В.А., Ядова В.А. и др. [7, 8].

Таким образом, несмотря на то, что рассматриваемые феномены достаточно разработаны в психологической теории и практике, однако исследований лояльности и удовлетворенности трудом сотрудников в качестве субъективно-психологических показателей человеческого капитала организации, не представлено, что и определяет высокую теоретическую и практическую значимость работы, с явно недостаточным уровнем разработанности рассматриваемой научной проблемы в отечественной психологии труда и управления.

В исследовании проверялось предположение о том, что лояльность к своей организации и удовлетворенность трудом сотрудников могут рассматриваться в качестве показателей человеческого капитала организации.

В качестве объекта изучения рассматривался человеческий капитал организации, в качестве предмета – лояльность и удовлетворенность трудом сотрудников как показатели человеческого капитала организации.

Выборку исследования составили 66 сотрудников дилерского центра ООО «НОРД-АВТО», г. Тверь, из них 36% женщин, 64% мужчин, с общим стажем работы менее 1 года до 25 лет, в возрасте от 18 лет и старше 50 лет.

Эмпирические данные собирались в рамках магистерской диссертации Царевой Л.А. защищенной в 2018 году под нашим научным руководством. В исследовании использовались авторская анкета для изучения человеческого капитала организации (Царева Л.А.), «Опросник организационной лояльности» («ОСО – Organizational Commitment Questionnaire» (Porter, Mowday, Steers) в переводе и адаптации Доминьяк В.И.), «Методика измерения лояльности» (Баранская С.С.), «Методика определения интегральной удовлетворенности трудом» (Батаршев А.В.).

В качестве показателей человеческого капитала организации в работе изучались объективные, объективно-субъективные и субъективно-психологические показатели, представленные на схеме ниже (рисунок 1).

Целесообразность выделения объективно-субъективных показателей человеческого капитала организации в отдельную группу обоснована тем, что в рамках исследования анкетирование сотрудников проводилось анонимно, оценка этих показателей основана только на самоописании респондентов (без документального подтверждения), что не позволяет рассматривать эти данные в качестве объективных, не зависящих от сознания, воли, самоощущения и состояния людей в момент проведения исследования.

Субъективно-психологические показатели человеческого капитала организации представлены показателями лояльности персонала, удовлетворенности трудом сотрудников организации, и потенциальной занятостью.

Для изучения лояльности персонала выбраны эмпирические показатели: «лояльность к организации», «организационная лояльность» (как сумма показателей «гордость за организацию», «вовлеченность в дела организации», «нелояльное поведение»), «профессиональная лояльность» и «лояльность к труду» как наиболее полно характеризующие отношение сотрудников к своей организации.



Рисунок 1. Показатели человеческого капитала организации

Удовлетворенность трудом сотрудников организации представлена показателями: «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами», «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «уровень притязаний в профессиональной деятельности», «предпочтение выполняемой работы зарплате», «удовлетворенность условиями труда», «профессиональная ответственность», «общая удовлетворенность трудом», позволяющими рассмотреть удовлетворенность сотрудников отдельными сторонами организационной жизни, так и организацией в целом.

«Потенциальная занятость» в исследовании определяется, как желание сотрудников работать в организации некоторое время (как непродолжительный период, так и очень долгосрочный). Выбор этого показателя обусловлен выявлением потенциального (скрытого, возможного) недовольства сотрудников организацией из-за неудовлетворенности достижениями в работе, заработной платой, взаимоотношениями с руководством и коллегами, условиями труда, причастностью к организационной действительности и их стремления покинуть организацию.

Таким образом, все вышеобозначенные параметры позволяют исследовать человеческий капитал организации наиболее целостно и многоаспектно.

Для подтверждения выше предложенной схемы, отражающей структуру показателей человеческого капитала организации проведен факторный анализ.

По результатам факторного анализа ($KMO = 0,600$, $p < 0,05$ (по критерию сферичности Бартлетта)), иерархия факторов выглядит следующим образом: «Наличие семьи с детьми и большой стаж профессиональной деятельности», «Психологическое отражение организационного взаимодействия и намерения в отношении организации», «Выносливость сотрудников организации, их знания, умения и навыки», «Социально-демографические характеристики сотрудников организации», «Здоровье сотрудников организации», «Образование сотрудников организации», «Карьера и квалификация сотрудников организации», «Способности сотрудников организации». Как видно в результате факторного анализа выделилось 8 групп показателей, а не три как предложено на схеме (рисунок 1), однако они однозначно укладываются в группы объективных, объективно-субъективных и субъективно-психологических показателей и не противоречат предложенной логике. Т.е. в таком случае позволительно утверждать, что предложенная схема показателей человеческого капитала организации в виде совокупности его показателей, верифицирована, лояльность к своей организации и удовлетворенность трудом могут рассматриваться в качестве субъективно – психологических показателей человеческого капитала организации.

Далее в исследовании эмпирически получены и описаны 3 кластера сотрудников организации с разными показателями человеческого капитала (по 39 %, 35 % и 26 % респондентов в каждом). Первый кластер интерпретирован как «Ценный базисный человеческий капитал организации», второй – «Ресурсный человеческий капитал организации», третий – «Человеческий капитал организации неопределенной ценности». Для каждого кластера респондентов разработаны практические рекомендации позволяющие реализовать мероприятия по формированию лояльности и удовлетворенности трудом сотрудников организации, способствующих сохранению человеческого капитала организации, а также проводить раннюю диагностику проблем, связанных с текучестью персонала.

Перспектива дальнейшего исследования видится главным образом в продолжении изучения большего числа субъективно-психологических

показателей человеческого капитала организации на большей выборке, с выявлением структурных элементов, определения их уровней, детерминаций и т.д.

Список литературы

1. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.
2. Бураншина Н.А. Человеческий капитал в современных междисциплинарных исследованиях//Креативная экономика. – 2011. – №10. – С. 74–79.
3. Ворожбит О.Ю., Даниловских Т.Е., и др. Человеческий капитал в разрезе стоимости бизнеса. – М.: РИОР: ИНФРА, 2018. – 149 с.
4. Гафурова А.А. Структура, состав и классификация человеческого капитала//Вестник МГОУ. – 2013. – №2. – С. 10-15.
5. Денисова Н.А., Филипченко А.М., Шувалов К.Н. Эволюция научных взглядов на человеческий капитал как фактор производства//Вестник Екатеринбургского института. – 2017. – №2 (38). – С. 95 – 103.
6. Доминяк В.И. Организационная лояльность: основные подходы. // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 34-40.
7. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psi-test.ru/pub/job_sat/oglavlenie.html (дата обращения: 05.03.2018).
8. Кондрашов К.Н. Удовлетворенность трудом как условие развития человеческого капитала// Экономика и социум. – 2017. – № 1 (32).
9. Симонович Н.Н. Формирования человеческого капитала: психологические факторы// Психологические науки. – 2017. – № 60-1. – С. 447-455.
10. Юрьев А.И. Человеческий капитал как новый предмет исследования в психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.yuriev.spb.ru/chel-kapital/chelovecheskiy-kapital-predmet> (дата обращения 26.04.2018).

SUBJECTIVE-PSYCHOLOGICAL INDICATORS OF THE HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION

*Rebrilova Elena Sergeevna – PhD, Associate Professor of the Department of Psychology,
Tver State University, Tver, Russia*
*Tsareva Larisa Alexandrovna – Master of Psychology,
Tver, Russia*

The article examines the possibility of studying the loyalty of personnel to their organization and satisfaction with work as subjective and psychological indicators of the

organization's human capital. The scheme of indicators of the human capital is verified. Empirical obtained and described groups of employees with different indicators of human capital.

Keywords: human capital, loyalty, satisfaction with work.

ВИРТУАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ЖИЗНИ И РАБОТЫ «В ОБЛАКЕ»

*Тимофеева Юлия Олеговна – аспирант Великотырновского университета
«Святых Кирилла и Мефодия», кафедра «Психология»,
г. Велико Тырново, Болгария*

В статье рассматриваются преимущества и недостатки удаленной работы в условиях виртуальной организации, которая в современных условиях информационного общества становится все более распространенной формой организационного устройства компаний. На примере виртуальной команды, работающей в сфере Интернет-маркетинга, рассмотрены некоторые аспекты взаимоотношений между сотрудниками и руководителями.

Ключевые слова: виртуальная организация, информационные технологии, облачные технологии, виртуальная команда, виртуальный офис.

*«Облачные технологии способны менять судьбы
людей, компаний и целых обществ».
(Сатъя Наделла)*

Современное развитие экономики и бурная экспансия информационных технологий и электронных устройств в нашу повседневную жизнь создает предпосылки для изменения правил и условий существования компаний (больших и маленьких), развивающих свою деятельность в различных сферах экономической, а часто уже и социальной жизни общества. Мы все чаще встречаем приставку «е-» перед многими привычными нам словами: е-магазин, е-маркетинг, е-каталог, е-аптека и т.д. Даже уже такие «реальные» сферы как образование и медицина постепенно перемещаются в виртуальное Интернет-пространство.

Если еще 20-30 лет назад жизнь в виртуальном пространстве и общение с искусственным интеллектом являлись областью научной фантастики, то на сегодняшний день мы не только не представляем себе жизнь без телефона, мы «сроднились» со смартфоном и компьютером, которые стали неотъемлемой частью нашего быта.

В 1980 году Элвин Тоффлер в своей книге «Третья волна» выдвинул волновую теорию развития общества, рассматривая третью волну как постиндустриальное общество будущего. «Новая цивилизация зарождается в наших жизнях, и те, кто не способен увидеть ее, пытаются подавить ее. Эта

новая цивилизация несет с собой новые семейные отношения; иные способы работать, любить и жить; новую экономику; новые политические конфликты, и сверх всего этого — измененное сознание» [3, с. 32]. На сегодняшний день это будущее уже стало реальностью, и пророческие предсказания Э.Тоффлера о новой цивилизации будущего стали частью нашей ежедневной жизни.

Именно новое цивилизационное устройство создало условия для появления нового вида организаций – так называемых «виртуальных». Конечно же, виртуальными эти компании называются, потому что все они тесно связаны с информационным обществом и облачными платформами, и их функционирование базируется на таких технологиях, с которыми все мы связываем слово «виртуальный».

Сделана и классификация таких предприятий [1, с. 319-320]:

1. Сетевые, мультиагентные виртуальные организации: это сети партнерских организаций, выполняющих различные функции в рамках одного проекта.
2. Распределенные, аутсорсинговые виртуальные компании, которые имеют постоянный характер, занимаются поиском заказчиков и заказов в определенной сфере. Такие виртуальные компании зачастую имеют централизованное управление.
3. «Виртуальный офис» – организация в рамках одной корпорации, это внутренняя виртуальная организация.

На фоне развития виртуальных компаний и все большего их распространения в рамках различных сфер нашей жизни изменяется и сама организация трудового процесса и рабочего времени.

Так, отпадает необходимость «физического» присутствия в офисном пространстве, меняется рабочее время – в большинстве случаев его просто нет. Сотрудники зачастую живут и работают в едином пространстве, что также изменяет структуру организации рабочего пространства и всех процессов от коммуникации до управления и контроля.

Несмотря на то, что сотрудниками виртуальных компаний являются обычные люди, к ним применяется термин «виртуальная команда». И в виртуальной команде действуют собственные правила функционирования. Эти «10 золотых правил» были сформулированы на основании исследования, проведенного учеными Лондонской школы бизнеса, проводившей наблюдение за функционированием 55 виртуальных команд из 15 европейских и американских мультинациональных компаний. Результаты исследования были представлены в 2007 году профессором Л. Граттон.

Одним из таких правил является наличие в команде так называемых «boundary spanners» (дословно: «гаечные ключи», в русских источниках употребляется термин «коммуникаторы» [2]), которые должны составлять не менее 15% команды. Коммуникаторы в силу своих личностных свойств имеют много связей с полезными людьми за рамками команды. Слишком большое число коммуникаторов в виртуальной организации таит риск того, что команда

с большим количеством внешних связей может потерять ощущение своей идентичности и понимание общих целей [5].

Чтобы команда успешно существовала и взаимодействовала, необходимо, по возможности, лично познакомиться хотя бы часть команды друг с другом, не ограничивая общение только в виртуальном пространстве. Конечно, если виртуальная команда еще и мультинациональная, то такое знакомство может быть трудно осуществимо, но сотрудники могут общаться или в социальных сетях, или через современные мессенджеры.

Для лучшего понимания психологических проблем, существующих в виртуальной команде, было проведено наблюдение с привлечением участников (participant observation) в небольшой виртуальной компании в Болгарии, которая по своей функциональности и предназначению наиболее соответствует Виртуальному офису. Как известно, наблюдение с привлечением участников позволяет наиболее полное погружение в жизнь изучаемой группы [4, с. 28].

В силу ряда экономических причин в Болгарии последние несколько лет наблюдается бурное развитие малых и средних аутсорсинговых компаний, которые работают в сфере интернет маркетинга, информационных технологий, выполняют роль колл-центров.

Рассматриваемая компания относится к малым предприятиям, работает на аутсорсинге для крупной немецкой медицинской компании, выполняя роль колл-центра, в который могут обращаться пациенты, не владеющие немецким языком. Компания также отвечает за маркетинг, создание и поддержку сайтов, осуществляет письменный перевод и дизайн.

Общее количество постоянно занятых сотрудников 12, также есть ряд сотрудников, которые привлекаются для выполнения определенных работ. Интересным фактом является то, что 85% персонала имеют высшее образование, владеют несколькими иностранными языками. Все участники виртуальной команды находятся в различных городах Болгарии, двое живут в Германии, один в Австрии. Именно благодаря уходу в виртуальное пространство компания располагает высококвалифицированными и хорошо образованными кадрами, которые было бы невозможно собрать в одном офисе.

Руководитель этого виртуального офиса выполняет и роль основного коммуникатора. Причем коммуникация осуществляется не только с руководством основной компании, но и с каждым из членов команды. Это единственный член команды, который знает всех сотрудников не только виртуально, но и лично. В команде есть еще один коммуникатор, через которого осуществляется распределение задач и логистика.

Большинство членов команды встречались лично хотя бы один раз. Именно личное знакомство в реальном, а не виртуальном пространстве, по мнению коммуникаторов, дает лучшее понимание общих целей и способствует лучшей координации.

Проблему общения можно выделить как одну из основных в виртуальной организации. «Отсутствие личной информации о сотруднике, исполнителе или руководителе затрудняет формирование целостного образа человека и

препятствует эффективному обмену информацией» [1, с. 320]. Так как «живое» общение становится все более редким в современном виртуальном обществе и является уже одной из социальных проблем, то в виртуальной команде, которая уже по своей сути предполагает удаленность и даже отсутствие офиса, куда можно прийти, общение перемещается в Интернет и телефонию. В то же время, существует и другая крайность: если большая часть членов команды слишком хорошо знают друг друга, команда может стать закостенелой и предсказуемой. Зачастую неожиданные идеи новых коллег зажигают искру инновации [5].

Одна из основных проблем для многих участников виртуальной команды – это неумение организовать собственный распорядок работы. Самоорганизация сотрудников, в большинстве случаев поставленных в условия определенной автономности и отсутствия постоянного управленческого контроля, требует от членов команды наличия чувства ответственности и самодисциплины. Не каждый сотрудник может работать виртуально, так как такая работа требует более высокого уровня мотивации, чем у работающих в офисе «от звонка до звонка». В этом случае «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 виртуальной организации» [1, с. 321].

Часто употребляемое клише о том, что работа должна приносить удовлетворение, приобретает особую актуальность в условиях виртуальной команды. Если в реальной команде, кроме предмета работы как такового, существуют еще и такие факторы как общение, интерес к личности собеседника, дружба, совместные праздники и события и т.д., которые дают ощущение части коллектива и даже являются мотиваторами выполнять не совсем любимую работу, то в виртуальной организации таких факторов нет. Может наблюдаться социальная отчужденность, а члены команды могут ощущать себя одиночками.

В наблюдаемой организации таких явлений замечено не было, но в более многочисленных виртуальных компаниях отсутствие реальной коммуникации «может приводить к социальной дезадаптации сотрудников ВО, к еще большему чувству изолированности и отражаться на показателях эффективности, удовлетворенности трудом и психическом здоровье» [1, с. 321].

Говоря о виртуальном обществе и виртуальной организации, можно отметить не только проблемы, но и преимущества.

Виртуальная организация позволяет до большой степени избежать стресс: особенно это значимо для больших городов и мегаполисов. Так, например, сотрудник, работающий виртуально, не боится опоздать на работу, избегает необходимости проводить длительное время в транспорте или в пробках, добираясь до места работы. У виртуальных работников появляется возможность жить в экологически чистом месте, выполняя высокотехнологичную, хорошо оплачиваемую работу.

Сотрудники не привязаны к определенному месту жительства, а могут найти реализацию, независимо от своего местонахождения.

Для работодателя виртуальный офис – возможность найти и иметь в команде хороших высокопрофессиональных сотрудников.

Учитывая развитие информационных технологий, виртуальные организации будут замещать все больше реальных организаций, поэтому понимание их функционирования и устройства, а также умение решать существующие в них проблемы является важным и перспективным фактором развития общества.

Список литературы

1. Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Личность и виртуальная организация: психологические проблемы и перспективы научных исследований // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2017. – Т. 6, вып. 4 (24). – С. 318–323.
2. Лившиц В. Виртуальная психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychology-online.net/articles/doc-916.html> (дата обращения 30.07.2018 г.).
3. Тоффлер Э. Третья волна. - М.: ООО «Фирма "Издательство АСТ»», 1999. – С. 32.
4. Becker H. S. Geer B. Participant Observation and Interviewing: A Comparison. Field Methods and Techniques. – 1957. - Vol. 16. - С. 28-34.
5. Gratton L. Working Together... When Apart [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.wsj.com/articles/SB118165895540732559> (дата обращения 25.07.2018 г.).

VIRTUAL ORGANIZATION: THE PROBLEMS AND ADVANTAGES OF LIFE AND WORK „IN THE CLOUD“

*Timofeeva Yulia (M.A.) – post-graduate student, Department of Psychology
St. Cyril and St. Methodius University,
Veliko Tarnovo, Bulgaria*

The article examines the advantages and disadvantages of remote work in a virtual organization, which is becoming an increasingly widespread form of organizational trend of companies structure in modern conditions of the information society. On the example of a virtual team involved in the field of Internet marketing, some aspects of the relationship between employees and managers are considered.

Keywords: virtual organization, information technologies, cloud technologies, virtual team, virtual office.

Раздел III

СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

КОГНИТИВНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ЦЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА И ИНТЕРВЕНЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ¹⁰

*Бардиер Галина Леонидовна – профессор, доктор психологических наук
Невский институт языка и культуры,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Статья посвящена когнитивному социальному капиталу, который в условиях глобальных изменений рассматривается как важный кумулятивный ресурс развития личности, организации, общества в целом; в статье когнитивный социальный капитал рассматривается в контексте разработки программ интервенции организационного развития.

Ключевые слова: когнитивный социальный капитал, психологический аудит, интервенция организационного развития.

В современных условиях глобальных изменений в обществе естественным образом изменяется и организационная среда: появляются новые риски и вызовы, возникают новые проблемы и запросы, предлагаются новые решения, разрабатываются новые программы организационного консультирования. Новые подходы к управленческому консультированию оформляются и в организационной психологии.

Сравнивая традиционные и относительно новые направления, виды формы работ психолога в организации, мы обращаем внимание на ряд важных для профессионального обсуждения моментов. Отметим некоторые из них.

1. Происходит глобальное расширение границ внедрения консультирующего психолога в консультируемую организацию – современные организации стали более открытыми, современные руководители стали больше доверять приглашенным специалистам, а специалисты, в свою очередь, стали практиковать новые, более смелые формы работы, например, такие как психологический и социальный аудит [1, с. 141], рефрейминг организации [7], интервенция организационного развития [3, гл. 5, 7]. В этой связи особого профессионального обсуждения требуют вопросы методологического, маркетингового, этического характера.

¹⁰ Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, № 18-013-00532/18.

2. Рыночная экономика с ее жесткими законами требует от организаций строгого соответствия желаемого и возможного. Для достижения такого соответствия у организаций становится актуальным запрос оценки, коррекции и даже, возможно, полной перестройки своего ресурса – финансового, организационного, психологического, социального. Такой ресурс представляет собой реальный (финансовый) или символический (социальный) капитал организации. Понятие «капитал» – междисциплинарное, хорошо знакомое экономистам, философам и социологам [4, 8, 6, с. 122-139]. Психологические подходы к определению этого понятия еще только формируются. В качестве психологических составляющих социального капитала рассматриваются отношения, ценности и нормы [10, 11, с. 17-31.]. В целях проведения классификации видов социального капитала мы предлагаем рассматривать его как совокупность трех психологических ресурсов – аффективного, когнитивного и конативного. В зависимости от того, какой ресурс становится предметом нашего внимания, мы предлагаем выделять эмоциональный, когнитивный и коммуникативный (сетевой) социальный капитал.

3. Практическая консультативная работа психолога в организациях может быть ориентирована на разные виды социального капитала, но, если рассматривать эту работу в широком методологическом диапазоне, то наиболее доступной мишенью и психологического аудита, и интервенции организационного развития оказывается когнитивный социальный капитал [2, с. 242-266]. В этом случае возникает острая методическая потребность в существовании концептуальной и операциональной моделей когнитивного социального капитала. Без этих моделей нерационально приступать к разработке программ, направленных на его оценку, коррекцию, формирование. В особенности, если речь идет о программах интервенции в организацию с целью повышения уровня ее когнитивного социального капитала. Мы в качестве эмпирических индикаторов когнитивного социального капитала личности предлагаем включить в операциональную модель ассертивность, социальный интеллект и толерантность к разнообразию, а в качестве коррелирующего признака социального капитала в целом измерять степень удовлетворенности социальных потребностей данной конкретной личности: а именно, потребностей в любви, включенности и контроле [1]. Касательно когнитивного социального капитала организации, в особенности, если этот вид социального капитала становится мишенью интервенции организационного развития, мы предлагаем ориентироваться на модель, разработанную Л.Г. Почебут с соавторами [9, с. 47-71]. Модель включает ряд компонентов когнитивного социального капитала, позитивные и негативные факторы его формирования и «объективацию социального капитала», которая, по мысли авторов, выражается в карьерном продвижении сотрудников, благоприятном психологическом климате и организационной культуре. В число компонентов авторы включают доверие, приверженность, репутацию и нормы, к позитивным факторам относят лидерство, коучинг персонала, его материальное и моральное

стимулирование, к негативным – моббинг-процессы, конфликты и эмоциональное выгорание с сопутствующей ему профессиональной деформацией. На концептуальном уровне данная модель достаточно полно описана и обоснована. Остается разработать операциональный вариант этой модели, снабдить ее референтным методическим инструментарием и осуществить ее эмпирическую проверку. И уже после этого приступить к разработке программ психологического аудита и интервенции в организацию.

Список литературы

1. FIRO: A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior. – NY: Rinehart, 1958.
2. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage // Academy of management review. – 1998. – V. 23. – № 2. – P. 242-266.
3. Боровикова Н., Парина А. Нововведения в организации: предупрежден – значит, защищен// Персонал-микс. – 2004. – № 3.
4. Бурдые П. Социология социального пространства. – М.: Институт экспериментальной социологии. – СПб.: Алетейя, 2005.
5. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М.: «Финансы и статистика», 2001.
6. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий// Общественные науки и современность. – 2001. – №3. – С. 122-139.
7. Ли Дж. Болмен, Терренс Е. Дил. Рефрейминг организации. – М.: Альпина Паблшер, 2012. – 632 с.
8. Патнем Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. – М.: «Ad Marginem», 1996.
9. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования // Организационная психология. – 2018. - № 2. – С. 47-71.
10. Почебут Л.Г., Свенцицкий А.Л., Марарица Л.В., Казанцева Т.В., Кузнецова И.В. Социальный капитал личности: Монография. – М: ИНФРА-М, 2014. – 250 с.
11. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход// Общественные науки и современность. – 2003. – №2. – С. 17-31.

COGNITIVE SOCIAL CAPITAL AS THE GOAL OF THE SOCIAL AUDIT AND INTERVENTION FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

*Bardier Galina Leonidovna – Professor, Doctor of psychology
Nevsky Institute of language and culture,
St. Petersburg, Russia*

The article deals with cognitive social capital, which in the conditions of global change is seen as an important resource for the development of a cumulative individual, organization,

society as a whole; Article cognitive social capital within the context of organizational development intervention programming.

Keywords: cognitive social capital, psychological intervention, auditing for organizational development

ПРОБЛЕМА ВОСПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР, ПРИВОДЯЩИЙ К НЕГАТИВНЫМ ОТНОШЕНИЯМ В КОЛЛЕКТИВЕ

Быстрова Ирина Валерьевна – директор учебно-научного центра педагогической компаративистики, Институт «Высшая школа образования» Московский педагогический государственный университет, г. Москва, Россия,

В данной статье рассматриваются вопросы и факторы восприятия, приводящие к негативным отношениям сотрудников в коллективе образовательных организаций.

Ключевые слова: проблема восприятия, фактор, качество, сотрудник, коллектив.

В настоящее время проблема восприятия сотрудника в коллективе играет одну из важных ролей в образовательных организациях. Нередко специалисты сталкиваются с негативным к себе отношением со стороны коллег и руководства, так называемым, моббингом (эмоциональное насилие на работе, травля в отношении сотрудника со стороны коллег или руководства).

При взаимодействии руководства с коллективом возникает восприятие, которое может быть оценено как положительно, так и негативно. Любое восприятие связано с впечатлениями. Впечатление – это сложившееся в результате восприятия группы качеств определённого человека мнение других людей. Сами впечатления, как известно, могут возникать внезапно и зависят от некоторых факторов, которые связаны между собой и относятся к четырём категориям:

1) факторы, связанные с первым впечатлением; 2) факторы, связанные с бытующими наделяниями (штампами) в обществе; 3) факторы, которые связаны с состоянием и ситуацией, поведением и общением человека; 4) факторы, связанные с решением собственных потребностей [1, с. 93-95]. Этот процесс осуществляется с двух сторон: каждый уподобляет себя другому. Впечатления, которые возникают при этом, играют важную регулятивную роль. Во - первых, потому, что познавая другого человека формируется и сам познающий индивид, во- вторых, потому, что от меры точности «прочтения» другого человека зависит успех организации с ним согласованных действий и помощь в социальной поддержке. В ходе познания другого человека одновременно осуществляется несколько процессов: и эмоциональная оценка этого другого, и попытка понять его строй его поступков, и основанная на этом стратегия изменения его поведения, и построения стратегии своего

собственного поведения. Фактически, один человек познаёт другого либо по стандартному поведению, необходимому для данной ситуации (это эталон нормальной реакции), либо по некоторым отклонениям от эталона, либо по девиации (изменения эталона). При восприятии создаётся установка, которая может оказывать дальнейшее влияние на приемлемость человека. Были установлены факторы, от которых зависит правильность восприятия и его достоверность. Установлено несколько факторов, которые определяли явления тяготения, так называемое первичное касание одного человека с другим. Эта группа факторов, определяющая сближения человека с человеком, возникает при проблемах взаимодействия: первый фактор связан с тяготением, второй фактор - чем определяется тяготение, какими сочетаемыми соотношениями качеств, третий фактор связан с поддержанием отношений, четвёртый фактор, связан со стандартными наделяниями, трафаретами, шаблонами и характеристиками, взятыми из источников СМИ и популярной литературы [2, с. 197-200].

На основе восприятия формируется представление о намерениях, мыслях, способностях, установках, действиях сотрудников в коллективе. Значимую роль в процессе восприятия играют личностные и профессиональные качества, которыми наделены руководство и сотрудники. Одни качества, могут определяться как приемлемыми в данном коллективе, а другие менее приемлемым или совсем отвергаться в образовавшейся среде. В основном, это происходит, когда кто - то из сотрудников начинает проявлять своё негативное (социально неодобряемое) качество в коллективе, направленное против другого. Это способствует формированию негативного восприятия среди сотрудников. Было установлено, что в образовавшейся среде у коллег начинают проявляться негативные (социально неодобряемые) качества. Происходит сплочение по транслируемым качествам всего коллектива, включая руководство, против того, кто не подключается и не демонстрирует качества, одобренные в образовавшейся среде. В основном, качество, которое транслируется «коллективом» является зависть. Это качество выступает энергетическим ядром или центральным качеством в группе социально неодобряемых качеств. Также, коллеги могут иметь определенный набор личностных и профессиональных качеств, которые не совпадают с набором качеств и установками сотрудника, который подвергается нападкам в коллективе. Чаще всего травля направлена на сотрудника, который обладает профессионализмом и компетентностью. Среди коллег начинаются небольшие разногласия, которые могут переходить в конфликты, вплоть до увольнения сотрудника, на которого была устроена травля. А также, если в коллективе сотрудники не заинтересованы в работе, а кто - то начинает выполнять свою работу с повышенным энтузиазмом и интересом, то в этом случае такой сотрудник, также будет подвергаться нападкам со стороны коллектива. Следующей проблемой восприятия может быть то, что сотрудники, не владея полностью информацией о коллеге, могут приписывать ему те качества, которыми он не обладает. Действия такого сотрудника будут выгодно

интерпретироваться коллегами перед руководством, и выдавать это за действительность, настраивая коллектив против человека, приписывая ему социально неодобряемые качества, которыми обладают сами сотрудники данного коллектива.

Проблема восприятия сотрудников в образовательных организациях, приводящие к негативному отношению в коллективе существует, но тщательно умалчивается руководством факультета и университета. Для того, чтобы отношения в коллективе при восприятии сотрудников стало благоприятным, необходимо руководству образовательных организаций не допускать проявления негативных качеств среди сотрудников и стараться поощрять профессионализм и компетентность в образовательной среде.

Список литературы

1. Филонов Л.Б., Быстрова И.В. Факторы, влияющие на контактное взаимодействие при первичном восприятии// Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2012. – №1.
2. Филонов Л.Б., Быстрова И.В. Специфика восприятия человека человеком// Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2010. – №7.

THE PROBLEM OF PERCEPTION AS A FACTOR LEADING TO NEGATIVE RELATIONS IN THE TEAM

*Bystrova Irina – Director of educational and research center pedagogical comparative studies, Higher school of education Institute
Moscow state pedagogical state University
Moscow, Russia*

This article discusses the issues and factors of perception, leading to negative attitudes of employees in the collective of educational organizations.

Keywords: problem perception, factor, quality, harassment, employee, staff

ЛИДЕРСТВО: ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД

*Васильева Ирина Ивановна – кандидат психологических наук, асс. сотрудник
Лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии
Институт психологии РАН
Москва, Россия*

Лидерство рассмотрено как функция интеграции разделенного субъекта. Проведен анализ этого механизма с точки зрения деятельностного подхода: рассмотрена детерминация субъекта лидерства объектом (объективными характеристиками труда).

Проведено сравнение лидерской функции в двух подразделениях ТЭЦ, отличающихся структурой трудовых отношений, и выявлено ее существенное различие в этих подразделениях. Рассмотрены причины этих различий и выявлена объективная детерминация лидерства.

Ключевые слова: лидерство, разделенный субъект, деятельностный подход.

Лидерство – один из центральных объектов организационной психологии начиная с 30-х г.г. XX века. Накоплен огромный материал, который, по оценкам экспертов, все еще находится в недостаточно структурированной форме и отмечен многообразием подходов, выделяющих в объективной реальности те или иные не связанные концептуально закономерности [1, 4, 5].

Деятельностная методология и психосоциальный подход, разрабатываемый в последнее десятилетие в Институте психологии РАН [3 и др.], позволяет предложить фундамент интеграции и выявить существенные детерминации лидерства, до сих пор недостаточно изученные.

Фундаментальный принцип деятельностного подхода, выделяющий его среди прочих исследовательских парадигм и составляющий его специфику, состоит в признании структуры S – O базовой моделью, идеализированным объектом изучаемой реальности. Основные его свойства: взаимопорождение субъекта объектом и, наоборот, объекта субъектом, а также адекватность активности и свойств субъекта объекту, – признаются прототипами, общими свойствами всех форм человеческой практики: индивидуальных и коллективных, простых и сложных и т.п. Это означает в том числе, что психика коллективного субъекта, как и индивидуального, реализуется во взаимодействии со своим объектом, этим объектом детерминируется и в этом взаимодействии только и может быть изучена. Если в отношении индивидуального субъекта эта методология плодотворно реализована в отечественной психологии и послужила платформой интеграции всего массива психологических знаний, то в отношении разделенного, коллективного субъекта влияние структуры предметов труда осталось практически малоисследованной областью. В наших исследованиях удалось выявить, что структура предметов труда (объекта) определяет характерные особенности коллективного субъекта – его организационного климата [2]. Так, совместное управление одним объектом (единым технологическим агрегатом) объективно порождает в трудовом коллективе характерные особенности трудового климата: взаимопомощь, принятие общей ответственности, эффективную саморегуляцию, подавление конкурентных мотивов, высокую инициативу трудовых решений и т.п. В производственных подразделениях, члены которого не связаны друг с другом общим объектом труда, спонтанно возникают совсем другие трудовые установки: конкурентность, обособленность трудовых интересов, отсутствие доверия и взаимопомощи, сложности взаимопонимания, сниженный уровень инициативности и т.п.

Мы рассматриваем лидерство как один из механизмов интеграции коллективного субъекта [4 и др.], как элемент коллективной психики. В

отношении лидерства удалось установить такую же объектную детерминацию: форма реализации лидерства зависит от структуры объектов труда. В подразделениях с общим объектом труда закономерно возникает феномен распределенного лидерства. Все участники включены в равной степени в процесс управления, вместе отвечают за его результаты и выступают с инициативой эффективного решения в зависимости от конкретной трудовой ситуации. В подразделении, в котором отсутствуют общие объекты труда, а информация сосредоточена в руках одного из них, закономерно формируется единоначалие, авторитарность трудовых отношений (отчетливое деление на начальника и подчиненного), жесткая исполнительская дисциплина и т.п.

Механизм формирования разного типа лидерских отношений рассмотрим на примере различий трудовых отношений в двух цехах теплоэлектростанции: котлотурбинного и электрического.

В котлотурбинном цехе все установленное в нем оборудование (а это более 300 единиц) технологически взаимосвязано и по-существу представляет одну большую машину: отказ одного насоса может потребовать изменения режимов работы всех механизмов и машин. Управляет этим машинным комплексом коллектив смены, все члены которого в силу указанных особенностей оборудования также тесно взаимосвязаны между собой и представляют, по сути, единого работника. Ошибка молодого обходчика может привести к тому, что в режим экстренного реагирования включается весь коллектив смены. Каждый член коллектива является носителем уникальной информации о состоянии какого-то фрагмента технологического комплекса, дополняющей коллективное представление о совместно управляемом объекте. Каждый на равных участвует в выработке коллективного, по существу, решения. Демократизм, равенство социального статуса в коллективе (с учетом различий в трудовом стаже) определяется трудовой равнозначностью всех членов коллектива. Сознывая, что от активности каждого зависит производственный результат, каждый работник выступает с инициативой оперативного решения в зависимости от оперативной обстановки – становится ситуативным лидером. Например, распознав угрозу аварийной ситуации, тот же обходчик сам принимает решение о первоочередных действиях, что позволяет избежать аварии, сохраняет для всех штатный режим работы, а также обеспечивает сохранность оборудования. Лидерство – целеуказание совместных действий – распределенная среди всех членов коллектива функция.

Совершенно иной характер объективных зависимостей обнаружен в электрическом цехе. Предельная динамичность процессов, протекающих в электрическом оборудовании, не допускает корректировки решений по переключениям. Это предъявляет высочайшие требования к качеству решения: оно должно быть безошибочным, чтобы исключить разрушения оборудования вследствие недопустимых коммутаций и обеспечить безопасность работающего персонала. Вся информация о статусе всех единиц оборудования (включено/выключено) концентрируется в руках начальника смены, и ему же принадлежит право единоличного принятия решений по переключениям. Его

подчиненные – дежурные электромонтеры – выступают частичными исполнителями этого решения, общий смысл которого может быть непонятным для них, особенно в ситуации экстренного реагирования. Поэтому жесткая дисциплина исполнителей, беспрекословное и точное выполнение указаний начальника, запрет на любого рода инициативу, – основные условия правильной работы оборудования и безопасности обслуживающего его персонала. Отношения в коллективе отмечены строгой субординацией, неоспоримым авторитетом руководителя, высокой дистанцированностью власти. Лидерство в электроцехе индивидуально и авторитарно. Предложения о «демократизации отношений» в электроцехе, которые возникали в период экспериментов с реформированием управления энергетикой, воспринимались его персоналом как абсурдные и несоответствующие специфике труда.

Мы видим, что в основе распределенного лидерства, обнаруженного в котлотурбинном цехе, лежит объективное условие: общий для всех объект труда и общая ответственность за результаты управления этим объектом. Неожиданную аналогию таким производственным отношениям можно увидеть на примере распределенного лидерства членов футбольной команды, описанного Т.Ю. Базаровым и К.Т. Базаровой [1]. Инициативу «оперативного» решения в игре может принять на себя любой член команды. Условия, которые способствуют коллективному лидерству в футбольной команде, точно такие же, как описанные нами выше условия работы коллектива котлотурбинного цеха. Это условия «совместной деятельности, которые характеризуются взаимозависимостью участников и необходимостью решать сложные творческие задачи в ограниченный промежуток времени» [1, с. 126]. Взаимозависимость игроков имеет ключевое значение для результата игры так же, как это имеет место в котлотурбинном цехе: «Чем выше степень взаимозависимости между заданиями, которые имеются у членов команды, тем больше необходимость в развитии распределенного лидерства» [1, с. 126]. Ошибка любого игрока может привести к проигрышу, успех же его или удачный выбор стратегии приводит к победе всю команду. Отношения в котлотурбинном цехе практически тождественны: ошибка одного обходчика, как упоминалось выше, может заставить весь коллектив включиться в режим аварийного реагирования. И наоборот, способность распознать критическую ситуацию любым членом команды позволяет избежать аварии. И в этом отношении характер координации в коллективе котлотурбинного цеха и в футбольной команде похож: взаимодействие, равная ответственность и инициатива. Распределенное лидерство – демократизм в принятии решений – обусловлены объективно.

Противопоставление формы лидерства в коллективах котлотурбинного и электрического цеха обнаруживает еще более неожиданные параллели. Выдающийся советский философ и культуролог М.К. Петров, изучая самосознание в Древней Греции, пришел к выводу, что его возникновение связано с появлением сложных видов труда: управления пентеконтерами,

кораблями с пятьюдесятью гребцами, в котором возникают отношения координирующего и командно-исполнительного типа [6].

Остроумно противопоставляя пентеконтеру и футбольную команду (футбол, как мы видим, приносит много вдохновения теоретикам), М.К. Петров отмечает, что характер лидерских отношений в обоих случаях определяется предметными зависимостями, что подтверждает и приведенный анализ Т.Ю. Базарова и К.Т. Базаровой. Если на футбольном поле, пишет М.К. Петров, «инициатива каждого игрока лишь весьма косвенно и неэффективно контролируется капитаном, то отношения действующих лиц на палубе носят совершенно новый характер: с одной стороны, это слепое и беспрекословное выполнение приказа, исключаящее любую инициативу, а с другой – абсолютная власть и высокое искусство командования...» [6, с. 69].

Возвращаясь к современным производственным отношениям, мы неожиданно замечаем, что отношения «на палубе» полностью тождественны отношениям в электрическом цехе. Сложно координированный труд, в котором вся информация об объекте труда сконцентрирована и доступна только одному из исполнителей, будь то капитан пентеконтеры или инженер-электрик, определяет форму, в которой осуществляется координация их совместных усилий для достижения результата. Инициатива решений возлагается на того, у кого сосредоточена информация: лидерство – индивидуально. Остальным предлагается роль точного исполнителя его команд с запретом любых отклонений. Отношения в трудовом коллективе электрического цеха и «трудовом коллективе» галеры сходны: жесткая вертикаль власти и исключение любой инициативы.

Характер реализации лидерской функции в совместном труде – принятия решения и целеуказания обнаруживает отчетливую детерминацию объектом деятельности, его объективными характеристиками. Это теоретическое положение имеет практические приложения. Оно устанавливает ограничения управленческому волюнтаризму и стремлению реализовать привлекательные демократические идеи (стимулировать мотивацию, инициативу, командный дух и творческую самоотдачу) без объективных предпосылок. В.А. Мирзоян ссылается на негативный опыт стимулирования командной работы через делегирование функций принятия решений. Как показал эксперимент, командные решения менее эффективны, чем решения индивидуальные [5]. В отношении перспектив «демократизации» в электрическом цехе можно с уверенностью предполагать не только неэффективность и нереализуемость, но и потенциальную опасность такого рода новаций. Объективным основанием для демократического климата является общий объект труда, обуславливающий трудовую равнозначность работников.

Деятельностный подход, как показывает проведенный анализ, обнаруживает признаки общей теории: объект определяет механизмы регуляции коллективной деятельности так же непреложно, как он определяет психическую регуляцию деятельности индивидуальной. Более детальное изучение объектной детерминации лидерской функции позволит

содержательно дополнить изучение ее субъектной детерминации, проведенное А.Н.Занковским [4], в направлении предметной целостности.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю., Базарова К.Т. Возможно ли распределенное лидерство?// Национальный психологический журнал.– 2007. – №1 (2). – С. 123-127.
2. Васильева И.И. Об объектной детерминации организационной культуры [Электронный ресурс] // Организационная психология.– 2016. –Т. 6.–№ 3. – С. 8-21. – Режим доступа: [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2016/10/08/1122535847/OrgPsy2016_3\(1\)Vasilieva\(8-21\).pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2016/10/08/1122535847/OrgPsy2016_3(1)Vasilieva(8-21).pdf) (дата обращения 15.08.2018 г.).
3. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В., Юревич А.В. Менталитет, общество и психосоциальный человек (ответ участникам дискуссии)// Психологический журнал. – 2017. – Т. 38. – №. 1. – С. 107-112.
4. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 294 с.
5. Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства// Вопросы философии.– 2013.– № 6. – С.3-15.
6. Петров М.К. Самосознание и научное творчество.– Ростов-на-Дону: Изд. Ростовского ун-та, 1992. – 267 с.

LEADERSHIP: ACTIVITY APPROACH

*Irina Vasileva – Ph.D. in Psychology
Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences
Moscow, Russia.*

Leadership is considered as an integration function of divided (collective) subject. Activity approach suggests that action object wholly determines the psychological peculiarities of action subject, including collective subject. This rule has been discovered when comparing the leadership in the teams of two power plant shops which have sharply different labor object' structures.

Key words: leadership, sheared leadership, collective team, activity approach

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КАК СПОСОБ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Гудименко Юлия Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры
«Психология труда и клиническая психология»
Тверской государственной университет
г. Тверь, Россия*

*Новик Екатерина Александровна – магистрант 1 курса, направление «Психология»
Тверской государственной университет
г. Тверь, Россия*

Статья посвящена проблеме эффективности системы нематериальной мотивации сотрудников организации, которая позволяет снизить показатель текучести кадров, повысить работоспособность персонала, производительность труда и качество работы. Рассмотрен вопрос о социально-психологическом климате как о детерминанте нематериальной мотивации персонала на основе сходства структурных компонентов данных феноменов.

Ключевые слова: социально-психологический климат, мотив, нематериальная мотивация, удовлетворенность трудом, благоприятный климат.

Широко известным фактом является то, что на сотрудников в организации действуют определенные социально-психологические закономерности, незнание которых приводит к появлению у руководителей трудностей в управлении персоналом, его мобилизации на выполнение производственных задач, а также в эффективном развитии предприятия в целом. Одной из таких закономерностей является формирование психологического климата в трудовом коллективе.

Коллектив сам по себе является мощным стимулом активности в трудовой деятельности, приносит удовлетворение своим членам, ставит высокие цели. Совместное решение производственных вопросов уменьшает стрессовые ситуации, повышает потенциал сотрудников, сглаживает возможные последствия нечеткого распределения обязанностей, конфликты на межличностном уровне. А социально-психологический климат помогает увидеть состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива, служб и структурных подразделений организации.

Еще одним важным моментом является то, что руководителей предприятий часто волнует вопрос о повышении производительности труда сотрудников своей организации при минимальных материальных затратах. Эффективная система нематериальной мотивации позволяет снизить показатель текучести кадров, повысить работоспособность персонала и качество работы, дает ощущение значимости каждого сотрудника для всей организации. И здесь следует говорить о социально-психологическом климате как о детерминанте нематериальной мотивации персонала, так как оба эти феномена имеют схожие компоненты. К тому же, формирование благоприятного климата в коллективе это одно из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции.

Несмотря на достаточное количество трудов по проблемам социально-психологического климата и нематериальной мотивации, в наши дни исследователи не уделяют должного внимания их изучению. Довольно редко

появляются новые исследования этих феноменов в трудовых коллективах в постоянно меняющихся социальных и экономических условиях. Хотя исследование феномена психологического климата остается одним из наиболее востребованных в работе психологических служб при предприятии.

Впрочем, в научных публикациях по данной проблематике чаще всего рассматриваются именно общие вопросы, связанные с функциями, сущностью и детерминантами социально-психологического климата и нематериальной мотивации, а взаимосвязь этих феноменов либо недостаточно явно показана, либо не раскрывается вовсе.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. Люди в процессе своей работы стремятся чего-либо достичь, чего-либо избежать.

Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение целей, реализацию интересов, называют мотивированной деятельностью. В такой деятельности работник сам определяет меру действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды. Основной причиной и движущей силой, побуждающей человека к такой деятельности, является мотив.

Мотив – это сложный социально-психологический феномен, побуждающий человека к активным действиям для достижения определенной цели и служащий причиной для этих действий. В каждый момент повседневной жизнедеятельности в сознании человека возникает не один, а множество мотивов, которые подталкивают его к тем или иным поступкам. Поэтому он выбирает тот, который представляется ему самым важным в это время и в этих обстоятельствах.

Мотивы труда формируются, если в распоряжении общества и данной организации имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека. А также необходимы личные усилия работника при выполнении трудовой деятельности, которая позволяет получить эти блага с меньшими материальными и моральными затратами, чем другие виды деятельности.

Чтобы привести в действие социальные механизмы мотивации персонала в процессе управленческой деятельности, ориентированной на повышение качества труда и выпускаемой продукции, в современных организациях применяют экономические (материальные) и неэкономические (нематериальные) методы.

Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение различных барьеров между отдельными группами работников, сотрудниками и аппаратом управления, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива улучшают мотивацию персонала. А образование различных неформальных функциональных групп работников и участие в них формирует чувство непосредственной причастности к делам своего предприятия.

Социально-психологический климат характеризует состояние межличностных отношений в трудовом коллективе, т.к. является их

комплексным показателем. Каждый член в коллективе влияет на социально-психологический климат, создавая и изменяя его. Но и сам психологический климат коллектива оказывает воздействие на каждого отдельного члена коллектива, заставляя его мыслить и поступать адекватно общим настроениям [1, с. 161].

В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. А одним из первых попытался раскрыть содержание явления социально-психологического климата В. М. Шепель. По мнению ученого, психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон: социальный климат (осознанность целей и задач в коллективе), моральный климат (принятые моральные ценности в группе), психологический климат (неофициальные отношения между работниками) [2, с. 83].

Психологический климат оказывает влияние, как на особенности поведения личности, так и на некоторые аспекты выполнения ею профессиональной деятельности. В связи с этим принято выделять два вида социально-психологического климата по характеру этого воздействия: благоприятный и неблагоприятный климат.

Положительный (здоровый, благоприятный) социально-психологический климат будет способствовать стремлению трудиться с большим желанием и высокой самоотдачей, а отрицательный (нездоровый, неблагоприятный) – резко снизит трудовую мотивацию. От психологической атмосферы в коллективе, специфики организационной культуры во многом зависит не только эффективность совместной деятельности, но и отношение персонала организации к своей работе, эмоциональный настрой, внешняя мотивация и удовлетворенность работой.

В общей концепции социально-психологического климата немаловажным элементом является характеристика его структуры. Она предполагает выделение основных компонентов данного явления по какому-то единому основанию, например по категории отношения. Тогда в структуре психологического климата становится очевидным наличие двух основных подразделений – отношения людей к труду и их отношения друг к другу. В свою очередь, отношения друг к другу дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения.

Таким образом, все многообразие отношений рассматривается через два основных параметра: эмоционального и предметного настроения. Под предметным настроением понимают направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. А под тональным настроением – его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности

этими сторонами. Это позволяет говорить об удовлетворенности или неудовлетворенности трудом у сотрудников организации.

Удовлетворенность трудом представляет собой структуру конкретных оценочных отношений людей к множеству сторон трудовой деятельности. Здесь говорится о таких аспектах условий и характера труда, которые в достаточной степени осознаются и воспринимаются людьми как положительные или отрицательные. В таком случае структуру удовлетворенности трудом могут составлять: условия труда, достаточность и соответствие квалификации, уровень организации труда, смысл выполняемых задач и функций, психологический климат в коллективе, отношения с руководством, стиль руководства, перспектива должностного и квалификационного роста, наличие или отсутствие общения на работе. Все перечисленные элементы играют роль при оценке удовлетворенности работой.

От удовлетворенности трудом каждого работника, особенностей его организации, специфики содержания зависит эмоциональный настрой всего коллектива. Выявив, насколько члены коллектива удовлетворены или не удовлетворены работой, можно корректировать психологический климат на предприятии. Из чего следует вывод, что формировать психологический климат коллектива можно через компоненты удовлетворенности трудом.

Таким образом, социально-психологический климат коллектива является существенным показателем его состояния, который позволяет судить о следующих характеристиках последнего: об уровне психологической включенности его членов в деятельность; о степени согласованности их усилий и отношений; о мере психологической эффективности этой деятельности; об уровне психического потенциала личности и коллектива, их не только реализуемых, но и скрытых, неиспользуемых резервах и возможностях; о масштабе и глубине барьеров, лежащих на путях реализации психологических резервов коллектива; и, наконец, о тех сдвигах, которые происходят в структуре психического потенциала личности и коллектива в целом. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе продуктивно влияет на ее результаты и удовлетворенность трудом, перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. Уже здесь прослеживается тонкая связь между психологическим климатом и нематериальной мотивацией. И чтобы убедиться в этом, мы провели теоретический анализ структурных компонентов данных феноменов и сопоставили их.

В ходе теоретического анализа было выявлено, что большинство элементов, составляющих сущность феноменов благоприятного психологического климата и нематериальной мотивации, являются частично или абсолютно идентичными друг другу. Следовательно, если оказывать воздействие на компоненты социально-психологического климата, то соответствующее воздействие будет оказываться и на те же элементы нематериальной мотивации персонала. На основании этих фактов мы смогли

сделать вывод о том, что благоприятный психологический климат действительно является детерминантой нематериальной мотивации сотрудников организации.

Список литературы

1. Бороздина Г.В. Психология и этика деловых отношений. – Мн.: РИПО, 2015. – 228 с.
2. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология. – СПб: Речь, 2009. – 448 с.

FORMATION OF A FAVOURABLE PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A WAY OF NON-MATERIAL STAFF MOTIVATION

Gudimenko Yu.Yu. – Candidate of psychological Sciences, Associate Professor of the department of Labor Psychology and clinical psychology

Tver state University

Tver, Russia

Novik E.A. – 1st year master student, Psychology course

Tver state University

Tver, Russia

The article depicts the problem of the system of non-material motivation of employees' efficiency, which allows reducing the rate of staff turnover, improving staff performance, productivity and quality of work. It also considers socio-psychological climate as a determinant of non-material motivation of personnel on the basis of similarity of structural components of these phenomena.

Key words: socio-psychological climate, motive, non-material motivation, job satisfaction, favourable climate.

ПРИЛАГАНЕ НА РЕФЛЕКСИВНИЯ ПОДХОД В ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ ТРУД НА УЧИТЕЛЯ В ДЕТСКАТА ГРАДИНА ЗА НЕДИСКРИМИНАЦИЯ НА ДЕЦА МИГРАНТИ

Дянкова Гергана Христова – кандидат педагогических наук, доцент

Югозападный университет «Неофит Рилски»,

Болгария

В българската образователна система се констатира позитивна промяна в оползотворяването на идеята за субект-субектното взаимодействие в педагогическата практика. Прилагането на рефлексивния подход в педагогическия труд на учителя в детската градина като парадигмална рамка на педагогическото взаимодействие между учителя и детето утвърждава държавната политика за закрила и недискриминация на деца мигранти в предучилищна възраст.

Ключови думи: педагогически труд на учителя в детската градина, деца мигранти, недискриминация, рефлексивен подход.

Като страна-членка на Европейския съюз (ЕС) България отговори на изискването за създаване на държавни и неправителствени структури, свързани с оказването подкрепа на хора, търсещи закрила, респективно на деца мигранти. За техните потребности в много градове на страната са открити центрове за закрила.

В тази връзка настоящата разработка отчита грижата на държавната администрация за включване в индивидуален интеграционен план за образователна адаптация на новоприети непридружени деца мигранти в детската градина. Приспособяването на децата мигранти към образователната система и включването им като субекти в педагогическото взаимодействие на детската градина се явяват фактори с определящо значение за тяхната културна интеграция и недискриминация, по смисъла на новата им житейска ситуация [1; 46].

В опозицията на отношенията между децата мигранти и децата на страната-убежище се проектират глобалните идеи за равнопоставеността между малцинството и мнозинството като същностен признак на модерното общество. Представителите на малцинството като граждани на друга държава са носители на различна културна идентичност. Субектите на мнозинството са облагодетелствани от получаваната на институционално равнище психосоциална подкрепа и по този начин са носители на местната културна доминиция, опосредена и толерирана в практиките на образователната система. Този белег на отношенията „малцинство – мнозинство” разкрива конфликта в процесите на социалното и културното приобщаване на децата мигранти в предучилищното образование. В условията на интегралното общество е недопустимо да съществува конфликт между етническа и национална идентичност [Тасевска, 2014: 70]

За децата мигранти от предучилищна възраст е необходима образователна технология, ориентирана към човешките права и свободи. Постигането на тази цел е свързано с включването на непридружените деца в подходящи дейности на педагогическото взаимодействие, които служат за намаляване на социалната дистанция между тях и децата от приемащата страна, резултат от мултикултурното различие. Следователно фокусът на педагогическите дейности с деца мигранти в предучилищна възраст следва да обхваща теми като: приемане и уважаване личността на другия; комуникация през традицията, историята, изкуството и разбирателството; подкрепа и взаимодействие, основаващо се на договаряне и кооперация.

Участието на децата като партньори в педагогическите дейности в детската градина отключва рефлексивността на всяко дете и обуславя постигането на симетрично позициониране на субектите в релацията «мнозинство – малцинство» като по този начин успешно толерира

алтернативата за равнопоставена комуникация с оглед политиките за закрила на децата мигранти.

Като цяло социокултуралните фактори обхващат жизнената среда, т. е. – човешката среда, от една страна и културата, средата, която е различна от жизнената среда. Историческите, философските, религиозните, етническите и езиковите характеристики на общността предпоставят формирането на културалните особености на всеки неин член. Според П. Бъргър и Т. Лукман [Бъргър, Лукман, 2005: 114-115], културата е система от ценности, вярвания, отношения, традиции и стандарти на поведение, която управлява организацията на хората в социални групи и регулира както индивидуалното, така и груповото поведение. Културата е адаптивна, т. е. – тя се създава от групите от индивиди и е неизменна част от груповия живот, за да осигури оцеляване и добруване на членовете на общността.

Културата включва: познавателни системи; норми на правила за поведение, санкциите за контрол на поведението, дефиниране на ролите, религиозни системи и институции, икономически и политически системи, езика, който е основното средство за комуникация, продуктите на труда, (художествени и технологични).

Ценностите на всяка култура формират основата на живота в културата. Ценностите описват силно поддържани вярвания относно това какви трябва да бъдат хората, какво е “правилно” и “грешно” в поведението, какво е “прието” и “недопустимо” в междуличностните взаимоотношения, кое е идеята за “добро” и “лошо” в живота.

В своето индивидуално съществуване всеки човек развива социалната си принадлежност към народ, етническа и/или наднационална общност. Това е всъщност важен етап от неговото приобщаване към групата от сънародници, съмишленици, съратници и пр..

Докато расата е обоснована от биологията, а етносът от регионалната принадлежност, културата е «сътворена» от хората. За разлика от расата, пола или етноса, културата е изцяло предавана чрез обучение. Уместно тук е позоваването на Гадамер, според който „това, което познаваме исторически, в крайна сметка сме самите ние” [Гадамер, 1994: 54]. В думите на Гадамер прозира фундаменталният механизъм на рефлексията като инструмент на самопознанието и на социокултурната идентичност на личността. В този смисъл следва да се признае, че в историко-философски и личностно-психологически аспект рефлексията като феномен е всеобхватно понятие. Тя притежава еднакво значима стойност както в онтогенетичен, така и във филогенетичен план.

Подобно съдържателно определение на рефлексията бързо привлича и обединява интересите и търсенията както на психолози, така и на педагози. Специфичните конструкции на рефлексията [Dyankova, Dermendzhieva, Efremovski, 2018: 229] се разглеждат като детерминиращи личностното развитие и разкриват заслужено определящата ѝ роля за образованието, особено в ранните периоди на детството.

Педагогическият труд на съвременния учител в детската градина предполага необходимостта от високо развити компетентности за прилагане на типовете рефлексия (интелектуална, личностна, диалогова и праксиологическа). Този факт дефинитивно утвърждава модерното разбиране за ролята на учителя в педагогическото взаимодействие с децата в детската градина.

В този контекст за реализиране на функциите на мултикултурното образование подчертано значение придобива проблематизирането на степента на адекватност между формиращото влияние на педагогическите ситуации в детската градина и действителното познание от страна на детския учител на особеностите и динамиката в приобщаването на децата мигранти към културната ситуация на страната-убежище.

Целта на дискусията отвежда към разбирането, че педагогическите инициативи в детската градина трябва да са подчинени на стремежа на учителя за удовлетворяване на социалните и културните потребности на децата мигранти, както и за възстановяване на вътрешния баланс у всяко дете мигрант.

Ефективното приспособяване на децата мигранти към актуалните условия на средата в страната-убежище се обективира в предоставяне на физическа сигурност и културна съпричастност от страна на представителите на мнозинството. Удовлетворяването на потребностите за социална комуникация на децата мигранти и децата от приемащата страна в условията на мултикултурност е комплексно зависимо от степента на интернализирането от детето в предучилищна възраст на феномените на различието. Множествеността на тези феномени усилва тежестта на фактора различие в субективното възприятие на всяко дете и води до увеличаване на социалната дистанция между децата от мнозинството и децата от малцинството. Често това се превръща в причина за конфликтни взаимодействия на децата в детската градина.

Внедряването на рефлексивния подход в детската градина като инструмент на мултикултурната образователна среда гарантира формирането на умения за разбиране на себе си и на другите в детската група. Разгръщането на тази компетентост в педагогическия труд на учителя в детската градина е възможно в педагогически ситуации, в които субектите предприемат независими, непринудени и самоопределени действия. Този акт на съпреживяването на „другия“ е форма на саморегулация, която редуцира негативните емоции, породени от мултикултурното различие както за децата – представители на мнозинството, така и за децата мигранти. Това позволява отразяването на различието у другия/различния извън дискриминационната стигма. Същевременно се създават благоприятни условия за рефлексивност на всяко дете към мултикултурното многообразие за встъпване в жива комуникативна връзка с Другостта в релацията «мнозинство - малцинство». Така се осигурява възможност за опознаване, приемане, разбиране и на тази основа за взаимодействие между децата в детската група. В описания процес се реализира на практика приемането на другия – в цялостната му субективност

като съвкупност от интелектуални, поведенчески, културни и ценностни модели.

Провеждането на образователните дейности чрез рефлексивния подход в условията на детската градина е предпоставка за автентично решаване в защитена среда на проблемите, свързани с етническото и културното различие, защото предоставя на детския учител множество ситуации чрез които да се откликва адекватно на изразяваните чувства, резултат от възникналите проблеми в релацията «мнозинство - малцинство». Целта е учителите да:

- създават условия, в които детето мигрант се преживява като прието и разбрано;
- фокусират вниманието си върху съдържанието на потребностите на детето мигрант и готовността му да встъпи в открита комуникация с децата представители на страната-убежище;
- декодират поведенческите модели на децата мигранти като имат предвид естеството на техните емоционални страхове, провокирани от влизането им в новата културна среда и трудностите на езиковата комуникация;
- насърчават емоционално-чувствената експресия на децата мигранти при създадена подходяща за споделяне в детската градина среда;
- полагат усилия за приемане на всяко дете мигрант, съответни на причините за емоционалното му състояние;
- провеждат политиката за недискриминация в детската градина, съобразно емоционалния тонус на детето мигрант.

Образователните ефекти от прилагането на рефлексивния подход в педагогическия труд на учителя като инструмент за културна интеграция и недискриминация на деца мигранти в условията на предучилищното образование придобиват смисъл и реален принос в:

- осигуряването на гъвкав модел за прием, закрила и адаптация на децата мигранти;
- подкрепа при овладяването на официалния език в страната убежище;
- обезпечаването на процедурата по закрила на непридружени момичета и момчета в предучилищна възраст;
- превенция на заплахата от декомуникация и десоциализация;
- увеличаване на алтернативите за устойчива личностна промяна и формиране на поликултурна идентичност за образователен просперитет на детето мигрант в страната-убежище;

Преосмислянето на интерпретираните постановки за внедряване на компонентите на мултикултурното образование посредством прилагане на рефлексивния подход в педагогическия труд на учителя в детската градина откроява обективните затруднения в постигането на образователната интеграция на деца мигранти в предучилищна възраст по посока на следните групи фактори:

- емоционална лабилност, характерна за детето в предучилищна възраст;
- когнитивна неувереност, следствие от срещата на детето мигрант с културата на страната-убежище;

– поведенчески дефицити у детето мигрант като невъзможност да се интернализира другостта на мнозинството в контекста на всекидневните социокултурни предписания за навично поведение;

– недостатъчно познаване на философията на мултикултурното образование;

– липса на специализирана професионално-педагогическа подготовка у детския учител за културна интеграция и недискриминация на деца мигранти;

Преодоляването на описаните затруднения, свързани с внедряването на компонентите на мултикултурното образование в детската градина налага педагогическият труд на детския учител в контекста на културната интеграция и недискриминация на деца мигранти да бъде фокусиран към:

– прилагане в педагогическото взаимодействие на комуникативно-говорни компетентности, които осигуряват на децата мигранти психологически комфорт и благополучие;

– развитие на умения за интеркултурен диалог с акцент върху опознаването на културните традиции на децата мигранти и децата на приемащата страна.

По важните обобщения на изложението разкриват, че:

1. За детския учител съществуват методически ограничения в посредничеството за успешна социална и културна интеграция и недискриминация на деца мигранти;

2. За детския учител е необходимо усъвършенстване на професионално-педагогическата компетентност за работа в мултикултурна среда.

Прилагането на рефлексивния подход от страна на учителя в детската градина предполага участието на децата като партньори в педагогическите дейности и отключва рефлексивността на всяко дете. Така се обуславя постигането на симетрично позициониране на субектите в релацията «мнозинство – малцинство» като по този начин успешно се толерира алтернативата за равнопоставена комуникация с оглед политиките на закрила и недискриминация на децата мигранти.

Литература

1. Бъргър П. и Лукман Т. (2005) Социалното конструиране на реалността. София.

2. Гадамер Г. (1994). Истината в науката за духа. В: История и херменевтика, София.

3. Тасевска Д. (2014) Образование за равни права. УИ „Св. св. Кирил и Методий”, 2014.

4. Dyankova G., Dermendzhieva S., Efremovski I. (2018). Educational-rhetorically aspects of the use of parables for the child's active inclusion in pedagogical interaction. Contemporary education - condition, challenges and perspectives 2018; Goce Delchev University – Stip, Makedonia.

APPLYING THE REFLECTIVE APPROACH TO THE PEDAGOGICAL WORK OF THE TEACHER IN THE CHILDREN'S GARDEN FOR NON-DISCRIMINATION OF CHILDREN MIGRANTS

*Gergana Dyankova – Assoc. Prof., PhD
„Neofit Rilski” South-West University, Bulgaria*

In the Bulgarian educational system, there is a positive change in the utilization of the idea of subject-subjective interaction in pedagogical practice. The implementation of the reflexive approach in the pedagogical work of the teacher in the kindergarten as a paradigmatic framework of pedagogical interaction between teacher and child affirms the state policy for protection and non-discrimination of migrant children at pre-school age.

Keywords: pedagogical work of the teacher in the kindergarten, migrant children, non-discrimination, reflexive approach.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ РОССИЙСКОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА

*Жалагина Татьяна Анатольевна – доктор психологических наук, профессор,
декан факультета психологии
Тверской государственный университет
г. Тверь, Россия*

В статье рассматриваются психологические особенности управленческой деятельности с учетом организационных изменений современного общества России. Обсуждаются основные понятия этого процесса, такие как: управленческие проблемы, проблемная ситуация, субъект и объект управления, кадровая политика и др. В конце статьи делается вывод о необходимости постоянного психологического сопровождения процессов управления. В качестве основных компонентов психологического сопровождения выделены следующие: изменение психологических особенностей сотрудников, формирование индивидуального стиля деятельности, изучение и поддержание социально-психологического климата, консультирование руководителей организации и другие.

Ключевые слова: психологические особенности, управленческие проблемы, проблемная ситуация, субъект управления, управленческие решения, руководитель организации, объект управления, кадровая политика, способности руководителя, функции управления.

Человечество на протяжении тысячелетий живет в мире, наполненном проблемами, большая часть которых постепенно разрешается; некоторые остаются нерешенными, порождая новые идеи, ставя все более сложные задачи

и создавая, таким образом, новые проблемы. В процессе эволюции человека количество и разнообразие проблем постоянно растет. Ставятся новые, все более и более сложные задачи, решение которых требует грамотного сопровождения, прежде всего – психологического, основанного на принятии правильных управленческих решений. Таким образом, возникает необходимость рассмотрения специфики психологии управления, представляющую из себя особый вид психологического воздействия субъекта управления на его объект. Суть данного воздействия заключается в возможности учета, формирования и использования потребностей, интересов, установок, мотивации, ожиданий субъектов труда – сотрудников организаций [7, 8].

Такой подход позволит решить многие управленческие проблемы, формирующиеся на основе проблемных ситуаций. Проблемная ситуация характеризуется полным или частичным незнанием одного или нескольких аспектов управленческой действительности. Ядром проблемной ситуации является проблема, предмет главного интереса субъекта управления. По его отношению к проблеме, по способности ее разрешить следует судить и о самом субъекте управления. Основой решения проблемной ситуации является правильное видение и постановка управленческой проблемы, то есть постановка основных вопросов, от ответов на которые зависит успех реализации управленческих решений и положительная динамика развития организации. С другой стороны, это является отражением профессионального управленческого решения поставленных задач со стороны руководителя данной организации [1, с. 17; 10; 15].

Руководитель организации играет особую роль в этом процессе. Поэтому очень важно изучить и проанализировать стиль его деятельности, взаимоотношения с коллективом, психологический климат. Но все это следует рассматривать не только изнутри организации – необходимо учитывать, как влияет на развитие организации непосредственное руководство, социальная сфера, экономическое развитие общества, культура, то есть все то, чем занимаются психология управления, психология труда и организационная психология.

Особенностью современной системы управления является возрастающая роль человеческого фактора во всех сферах деятельности, в развитии новых форм и методов управления людьми. Невозможно представить современное руководство без опоры на знания о человеке, его характере и поведении. Руководитель любой организации должен знать основы науки управления. Управление, как особый вид деятельности, существует в форме единства науки о профессиональной деятельности и человеческих качеств, таких как общие и профессиональные способности, предвидение, интуиция, интеллектуальный бэкграунд. Вместе с тем, стиль управления качественно меняется в современных условиях. Основу составляет фундаментальная научная база, глубокие знания в области экономики, социологии, организационной психологии, психологии труда и управления.

При анализе процесса управления применяются такие синонимичные понятия как «управление» и «руководство». Однако по сути – это не совсем синонимы, им присущи разные коннотативные смысловые составляющие. Понятие «руководство» предпочтительнее применять для характеристики субъекта управления более высокого ранга. Управление – это, прежде всего, функция организованных систем различной природы, которая обеспечивает сохранение определенной структуры, поддерживает установленный режим деятельности, обеспечивает достижение заданной цели [13, с. 39]. Объектом управления, руководства являются кадры, персонал, человеческие ресурсы. За каждым из них понимаются люди, объединенные в определенную организацию. По мнению указанного автора понятия «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» являются однопорядковыми, однако они определяются разным пониманием роли человека в организации. Понятие «человеческие ресурсы» предполагает рассматривать людей как жизненно важный ресурс для достижения целей организации. Сотрудники являются основным достоянием организации, и расходы на персонал рассматриваются как долгосрочные инвестиции. Акцент делается на создание команды единомышленников, развитие способностей людей и формирование организационной культуры. В свою очередь, оперативная деятельность, решение повседневных проблем, требующих административного вмешательства, имеет большую связь с термином «управление персоналом». Это подбор и расстановка кадров, управление мотивацией, контроль и т.п. Классический подход к управлению персоналом получил название «работа с кадрами», «управление кадрами». Суть данного подхода определяется отношением к людям с ориентацией на авторитарный стиль руководства ими, требование безусловного подчинения; стремлением к минимизации затрат на подбор кадров, повышение квалификации, решение социальных вопросов и т.п. Поэтому управление персоналом – явление более широкое, более объемное, чем понятие «работа с кадрами». В новых социально-экономических условиях системы управления персоналом, сохраняя известные классические задачи администрирования кадров, должна соответствовать основной стратегической концепции по руководству и сохранению человеческих трудовых ресурсов [там же; 9; 17].

Управление персоналом неразрывно связано с совершенствованием кадровой политики. Кадровая политика является важнейшим фактором повышения трудового потенциала организации. Оптимальная реализация кадровой политики – это не только сложная наука управления персоналом, но и своего рода искусство. Свободно владеть им – значит задействовать самое важное слагаемое успеха – личный состав, персонал, кадры. Работа с кадрами является главной функцией руководителей всех уровней, политикой развития организации [13, с. 40].

Особенность современного научного взгляда на руководителя состоит в том, что он рассматривается как носитель культуры управления, как основной инициатор последовательных изменений в организации. Назначение человека на должность руководителя, по мнению А.Д. Глоточкина, не обычное,

заурядное продвижение по службе, а переход в новое социальное пространство, в котором ему предстоит не только самоутверждаться в неизвестных и необычных ролях, но и организовывать, и направлять деятельность подчиненного коллектива [5, с. 44]. Руководитель – это профессия, а каждая профессия предъявляет определенные требования к человеку, ее исполняющему. Любой руководитель индивидуализирует эти требования через свою личность. Значит профессиональная задача руководителя – быть такой личностью, которой будут сознательно подчиняться и верить сослуживцы, подчиненные, члены данного коллектива [1, с. 44; 5].

На эффективность руководства оказывают влияние многие обстоятельства. Наиболее важными, на наш взгляд, являются способность и готовность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие способности должны лежать в основе оценки профессиональной пригодности руководителя. Конечно, каждый человек вправе заниматься любой общественно-полезной деятельностью, в том числе и управленческой, однако нет людей с совершенно одинаковыми способностями. Актуальной задачей нашего времени является умение найти, оценить способности, необходимые для решения задач управления.

Способности руководителя целенаправленно воздействовать на объект управления – это наиболее важный фактор качества управления. Ответ на вопрос об определении управленческих способностей базируется как на теоретических, так и практических основаниях, лежащих в основе системы профессиональной подготовки управленческих кадров.

Большинство исследователей указанной проблемы считают, что способности не только проявляются и формируются в определенной деятельности, но и вообще не существуют вне деятельности, как не существует, по мнению К.К. Платонова, способностей к икс деятельности. По убеждению автора, а также в рамках деятельностного подхода, у человека – субъекта труда имеются лишь присущие ему особенности личности в качестве потенциальных способностей, которые становятся актуальными только при реальном выполнении определенной деятельности или воображаемом соотношении их с требованиями данной деятельности к личности [1, с. 44; 14; 20].

Выяснение сущности, содержания и особенностей развития способностей к управлению возможно лишь на пути исследования сложной и многогранной зависимости между управленческими способностями и управленческой деятельностью. Эта зависимость наиболее отчетливо проявляется в труде руководителя организации, характерной чертой деятельности которого является решение достаточно специфических задач управления различных уровней и степеней сложности. Характер взаимосвязи управленческих способностей и управленческой деятельности руководителя имеет в том числе и социальную обусловленность [13]. Хотя управленческие способности проявляются непосредственно через индивидуальную деятельность руководителя и не могут существовать изолированно от него, их содержание неразрывно связано с характером профессиональной деятельности в конкретно-исторический период.

Способности к управлению не просто проявляются и развиваются в управленческой деятельности – они подготовлены всей жизнедеятельностью, всем ходом предшествующего развития индивида, которое органически связано с процессом общественно-исторического развития. Формируясь и развиваясь в управленческой деятельности, способности руководителя создают почву для овладения новыми видами деятельности, а также подготавливают его для решения задач управления на более высоком уровне [там же, с. 42].

Установление взаимозависимости деятельности и способностей имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение в подборе и расстановке кадров. Управленческая деятельность руководителя небольшой организации на низовом уровне не только способствует проявлению и развитию его управленческих способностей, но и создает необходимые предпосылки для руководства на более высоком уровне. Качественный анализ всей предшествующей деятельности руководителя, взаимного влияния способностей и деятельности – необходимое условие определения перспективных путей развития управленческих кадров и организации в целом.

Управленческие способности руководителя, включаясь в управленческую деятельность, качественно преобразуют последнюю. Способный руководитель, как правило, придает управлению высокую эффективность. В повседневных условиях такое управление обеспечивает достижение наилучших результатов при минимальных затратах сил и средств. Управленческие способности не являются изолированным проявлением личности руководителя. Они находятся в органической связи с другими свойствами личности. Следовательно, проблему управленческих способностей необходимо рассматривать в диалектическом единстве с проблемой личности [1, с. 44; 11; 20].

Подчеркивая общность и единство способностей и свойств личности руководителя, следует также видеть в них и различие. Различие наступает тогда, когда свойства личности соотносятся с определенной управленческой деятельностью. Соотносясь с определенной деятельностью, свойства личности становятся способностями к данной конкретной деятельности, то есть – способностями к управленческой деятельности. В структуре личности целесообразно различать потенциальные и актуальные управленческие способности. Под потенциальными управленческими способностями следует понимать такие свойства личности руководителя, сформировавшиеся на предыдущем этапе развития, которые еще не проявились в управленческой деятельности. Проявляясь и развиваясь в ней, эти свойства становятся актуальными управленческими способностями и выступают одним из ведущих условий, определяющих успешное осуществление управленческой деятельности [13].

Следовательно, управленческая деятельность есть взаимосвязанный и взаимообусловленный процесс взаимодействия между объектом и субъектом, в ходе которого проявляются и развиваются способности руководителя организации, которые выступают одним из важнейших факторов, определяющих качество управления.

Говоря об управленческих аспектах организации и о способностях руководителя, определяющих качественное и поэтапное развитие любой организационной структуры, нельзя не остановиться на сущностных смыслах управления, то есть на функциях и этапах управления. Рассмотреть функции и этапы управления целесообразно на примере образовательной системы. В целом в качестве относительно самостоятельных, но взаимосвязанных функций управления можно выделить следующие стадии, или этапы управления:

- формирование целей и информационной основы обучения;
- прогнозирование;
- принятие решений;
- организация исполнения;
- коммуникация;
- контроль и оценка результатов;
- коррекция [19, с. 52].

Функциональный состав управления является инвариантным, т.е. одинаковым для различных социальных систем, включая и системы педагогические. Это значит, что в особой для каждой конкретной социальной системы форме должны проявиться черты и закономерности, общие для многих систем. Другими словами, знание общих закономерностей и принципов технологии управления является основой применения их к частным случаям одним из которых и является управление педагогическими образовательными системами [12].

Применительно к педагогическим системам выделенные функции управления наполняются следующим специфическим содержанием:

- целеопределение выступает как процесс проектирования личности обучаемого, воспитуемого, или формирования модели будущего специалиста (для высшей школы);
- информационную основу управления в педагогических системах составляет содержание обучения и воспитания;
- педагогическое прогнозирование заключается в предсказании ближних и дальних психологических результатов обучения в определенных условиях его осуществления;
- педагогические решения направлены на выбор оптимальных способов индивидуального и коллективного влияния на личность;
- организация исполнения связана с реализацией учебно-воспитательных планов, программ и педагогических решений;
- коммуникации в обучении представляют собой различные формы и способы взаимодействия участников учебного процесса;
- контроль предполагает оценку фактических результатов обучения и воспитания в разные интервалы времени;
- коррекция означает устранение нежелательных отклонений и изменений в психике и поведении участников учебного процесса [там же].

Все указанные составные элементы управления образуют единую функциональную систему обучения, в которой системообразующим фактором являются цели обучения и воспитания, на которые ориентированы и которым подчинены все другие функции управления. Поскольку конечный результат (цель) воспитания должен состоять в переводе человека из объекта в субъект воспитания, наличие, содержание и уровень сформированности основных функций управления или самоуправления у воспитуемых могут быть приняты в качестве критериев оценки эффективной системы управления обучением и воспитанием [3; 11; 16; 23].

Если в качестве цели обучения принять, например, профессиональную подготовку специалиста определенного профиля, то признаками эффективности обучения и воспитания будут служить его умение самостоятельно определять цели и задачи своей профессиональной деятельности, обеспечивать ее информационную основу, прогнозировать возможные результаты собственной деятельности при известных условиях; принимать оптимальные решения и воплощать их в жизнь; мобилизовать на выполнение принятых решений других людей и устанавливать при этом с ними целесообразные деловые и личные взаимоотношения; адекватно оценивать достигнутые результаты, корректировать и перестраивать собственную деятельность и поведение, а также поведение и деятельность других. Те же характеристики человека как субъекта деятельности в своих устойчивых формах проявляются в виде профессионально – и социально-значимых качеств личности, сформированность которых будет обеспечивать успешность выполнения профессиональной, в том числе – управленческой деятельности [6; 19].

На уровне личностных качеств молодого специалиста эквивалентами основных функций управления является целенаправленность (общая и профессиональная направленность личности и определяемая ими активность и инициативность):

- общая и профессиональная эрудиция или компетентность;
- дальновидность как способность предсказания возможных результатов;
- решительность, творчество и новаторство, в которых проявляется способность принимать решения;
- организованность, исполнительность и требовательность к себе и другим;
- общительность, выражающая интегральные коммуникативные свойства личности;
- ответственность как проявление высокого самоконтроля, и т.п. [1, с. 54; 11; 19].

Здесь можно вспомнить высказывание Платона о том, что тот, кто не способен управлять собою, не может управлять и другими. Отсюда наличие и уровень развития перечисленных выше качеств могут быть приняты за критерии оценки пригодности людей к руководящей или педагогической

работе. С этой точки зрения подход к оценке эффективности управленческой деятельности руководящего персонала на основе общепсихологических свойств и качеств личности не лишен основания и мог бы оказаться полезным и для оценки педагогической деятельности как разновидности управленческого труда [21; 22].

С целью формирования грамотного руководителя организации необходимо осуществлять профессионально-психологическое сопровождение на всех этапах как профессиональной, так и управленческой подготовки. Основными направлениями осуществления психологического сопровождения, могут быть следующие.

1) Изучение психологических особенностей сотрудников; получение объективной информации о личностных и социально-психологических качествах, мотивационной сфере и ценностных ориентациях; особенностях и динамике развития высших психических функций (памяти, внимания, мышления, восприятия).

2) Формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности; степени развития профессионально важных и необходимых личностных качеств – знание сотрудником своих психологических особенностей и проблем; умение психологически грамотно взаимодействовать с другими людьми.

3) Организационно-психологическое воздействие с целью повышения мотивации труда сотрудников, оптимизации процесса управления, повышения организационной сплоченности. При этом могут использоваться такие методы, как беседы с сотрудниками, проведение структурированных интервью по организационно-психологическим проблемам с личным составом (в том числе, со средним руководящим звеном), составление анкеты по социально-психологическим проблемам и проведение анкетного опроса сотрудников, анализ субъективного восприятия сотрудниками эмоционального климата внутри организации, разработка и реализация рекомендаций по улучшению работы с персоналом.

4) Психологическое сопровождение деятельности кадрового аппарата (отдела, отделения) с целью выявления и участия в решении основных задач подбора, оценки, распределения, профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников.

В данном случае можно использовать такие методы, как анализ данных по комплектованию и текучести кадров для выявления субъективных факторов, влияющих на снижение удовлетворенности трудом, анализ действий лиц, ответственных за процесс комплектования штата (методов поиска новых сотрудников, собеседований вновь принимаемыми на работу и пр.), участие в собеседовании с кандидатами, беседы с сотрудниками на тему их профессионального будущего, разработка конкретных рекомендаций по улучшению кадровой работы.

5) Изучение морально-психологического климата в организации с целью выявления проблемных подразделений и сотрудников, описания структуры

формальных и неформальных отношений (в том числе, неформальных лидеров), разработки мероприятий по улучшению морально-психологической атмосферы в подразделениях.

6) Консультирование руководителей отделов с целью повышения эффективности процесса управления.

7) Комплексный анализ социально-психологической ситуации в отдельных структурных подразделениях организации (в учебной группе, отделе, кафедре и т.д.) с целью оптимизации процесса управления.

8) Проведение психологической работы в организации в целом, а также с конкретными сотрудниками с целью развития профессионально важных качеств и повышения психологической грамотности, повышения мотивации труда, улучшения психологического климата и эффективности деятельности (при этом могут использоваться такие методы, как индивидуальные консультации сотрудников на основе данных проведенных обследований (тестирования, социометрии и др.), групповые тренинги по повышению коммуникативной компетентности, развитию групповой сплоченности и пр.) [2; 6; 9; 17].

Управление – один из наиболее сложных видов профессиональной общечеловеческой деятельности, в которой проявляются особые отношения субъектов труда, объединенных единым смыслом получения результата. Управление обозначает совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение определенных целей организации.

Отличие управленческой деятельности от других видов деятельности имеет свои особенности. Психологической особенностью управленческой деятельности является тот факт, что она не может быть отнесена ни только к индивидуальной, ни к совместной. Ее можно рассматривать как единство двух основных типов деятельности – индивидуальной и совместной. Данный вид деятельности включает в себя управления деятельностью субъектов труда, следовательно, она совместная. При этом она не перестает быть индивидуальной, поскольку требует реализации всех процессов средствами, которые свойственны структуре индивидуальной деятельности [1, с. 68; 18; 23].

Управленческая деятельность имеет свой специфичный предмет. Ее суть заключается в воздействии на других людей с целью организации их совместной деятельности. Следовательно, предмет деятельности – это люди, личности, субъекты труда.

Управленческая деятельность специфична и по своему процессу. Это – организация деятельности других людей, т.е. деятельность по организации деятельности.

По своему содержанию управленческая деятельность представляет собой реализацию определенных универсальных управленческих функций (планирования, прогнозирования, мотивирования, принятия решения, контроля и др.). Система этих функций присуща любой управленческой деятельности, независимо от ее конкретного вида, хотя степень их выраженности может быть различной [1, с. 69; 18].

Самая главная особенность управленческой деятельности специфична по статусу руководителя. Этот статус имеет двойственное значение. Руководитель одновременно является членом организации, но стоит как бы над ней, в силу своего иерархически более высокого положения. Это порождает множество трудностей практического характера. Исследования показывают, что эффективность деятельности организации тем выше, чем в большей мере руководитель является не просто формальным «начальником», но и неформальным лидером (т.е. реальным членом организации). Но одновременно и сохранение иерархического начала («соблюдение дистанции») также является действенным средством обеспечения эффективности деятельности организации. Следовательно, еще одним признаком управленческой деятельности является сочетание двух основных принципов ее организации – иерархического (субординационного) и коллегиального (координационного), а также необходимость их оптимального согласования [там же, с. 70; 18].

Наконец, управленческая деятельность достаточно специфична по типичным условиям – внешним и внутренним. К внешним условиям можно отнести жесткие временные ограничения, хроническую информационную неопределенность, наличие высокой ответственности за конечные результаты, нерегламентированность труда, постоянную нехватку ресурсов, частое возникновение стрессовых ситуаций. К внутренним условиям относятся: необходимость одновременного выполнения многих действий и решения многих задач, противоречивость нормативных предписаний, несформулированность оценочных критериев эффективности деятельности [там же, с. 70-71; 18].

Как уже говорилось выше, главной фигурой этого процесса является руководитель. В своей деятельности он совмещает решение самых разнообразных проблем: организационных, административных, воспитательных, межличностных, социальных и, конечно же, психологических. Эффективность принятия и выполнения решений обусловлена соответствующими знаниями и способностями.

По сути, руководитель является организатором управленческой деятельности и его обязанности сложны и многообразны. В его функционал входят такие направления деятельности, как организация информационных процессов в самом коллективе и между другими организациями и, что самое главное – распределение ролей между членами коллектива.

Помимо этого любой руководитель может принимать на себя и другие роли: быть критиком возникающих в коллективе идей, экспертом, наставником, арбитром в конфликтных ситуациях. Главное – руководитель решает вопросы о значимости полученных достижений и результатов деятельности. Во всех этих случаях руководителю приходится учитывать специфику субъектов трудовой деятельности вверенной ему организации. Для этого руководитель должен обладать широким кругозором, большой эрудицией, авторитетом, профессиональными знаниями и умениями. Это обусловлено необходимостью непременно учитывать своеобразие своих подчиненных, особенности

психических процессов, эмоционально-волевой сферы, поведенческих особенностей.

В сложных современных условиях постоянных перемен и колебаний, особенно с учетом экономического кризиса, одной из важнейших функций руководителя организации (в том числе учебной или научной) является создание условий, которые позволили бы сотрудникам выполнять обозначенный функционал, направленный на достижение целей организации. В этом случае можно говорить о возможности достижения эффективности деятельности организации, удовлетворении трудом и потребностей каждого.

Современный руководитель должен создать в организации такой механизм трудовой деятельности, который чутко реагирует на малейшие изменения процесса труда в организации с целью достижения оптимальных результатов совместной деятельности.

Список литературы

1. Актуальные проблемы психологического управления: коллективная монография/ Под редакцией Н.С. Шерстневой, Г.В. Телятникова. – Тверь: Лилия Принт, 2003.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 2009.
3. Анохин П.К. Избранные труды: Философские аспекты теории функциональной системы. – М., 1978.
4. Генов Ф. Психология управления. – М., 1982.
5. Глоточкин А.Д. Профессиональный выбор и отбор профессионала управления / Предисловие к книге В.А. Пызина – М., 1996.
6. Жалагина Т.А. Психолого-социальное сопровождение профессиональной деятельности субъекта труда как современная управленческая технология // Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография / под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Короткиной Е.Д., Каравановой Л.Ж.– Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – С. 33-46.
7. Жалагина Т.А. Психолого-социальное сопровождение управления трудовым процессом – залог успешности профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2. – № 2. – С. 185-200.
8. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия: (Теоретические и прикладные проблемы) / А.Л. Журавлёв; Рос. акад. наук. Ин-т психологии. - М.: Ин-т психологии РАН, 2004.
9. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Издательство Института практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
10. Комарницкий Г.М. Проблемологический подход к управленческому мышлению // Актуальные проблемы психологии управления / Коллективная монография; Раздел I; § 21. – Тверь, 2003. – С. 9-23.

11. Ксензова Г.Ю. Качество управления персоналом в образовательном учреждении // Актуальные проблемы психологии управления / Коллективная монография; Раздел III, § 4. – Тверь, 2003. – С. 72-78.
12. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования: учеб. пособие. – М.: Народное образование, 2002.
13. Лебедев А.Г. Способности руководителя к управленческой деятельности // Актуальные проблемы психологии управления / Коллективная монография; Раздел II, § 4. – Тверь, 2003. С. 38-44.
14. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Книга по Требованию, 2012.
15. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Директ-Медиа, 2008.
16. Мангустов И.С., Уманский Л.И. Организатор и организаторская деятельность. – Л., 1975.
17. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
18. Милюкова О.В. Управление профессиональным стрессом // Актуальные проблемы психологии управления / Коллективная монография; Раздел III, § 2. – Тверь, 2003. – С. 67-72.
19. Муравьев Е.М. Функциональный состав управления в педагогических системах // Актуальные проблемы психологии управления / Коллективная монография; Раздел III, § 1. – Тверь, 2003. С. 52-57.
20. Платонов К.К. Проблемы способностей. – М.: Наука. 1972.
21. Федотов С.Н. Психологические основы формирования профессиональной пригодности сотрудников ОВД. Диссерт. на соискание учен. степени докт. психол. наук. – Тверь: ТвГУ, 2001. – 352 с.
22. Федотов С.Н., Юклянюк В.В. Психология профессии. – Тверь: Чудо, 2001.
23. Филиппов А.В., Ильин Г.Л. Проблемы совместной деятельности в психологии управления // Вопросы психологии. – 1984. – № 6. – Стр. 5-15.

PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF MANAGEMENT ACTIVITY UNDER ORGANIZATION CHANGES CONDITIONS OF RUSSIA'S SOCIAL-ECONOMIC SPACE

*Zhalagina T.A. - Doctor of science (psychology), Professor,
Dean of psychology faculty
Tver State University
Tver, Russia*

Psychological peculiarities of management activity under organization changes of modern Russian society are considered in the article. The key notions of this process such as: management problems, problematic situation, management subject and object, leadership capacities, personal policy and others are discussed. At the end of the article the conclusion concerning the necessity of psychological accompaniment of organization management processes is made.

Keywords: psychological peculiarities, management problems, problematic situation, management subject, management decision, organization leader, management object, personal policy, leadership capacities, management functions.

НЕОБХОДИМОСТЬ КРИТЕРИЕВ ДЛЯ ВЫДВИЖЕНИЯ (ОТБОРА) В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Зенкевич Александр Георгиевич – соискатель кафедры инженерной психологии и эргономики, направление «Психология»

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Беларусь*

Казак Тамара Владимировна – доктор психологических наук Российской Федерации, доктор психологических наук Республики Беларусь, профессор кафедры инженерной психологии и эргономики

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Беларусь*

В статье рассматриваются критерии для выдвижения (отбора) в кадровый резерв руководителей учреждения высшего образования. Обосновывается необходимость выделения определенных критериев при формировании кадрового резерва руководителей. Приведены основные теоретические положения, на которых должна базироваться работа по выдвижению (отбору) в кадровый резерв руководителей в учреждении высшего образования.

Ключевые слова: кадровый резерв, критерии для выдвижения (отбора) в кадровый резерв руководителей, формирование кадрового резерва, совершенствование системы управления персоналом.

Государственная кадровая политика является одной из важнейших составляющих в обеспечении динамичного, устойчивого общественно-политического и социально-экономического развития страны. Эффективность ее реализации требует постоянного совершенствования механизма работы с кадрами всех уровней. Одним из приоритетных направлений государственной кадровой политики является создание резерва руководящих кадров и организация работы с ним.

Деятельность руководителя определяется совокупным действием нескольких групп факторов, которые, в целом, типичны для руководящего работника любого уровня и любой структуры, однако характеризуются рядом особенностей, свойственных именно для данной организации.

Управленческая деятельность по своему содержанию является одной из самых сложных из множества видов профессиональной деятельности. От субъекта управленческой деятельности она требует наличия разнообразных сложных способностей, высокого уровня специальных качеств и умений, интегрированных в сложные системные структуры [1].

Коллектив в составе Н.В. Андреева, Н.Г. Хохлова, И.Б. Свирской, В.В. Вахниной, С.В. Долгополова, И.О. Котенева, А.Д. Шпаченко к основным параметрам психологического потенциала руководителя, позволяющим прогнозировать его успешность в деятельности, осуществляемой в сфере «человек-человек» (к которой относится и деятельность руководителей учреждения высшего образования) отнесли: эмоциональную устойчивость, коммуникативную компетентность, организаторские способности, интеллектуальный уровень личности. Были выделены шкалы СМИЛ, отвечающие за измерение каждого из выделенных качеств [2-4].

Выделены управленческие умения, с необходимостью присущие руководителю любого уровня [5]. К ним относятся:

1. Умение решать «нестандартные управленческие проблемы», особенность которых в том, что они не имеют готовых рецептов решения и предъявляют к руководителю взаимоисключающие требования. Наиболее часто «нестандартные управленческие проблемы» порождаются конфликтными ситуациями, часто руководителю сознательно приходится идти на потенциально возможный конфликт, для руководителя важно умение не избегать конфликтов, а разрешать их. Общая закономерность такова: чем более сильным является руководитель, тем менее он конфликтен.

2. Умение мыслить масштабно. Масштабно мыслящий руководитель – это тот, кто мыслит соответственно масштабу своей должности и ориентируется в проблемах, которые объективно вытекают из специфик управления на том или ином уровне. Одна из основных трудностей, с которыми сталкивается руководитель, ушедший на повышение, – это приведение масштаба своего мышления в соответствие с новым рангом должности. Сам факт перемещения руководителя «наверх» ставит перед ним задачу «интегрирования однородного», а именно – прежнего опыта и новых требований, поэтому при перемещении руководителя на более высокую должность нужно учитывать эффект инерции его управленческого самосознания, дать ему необходимое время на адаптацию и оказывать помощь. Слабый руководитель обычно не в состоянии до конца адаптироваться на новой должности и продолжает тянуть за собой «хвост» не соответствующих ей представлений и управленческих приемов.

3. Умение улучшить функциональную расстановку кадров. Сильный руководитель, если по тем или иным причинам нельзя реально заменить слабых подчиненных, идет по пути улучшения функциональной расстановки кадров, старается скорректировать формы, методы и приемы управления подчиненными таким образом, чтобы учесть различие в эффективности их деятельности, управление слабыми подчиненными носит более

централизованный характер – руководитель старается не привлекать их к решению сложных и важных вопросов, помогает разобраться в «нестандартных ситуациях», устанавливает более жесткий контроль и отчетность, применяет авторитарные методы руководства. Сильным подчиненным задачи ставятся в общей форме, без излишней детализации, используются демократические методы руководства. Таким образом, руководитель ориентируется не на формальные полномочия подчиненных, а на их способности и умения.

Интересен также подход, согласно которому при комплектовании резерва речь должна идти об учете основных опорных качеств, на базе которых могут развиваться другие профессионально важные качества. К ним можно отнести следующие:

- способность к обучению – лучше всего ориентироваться на отношение к новому и освоение нового в организаторской деятельности, технике и технологии;

- внимательность к людям, знание их нужд, активное участие в судьбах людей;

- организаторские способности – наилучшим образом они проявляются в налаживании совместной работы с людьми. Если человеку это удается, то можно считать, что он справится и с более сложными организаторскими задачами;

- специальные знания и умения, однако, они накапливаются и стареют быстрее, чем знания и умения, непосредственно связанные с проявлением личностных качеств, лежащих в основе отношений с людьми;

В рамках функционально-деятельностного подхода можно выделить психолого-акмеологическое направление исследований, широко разрабатываемое в современной науке, позволяющее комплексно рассмотреть проблему кадрового резерва руководителей и критериев для выдвижения. Данный подход способен дать многостороннюю характеристику деятельности руководителя учреждения высшего образования, особенностей ее становления применительно к отдельным видам высшего образования, определить возможные пути личностно-профессионального роста, а также выявить системные личностно-профессиональные характеристики, обеспечивающие формирование продуктивного стиля управления руководителей в учреждении высшего образования [6].

Большинство авторов как при определении необходимого «набора» черт личности, оптимальных для разных ситуаций, так и при выявлении черт, детерминированных деятельностью, на основе эмпирического материала выделяют некую совокупность этих черт, образующих качества личности, которые в основном и обеспечивают эффективную деятельность. Например, если деятельность протекает в сфере «человек-человек», чаще всего вычлениют: эмоциональную устойчивость, мотивацию и стремление к лидерству, организаторские способности, не забывая при этом оценить уровень развития познавательных процессов. В России в этом направлении проведены

исследования А.И. Китовым, В.Ф. Рубакиным, В.И. Михеевым, А.М. Омаровым и рядом других ученых [7].

Зарубежные авторы разрабатывают понятия рабочей группы (единой команды) и организационного климата (создание условий для проявления необходимых для работы качеств личности), которые, по их мнению, являются основными обуславливающими факторами эффективной деятельности человека В. Karasick, L. и A. James, G. Farehand, B. Gilmore, J. F. Gavin, R. Pritchard [4]. Такой подход смещает акценты в выявлении профессионально важных качеств, например, с «чисто» лидерских стремлений, в сторону организаторских способностей человека и его коммуникативной компетентности, определяющей характер складывающихся межличностных отношений в группе. В рамках теории «рабочей группы» важное значение имеет гармоничное сочетание качеств руководителя и его ближайших помощников. Подобрать работника, отвечающего всем необходимым требованиям и характеру выполняемых задач довольно трудно. Такая проблема решается, если недостающими руководителю качествами обладает его заместитель.

На практике часто срывает принцип «дополнительности» при этом расширяются интеллектуальные и деятельностные возможности и компенсируются недостатки первого лица. При этом руководитель и заместитель объединены общей идеей и психологически хорошо совместимы друг с другом, учитывается «психотехнология» совместной работы, распределение функций. Например, руководитель занят реализацией представительской функции, он характеризуется общительностью, динамичностью, активностью, высоким профессионализмом и развитыми аналитическими способностями, а заместитель занимается кадровыми вопросами – это внимание к подчиненным, эмоциональное лидерство.

Все это говорит о необходимости введения процедуры отбора руководящих кадров.

Исследования в области профессионального отбора в области высшего образования должны вестись по ряду взаимосвязанных направлений. Ведущим из них является разработка методик оценки подготовленности кандидата к исполнению той или иной должности. Для этого надо определить тот объем и уровень знаний, умений и навыков, которые необходимы для успешного исполнения сотрудником служебных обязанностей. Эту задачу должны совместно решать представители соответствующих областей знаний и психологи.

Существует и собственно психологическое направление исследований при профессиональном отборе. Изучению подлежат психологические характеристики задач, выполняемых специалистом, условий его деятельности, а также индивидуально-психологические особенности человека. На основе этих исследований разрабатываются профессиограммы, описывающие психологические требования к человеку и психогаммы, представляющие психологический портрет личности. Соотношение психогамм людей с

профессиограммами позволяет оценить, кто по своим индивидуально-психологическим особенностям более подходит к данной деятельности.

Исходную теоретическую концепцию и обобщенную схему исследования можно сформулировать следующим образом: чтобы узнать, каким должен быть руководитель, необходимо сначала тщательно разобраться в том, что он должен уметь делать.

Список литературы

1. Методические рекомендации по работе с резервом руководящих кадров государственных органов и иных государственных организаций/ Н.С. Березина, А.А. Бержанин, М.В. Ильин и др.; под общ. ред. С.Н. Князева. – Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – 49 с.
2. Берглезова Т.В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия// Корпоративный менеджмент (электронный журнал). – 2008. – №12.
3. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды / В.В. Авдеев – СПб.: Финансы и статистика, 2002. – 544 с.
4. Психология личности в трудах зарубежных психологов/ Сост. и общая редакция А.А. Реана – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 320 с.
5. Сосков В.И. Управление персоналом организации/ В.И. Сосков. – М.: КноРус, 2013. – 512 с.
6. Дзевановская Д.Д. Особенности формирования кадрового резерва в университете/ Д. 2. Жураховский А.С. Проблемы формирования кадрового резерва: анализ практики и новые возможности его использования в современных условиях// Вестник Московского государственного областного университета. Серия: экономика. – 2014. – № 1. – С. 48–52.
7. Омаров А.М. Руководитель: размышление о стиле управления/ А.М. Омаров. – М., 1987. – 225 с.

THE NEED FOR CRITERIA FOR NOMINATION (SELECTION) IN THE PERSONNEL RESERVE OF HEADS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Zenkevich A.G. – Applicant Department of engineering psychology and ergonomics in the direction of «Psychology»

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics

Minsk, Belarus

Kazak T.V. – Doctor of psychological Sciences of the Russian Federation, Doctor of psychological sciences of the Republic of Belarus, Professor,

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics

Minsk, Belarus

The article discusses the criteria for nomination (selection) in the personnel reserve of heads of higher education institutions. The necessity of allocation of certain criteria at formation of personnel reserve of heads is proved. Given the basic theoretical principles on which to

base the work on nomination (selection) in the personnel reserve of managers in institution of higher education.

Keywords: personnel reserve, criteria for nomination (selection) in the personnel reserve of managers, formation of personnel reserve, improvement of the personnel management system.

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ: РУКОВОДИТЕЛЬ - ПОДЧИНЕННЫЙ

*Макурова Вера Владимировна – кандидат философских наук, доцент
УрФУ им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия*

Негативные коммуникативные установки, направленность деятельности, потребность в одобрении и мотив власти рассмотрены как аспекты межличностных отношений руководителей и подчиненных.

Ключевые слова: руководители, подчиненные, межличностные отношения, негативные коммуникативные установки, направленность руководителя, потребность в одобрении, мотив власти.

Российские компании признают, что у них есть интриги, сплетни, клановость и подсиживание. Специалисты по организационному поведению, ориентированные на гуманистическую модель межличностных отношений в организации полагают, что начальник должен играть роль скорее помощника, психолога, коуча в отношениях с сотрудником нежели контролера и уделять внимание человеческим аспектам труда. Сегодня среди менеджеров разного уровня все большей популярностью пользуется функционально ориентированная (технократическая) модель взаимоотношений в организации [2]. Социально-культурные, профессиональные, технические условия многообразно меняются. Представляется важным изучение социально-психологических характеристик как современных руководителей, так и подчиненных в их взаимоотношениях. Трансформируется ли привычный для нашей страны авторитарный стиль управления? Продолжают ли подчиненные считать патернализм ценностью организации? Какие ценности реализуют в повседневном труде начальниками и подначальными? Эти общие вопросы связаны с современными особенностями отношений руководителей и подчиненных.

База проведенного исследования позволяет указать некоторые точки исследовательского интереса.

В выборку нашего эмпирического исследования вошли мужчины и женщины, работающие в коммерческих и государственных учреждениях. В общей сложности выборка составила 60 человек, в том числе - 30 руководителей и 30 подчиненных. Из 30 руководителей представителями

коммерческих организаций являются 16 испытуемых или 53,3%, госслужащие составляют 46,7% или 14 испытуемых. Из 30 подчиненных представителями коммерческих организаций являются 21 испытуемых или 70%, госслужащие составляют 30% или 9 испытуемых. Возрастные характеристики испытуемых: руководители минимальный и максимальный возраст составил от 27 до более 60 лет; возраст подчиненных - от 22 до 56 лет. В процессе анализа полученных данных, испытуемые были разделены на 4 возрастные группы: от 20 до 30 лет, от 31 до 40 лет; от 41 до 50 лет; от 51 до после 60 лет.

Эмпирическими методами анализа выступили следующие методики: «Диагностика коммуникативной установки» В.В. Бойко; «Управленческая ситуация и направленность руководителя» Е.Е. Ершова; «Оценка потребности в одобрении» Д.П. Крауна и Д.А. Марлоу (в адаптации Ю.Л. Ханина); «Мотив власти» Е.П. Ильина. Эти инструменты исследования описывают личностно-психологические особенности взаимоотношений руководителей и подчиненных.

Как показал анализ, основной, применяемый руководителями стиль – ориентация на дело, которая характеризует уровень компетентности, способности к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность. 35% руководителей ориентируются на дело. Среди подчиненных 37% опрошенных также ориентируются на дело. Руководители в возрасте от 20 до 30 лет больше ориентированы на дело (28%), чем в другие возрастные периоды, хотя в остальные возрастные периоды этот показатель снижается несущественно. У подчиненных в возрасте от 20 до 30 лет показатель ориентация на дело практически такой же, как у руководителей и составляет 25%.

Диагностика коммуникативных установок предполагала выявление прежде всего негативных установок личности по отношению к другим людям. Такими установками являются: завуалированная жестокость в отношениях к людям, в суждениях о них; открытая жестокость в отношениях к людям; брюзжание, т. е. склонность делать необоснованные обобщения негативных фактов в области взаимоотношений с партнерами и в наблюдении за социальной действительностью.

Среди коммуникативных установок руководителей преобладает открытая жестокость (41%) в большей мере, чем завуалированная жестокость, обоснованный негативизм, брюзжание или негативный личный опыт общения. Личность с установкой на открытую жестокость к людям не скрывает и не смягчает свои негативные оценки и переживания по поводу большинства окружающих: выводы о них резкие, однозначные и сделаны, возможно, навсегда. Для подчиненных также более значимой из коммуникативных установок преобладала открытая жестокость, которая составила – 44%. Анализ распределения коммуникативных установок по возрастным группам показал, что для руководителей в любом возрасте ориентация на открытую жестокость составляет около 25%. Для подчиненных же открытая жестокость более характерна в возрасте от 31 до 40 лет (46%).

Потребность в одобрении и стремление к власти были рассмотрены как аспекты межличностных отношений. Для руководителей более значимо стремление к власти (62%), чем потребность в одобрении (38%). Среди подчиненных потребность в одобрении немного выше, чем у руководителей и составляет 42%; тем не менее достаточно высоко у них и стремление к власти – 58%.

Можно отметить следующее: и руководители, и подчиненные в возрасте 20 -30 лет стремятся к власти больше, чем в другие возрастные периоды. Вместе с тем в нашей выборке значимость мотива власти с возрастом существенно не снижается; наблюдается стремление занять руководящие должности в любом возрасте.

Руководители и подчиненные активно используют разные типы психологической защиты. Однако, если для подчиненных основной тип защиты в межличностных взаимоотношениях - избегание (45%), то руководители используют три типа защиты практически равномерно: миролюбие (35%), избегание (37%), агрессия (28%).

Распределение наибольших показателей по типам защиты по возрастам выглядит следующим образом: возрастной группе руководителей от 20 до 30 лет больше характерно миролюбие – 26%, агрессия характерна для возраста от 31 до 40 лет – 30% и избегание 29%– в возрасте после 51 года. Для подчиненных характерно миролюбие после 51 года – 37%, избегание 33% – в возрасте от 41 до 50 лет и агрессия 38% – в возрасте от 20 до 30 лет.

Различия между выборками по критерию Манна-Уитни не являются статистически достоверными.

Руководителю необходимо обеспечивать постоянную коммуникацию с сотрудниками, что поможет не только узнать мнение о руководстве и политике организации, но и является мощным мотивирующим инструментом. Отсутствие или недостаток информации о результатах работы подчиненных часто становится причиной их раздражения и недовольства. Стремление получать похвалу, одобрение является одной из значимых потребностей человека. Наши результаты показали, что для подчиненных потребность в одобрении достаточно высока, тем не менее для руководителей основной ориентацией деятельности является ориентация на дело и стремление к власти, а не установление эффективных коммуникационных связей с подчиненными. В системе коммуникативных установок руководителям присуща открытая жестокость, что также подтверждает отсутствие стремления устанавливать эффективные связи с подчиненными. Но и со стороны подчиненных выявлено стремление к власти, открытой жестокости, ориентация на свои интересы.

Поскольку подчиненные и руководители по исследуемым критериям практически похожи друг на друга, то, вероятно, это является фактором, обуславливающим трудности их отношений. Статусы, позиции в группе несимметричны, а личностные черты и поведение - одинаковые. Отсутствие желания приспособляться, или амбиции - путь к конфликтам.

По критерию Спирмена выявлены корреляции между изучаемыми

факторами. Отметим основные полученные взаимосвязи. У руководителей миролюбие приводит к снижению фактора обоснованного негативизма и агрессии, у подчиненных миролюбие ведет к уменьшению избегания и открытой жестокости, что является закономерным фактом. Для руководителей и подчиненных при открытой жестокости выявлено увеличение негативного личного опыта и обоснованного негативизма, при этом происходит снижение потребности в одобрении со стороны других людей. Ориентация на дело приводит к снижению ориентации на себя.

Можно отметить, что конструктивным межличностным отношениям препятствуют ориентация на себя, агрессия, высокое желание власти.

Итак, руководство – это персонифицированная форма социального взаимодействия и интеграции всех механизмов и способов социально-психологического воздействия [1]. В наше время происходит формирование новых моделей внутриорганизационного взаимодействия. Точками дальнейших исследований отношений «руководитель – подчиненный» могли бы стать следующие вопросы: соотношение потребности во власти и потребности в проявлении инициативы и самостоятельности в организации; лояльность сотрудников компании и уровень агрессии; направленность деятельности сотрудников организации и доверие.

Список литературы

1. Козлов В.В. Психология управления: учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений/ В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 224 с.
2. Сафонов К. Б. Модели взаимодействия персонала и организации: социально-управленческий аспект // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №5. – С. 51-53

FEATURES OF INTERPERSONAL RELATIONS: MANAGERS – SUBORDINATES

Makerova V.V. – Candidate of Philosophy, Associate Professor, UrFU (Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin), Yekaterinburg, Russia

Negative communicative attitudes, direction focus of activity, need for acceptance, domination motive are considered as aspects of interpersonal relations between managers and subordinates.

Keywords: managers, subordinates, interpersonal relationships, negative communicative attitudes, direction focus of activity, need for acceptance, domination motive.

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СЧАСТЬЕ» КАК УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

*Мельник Юрий Иванович – доцент, кандидат психологических наук, доцент
кафедры психологии Института психологи и педагогики
Петрозаводский государственный университет
г. Петрозаводск, Россия*

Рассматриваются условия и факторы организационного счастья и благополучия сотрудников. Вовлеченность персонала, удовлетворенность трудом и организационная идентификация выступают в качестве посредников и предикторов психологического благополучия сотрудников, что способствует их «организационному счастью» и эффективности организации в целом.

Ключевые слова: психологическое благополучие, организационное благополучие, организационное счастье, вовлеченность персонала, удовлетворенность работой, организационная идентификация, позитивный климат в организации, организационное поведение.

Психологическое благополучие сотрудников становится целью деятельности многих современных организаций, бизнеса и руководителей. Сама проблема психологического благополучия сотрудников рассматривается в контексте повышения эффективности деятельности организации и конкретизируется через изменение системы мотивации в компании и создания той корпоративной культуры, которая обеспечит «организационное счастье» сотрудников. Все больше руководителей и бизнесменов сегодня пытаются строить «капитализм с человеческим лицом» и стараются инвестировать в счастье своих сотрудников. «Организационное счастье» становится категорией менеджмента, и включается в содержание внутренней миссии компании, которая реализуется через практику управления персоналом.

В управленческой практике «организационное счастье», «организационное благополучие» выступает одним из ключевых параметров для оценки эффективности управления персоналом в компании и традиционно оценивается через показатели удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. Проблема вовлеченности персонала стала ведущей темой и в организационных исследованиях у нас и за рубежом. Традиционно в менеджменте вовлеченность персонала рассматривают в связи с личной продуктивностью, производительностью сотрудника и эффективностью деятельности компании в целом. Отечественные организационные психологи стали изучать различные психологические факторы, связанные с вовлеченностью (Липатов С.А., Вечерин А.В., Чикер В.А, Почебут Л.Г, Чуланова О.А, Харский К.В. и др.). В последнее время в зарубежной организационной психологии стали накапливаться исследования, изучающие связи между организационной вовлеченностью и благополучием сотрудников [9]. В качестве перспективного направления рассматривается изучение

психологического климата на рабочем месте и его связь с вовлеченностью и благополучием сотрудников. Оказалось, что психологический климат в организации и на рабочем месте влияет на вовлеченность сотрудников и психологическое благополучие как таковое. В свою очередь, сам уровень вовлеченности влияет на уровень психологического благополучия. Благополучие сотрудников авторы раскрывают через теорию положительных эмоций Б. Фредриксона, которая считала, что переживание положительных эмоций (радости) увеличивает и расширяет психологические ресурсы человека, что способствует личным достижениям сотрудников [1]. Эмоциональная оценка сотрудниками психологического климата определяет и характер их благополучия. Сотрудники, которые оценивают психологический климат как отрицательный, переживают больше отрицательных эмоций и жалуются на проблемы с благополучием в виде эмоционального истощения и деперсонализации. Наоборот, те, кто оценивает климат как положительный, показывают и более высокий уровень личных достижений в работе, и более высокую степень психологического благополучия. Исследование авторов показало, что сотрудники, которые работают в условиях негативно оцениваемого ими психологического климата, при отсутствии организационной и управленческой поддержки имеют мало шансов в дальнейшем испытать положительные эмоции, что непосредственно сказывается на их психологическом благополучии. Вовлеченность здесь выступает своеобразным медиатором между организационным климатом и психологическим благополучием сотрудников. Сотрудники, которые оценивают климат на рабочем месте как позитивный, демонстрируют большую вовлеченность и склонны говорить о своем психологическом благополучии и отсутствии эмоциональных проблем. Работодатели могут существенно повлиять на благополучие своих сотрудников, сосредоточив внимание на обеспечении позитивно оцениваемого психологического климата и создавая условия для вовлеченности персонала.

Идея о вовлеченности персонала берет начало в работах Р. Ходсона (R. Hodson), посвященных «управлению гражданским поведением» (management citizenship behavior – MCB) в организации [3]. В исследованиях Р. Ходсона показано, что грамотные руководители, которые правильно организуют рабочие места и которые уважают права работников, вызывают доверие у подчиненных. А это в свою очередь, способствует более высокой приверженности персонала, и приводит к уменьшению конфликтов между рабочими и менеджерами [4]. В последствии, Б. Рубин и К. Броди (B. Rubin, C. Brody) расширили концепцию MCB, включив в нее две переменные: этическое поведение менеджеров и поддержка для работников баланса «работа-дом». Они показали, что эти две переменные позитивно влияют на организационную приверженность персонала, удовлетворенность работой и психологическое здоровье работников [8]. Сюда следует добавить и настойчивость руководителей организации в проведении интервенций по сохранению здоровья персонала и поддержанию субъективного благополучия.

Содействие психологическому благополучию персонала и достижение «организационного счастья» в организации требует целостного подхода и учета всех возможных факторов. К таким факторам можно отнести желание и мотивацию руководителей, которые и осуществляют интервенцию, степень адекватности программы интервенций, весь организационный контекст, как сотрудники оценивают такое вмешательство. При этом главной проблемой здесь остается своеобразный управленческий диссонанс между желанием и стремлением поддержания здоровья сотрудников на индивидуальном уровне и увеличивающимся организационным давлением в виде интенсификации работы для персонала. По сути, руководители хотят иметь здорового и благополучного работника, который интенсивно и напряженно работает. Но многочисленные исследования и доклады ВОЗ показывают, что усиливающееся рабочее давление ведут к негативным последствиям для здоровья сотрудников и не способствуют их психологическому благополучию. Можно ли найти ту переменную, которая сможет компенсировать возможное возрастающее организационное давление и повлиять на психологическое благополучие сотрудников? Зарубежные исследователи считают, что такое переменной может служить организационная идентификация [5]. Организационная идентификация – это, прежде всего, чувство единства и принадлежности к своей организации, что имеет центральное значение для понимания и определения работником своей позиции в организации. В своей статье авторы приводят свидетельства того, что организационная идентификация способствует повышению благополучия сотрудников, влияет на удовлетворенность и снижает уровень выгорания, связанного с работой. Организационная идентификация выступает своеобразным буфером, защищая сотрудников от угроз в рабочей среде, и делает сотрудников менее восприимчивыми к организационному стрессу. В своем исследовании авторы показали, что организационная идентификация положительно связана с аффективным психологическим благополучием, которое характеризуется низким уровнем тревоги и депрессии, что, в свою очередь, способствует большему рабочему энтузиазму. Отдельно стоит вопрос об управленческих практиках, которые способствуют формированию организационной идентификации сотрудников. Сквозной характеристикой приверженности, идентификации и вовлеченности персонала выступает удовлетворенность работой.

Удовлетворенность работой, с одной стороны, выступает как показатель качества управления персоналом, т.н. управление через уровень ESI (employee satisfaction index), а с другой стороны служит значимой переменной психологического благополучия работников организации и влияет на уровень «организационного счастья». Отечественные и зарубежные исследования показывают, что источником удовлетворенности персонала выступают как организационные, так и личностные факторы, а результатом удовлетворенности является более высокое качество организационного поведения. Нами предложена рабочая модель «организационного счастья» в виде

организационного благополучия сотрудников, как субъективного состояния, так и фактора трудовой деятельности персонала (рис.1).

Важность удовлетворения от работы, как одной из сфер жизни, обусловлена и тем, что удовлетворенность работой может влиять на удовлетворенность жизнью вообще. Или, по крайней мере, можно говорить о взаимозависимости между этими показателями психологического благополучия человека. Результаты тридцатилетних исследований в этой области, полученные J.C. Rode, показывают, что удовлетворенность работой в значительной степени связана с удовлетворенностью жизнью. Автор говорит об умеренных корреляциях между удовлетворенностью работой и жизнью – 0,31 - 0,44 [7]. В отношениях между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью вообще существуют два направления или «перспективы». Первая – «восходящая перспектива» (Brief,1993; Diener,1984) предполагает, что удовлетворенность работой оказывает влияние на удовлетворенность жизнью, поскольку работа это часть жизни, точно также как семья, здоровье, окружающая среда и т.д. Вторая перспектива – «сверху вниз» (Diener, 1984) утверждает, что существует причинно-следственная связь между этими двумя переменными: удовлетворенность жизнью влияет на удовлетворение от работы. Если говорить точнее, положительные эмоции, получаемые человеком от жизни, влияют на позитивную оценку условий работы и рабочих событий, что и приводит к повышению удовлетворенностью работой.

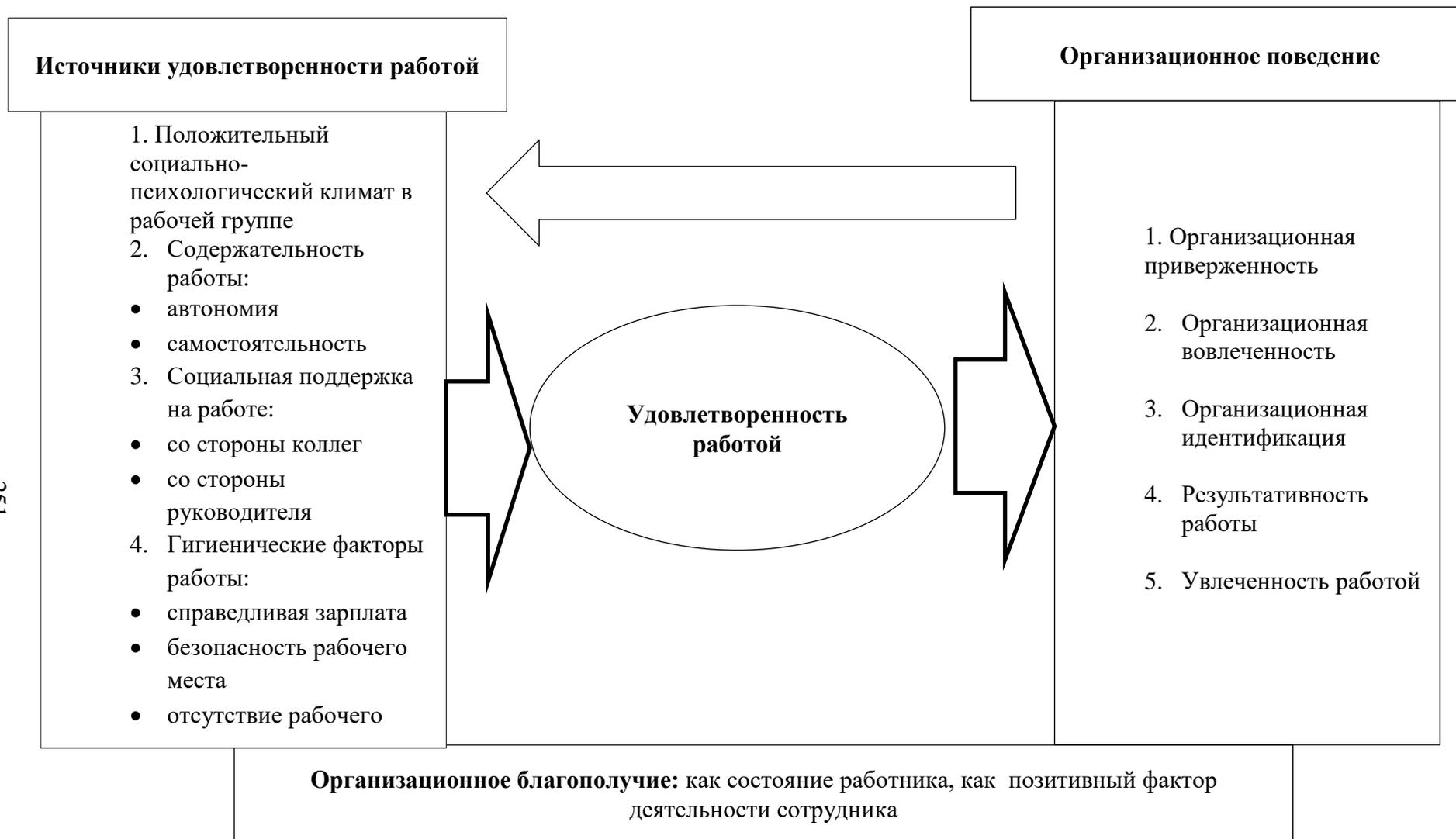


Рис.1. Модель «организационного счастья»

По мнению авторов данной статьи, есть и третья перспектива: отсутствие связей между этими переменными. При этом исследователи предлагают две стратегии повышения психологического благополучия персонала через стратегию «повышения удовлетворенности жизнью» и стратегию «повышения удовлетворенности работой».

В первом случае организации необходимо стимулировать сотрудников развивать нерабочие сферы жизни, оказывать помощь сотрудникам в решении личных и семейных проблем и т.п. Здесь удовлетворенность жизнью может выступить еще компенсаторным фактором при низкой степени удовлетворенности работой. Было показано, что работники, которые не удовлетворены своей работой, могут компенсировать это содержательным участием в нерабочей деятельности [2]. В целом, лонгитюдные исследования E. Diener и коллег продемонстрировали, что более высокая удовлетворенность жизнью в перспективе положительно влияет на профессиональные успехи, стабильность работы и другие важные жизненные события [6].

Реализация второй стратегии («повышение удовлетворенности работой») подразумевает политику реорганизации рабочих мест и повышения качества трудовой жизни, особенно по параметру автономии, который является ключевым предиктором удовлетворенности работой.

Мы считаем, что достижение «организационного счастья» возможно, если труд персонала правильно организован, является содержательным и осуществляется в положительной организационной среде, за что и несет ответственность менеджмент организации. В этом случае непосредственный руководитель приобретает еще одну функциональную роль – «менеджер организационного благополучия». Насколько проблема организационного счастья и благополучия решается российским менеджментом, покажет время.

Список литературы

1. Fredrickson, B. L. Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being / B. L. Fredrickson, T. Joiner // *Psychological Science*. – 2002. – № 13. – P. 172 – 175.
2. Iverson, Roderick D. The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community / Roderick D. Iverson, Catherine Maguire // *Human Relations*. – 2000. – Vol. 53(6). – № 6 – P. 807 – 839.
3. Hodson, R. Management citizenship behavior: A new concept and an empirical test / R. Hodson // *Social Problems*. – 1999. – № 46. – P. 460 – 478.
4. Hodson, R. Management citizenship behavior and its consequences / R. Hodson // *Work and Occupations*. – 2002. – № 29. – P. 64 – 96.
5. Horton, Kate E. Defined by our hierarchy? How hierarchical positions shape our identifications and well-being at work / Kate E. Horton, Charlotte R. McClell, Mark A. Griffin // *Human relations*. – 2014. – № 5. – P.1 – 22.
6. Luhmann M. The Prospective Effect of Life Satisfaction on Life Events / M. Luhmann, R. Lucas, M. Eid, E. Diener // *Social Psychological and Personality Science*. – 2013. – №4 (1). – P. 39 – 45.

7. Rode, Joseph C. Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model / Joseph C. Rode // Human Relations. – 2004. – Vol. 57 (9). – P.1205 – 1230.
8. Rubin, B. A. Operationalizing management citizenship behavior and testing its impact on employee commitment, satisfaction, and mental health / B. A. Rubin, C. J. Brody // Work and Occupations. – 2011. – № 38. – P. 1 – 35.
9. Shuck, B. Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice / B. Shuck, G. Thomas, Jr. Reio // Journal of Leadership & Organizational Studies. – 2014. – Vol. 21(1). – P. 43 – 58.

«ORGANIZATIONAL HAPPINESS» AS A JOB SATISFACTION

*Melnik Iurii Ivanovich – Associate Professor, PhD, Department of Psychology
PetrSU, Petrozavodsk, Russia.*

Conditions and factors of organizational happiness and well-being of employees are examined. Employee engagement, job satisfaction and organizational identification are intermediaries and predictors of a psychological well-being of employees, which contributes to their «organizational happiness» and organizational effectiveness.

Key words: psychological well-being, organizational well-being, organizational happiness, employee engagement, job satisfaction, organizational identification, positive climate in the organization, organizational behavior.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И HR – ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

*Романова Ирина Анатольевна – доцент кафедры управления персоналом
Государственного университета управления, кандидат педагогических наук,
доцент.*

г. Москва, Россия

*Гурова Екатерина Викторовна – доцент кафедры управления персоналом
Государственного университета управления, кандидат экономических наук,
доцент*

г. Москва, Россия

*Ласс Наталья Ивановна – доцент кафедры управления персоналом
Государственного университета управления, кандидат экономических наук,
г. Москва, Россия*

Статья посвящена проблемам использования искусственного интеллекта и нейронных сетей в управлении персоналом современных компаний. Рассматриваются основные направления HR, в которых успешно применяются новейшие информационные технологии: рекрутинг, обучение, контроль за эффективностью деятельности работников, ответы на запросы сотрудников. Приводятся данные исследований об отношении кадровиков и менеджеров к внедрению в их деятельность элементов ИИ,

а также результаты опроса студентов ГУУ о сущности и сферах применения интеллектуальных систем.

Ключевые слова: алгоритм, информационные технологии, искусственный интеллект, нейросети, программное обеспечение, исследования, рекрутинг, обучение персонала, управление персоналом, чатботы, HR.

Искусственный интеллект (ИИ), а также классифицирующие, распознающие и предсказывающие нейронные сети всё увереннее проникают во все сферы нашей жизни. Берущие свое начало от обычных экспертных систем, решавших конкретные прикладные задачи в различных областях жизни, они заменяют человека там, где нужны скорость переработки информации, оперирование большими объемами данных, сопоставление многих логических условий [17]. В отличие от людей технологии, базирующиеся на ИИ, лишены эмоций и при принятии решений не основываются на интуиции

Искусственный интеллект представляет собой широкий диапазон инструментов и алгоритмов машинного обучения, которые способны оперативно собирать данные, выявлять шаблоны, а также оптимизировать и предвидеть тренды. Системы, могущие за секунды оценивать и анализировать миллионы битов структурированной и неструктурированной информации, умеют различать речь, идентифицировать фотографии, использовать сопоставление образцов, чтобы распознать сигналы, оповещающие об эмоциональном состоянии, правдивости и даже психологических особенностях личности [3].

В повседневной жизни активно применяется автоматическая группировка снимков; в области медицины ИИ используется для ранней диагностики серьезных заболеваний; искусственный разум успешно управляет сетями снабжения электричеством мегаполисов, реализуется в беспилотных автомобилях и применяется для обеспечения безопасности дорожного движения.

Нейросеть одержала победу над лучшими лондонскими юристами, а в Китае ИИ подготовился к сдаче экзаменов в медицинский вуз, затем успешно прошел все тестовые испытания и получил лицензию врача [7, 8]. Одна из страховых компаний ввела интеллектуальную систему прогнозирования серьезных аварий, что позволило совершенствовать пакеты автострахования. Магазинам, реализующим электронику, алгоритм помогает по-особому общаться с покупателями, с высоким процентом вероятности предсказывая, какие товары предпочтут потребители. Нейросети пришли по душе и банкирам – они решают, кому можно предоставить кредит. Вывод делается сетью на основе оценки платежеспособности клиента и его кредитной истории, а окончательное решение принимается сотрудниками банка. В ближайшем будущем самообучающаяся система сможет на основе лишь одного обследования здоровья человека составить его медицинскую карту [12].

Отечественные ученые разработали метод, обучающий компьютер точно определять пол человека по написанному им тексту. В письменном тексте неминуемо отражаются половозрастные характеристики его автора, уровень образования и психологические особенности личности, что выступает уникальным психодиагностическим инструментом, который могут применять для решения конкретных задач специалисты кадровых служб, а также служб безопасности [14].

Американские специалисты обучили нейронную сеть предсказывать, останутся ли влюбленные вместе, основываясь на их голосовых характеристиках. В процессе исследования анализировались особенности голосов (интонация, высота голоса и иные голосовые признаки в момент общения партнеров друг с другом) мужчин и женщин, состоящих в паре и посещающих семейного психотерапевта. На следующем этапе эксперты натренировали алгоритм вскрывать связь между особенностями голосов участников и возможным конечным результатом их отношений, что позволило предсказать, удержатся ли пары вместе. Прогнозы искусственного интеллекта подтвердились в 79,3% случаев, в то время как выводы психологов оказались правильными в 75,6% случаев[5].

Впечатляют имеющиеся, а также возможные эффекты от внедрения в ближайшем будущем новейших информационных технологий в сферу материального производства, бизнес и управление персоналом.

Например, результаты исследования Accenture демонстрируют, что внедрение ИИ, нейронных сетей и машинного обучения в экономику сделает возможным к 2035 году удвоение годовых темпов экономического роста. Приобретёт совершенно иные формы и содержание характер выполняемой деятельности, сложится небывалая модель кооперации человека и машины. За счет фундаментальных изменений в схеме выполнения той или иной работы повысится значение роли людей в создании условий для роста производства, а прогнозируемое влияние технологий ИИ на бизнес будет заключаться в повышении производительности труда на 40% [18].

В некоторых зарубежных компаниях примитивные эмоционально холодные роботы-начальники (при наличии «живого» непосредственного менеджера) осуществляют руководство деятельностью подчиненных, выполняющих рутинную работу. Например, в фирмах, занимающихся торговлей в Интернете, работникам склада выдается датчик, не только подсказывающий трудовые действия, но и фиксирующий время выполнения производственной задачи, а также его потери. Другой пример – робот-менеджер (алгоритм) находит в сети Интернет подходящего работника для реализации конкретного проекта, а затем полностью координирует его работу [11].

Но это еще не все. Постепенно компьютер привлекается к процессу принятия управленческих решений. Инновационная венчурная компания Гонконга добавила ИИ в свой Совет Директоров. Причина заключалась в том, чтобы помочь топ-менеджерам «увидеть то, чего они не видят», «задать те

вопросы, которые не заданы», тем самым использовать искусственный разум для повышения эффективности принимаемых бизнес-решений [21].

Искусственный интеллект и алгоритмы динамично изменяют сферу HR. В ближайшей перспективе она существенно перестроится. Однако значительные изменения работники кадровых служб зарубежных и отечественных компаний в полной мере ощущают уже сегодня.

В 2017 году Harris Poll от имени CareerBuilder провело исследование о влиянии информационных технологий и автоматизации на сферу управления персоналом (выборка составила 231 менеджер по персоналу в разных отраслях и различных по численности персонала компаний). Согласно исследованию CareerBuilder искусственный интеллект и автоматизация окажут значительное влияние на HR и занятость в ближайшее время. 13 процентов респондентов уже видят, что разнообразное программное обеспечение становится регулярной частью практического HR, а 55 процентов убеждены, что это состоится в ближайшее пятилетие. Вместе с тем исследование показало, что отсутствие автоматизирования HR может иметь негативный эффект для функционирования бизнеса в виде: более низкой производительности (41%), ошибок в выполнении производственных задач (40%), более высоких затрат (35%), снижения результативности работы менеджеров с подчиненными (17%) и падения эффективности деятельности менеджера по найму в целом (11%). HR-специалисты, которые не полностью автоматизируют свою деятельность, заметили, что теряют в среднем 14 часов в неделю, вручную выполняя задачи, которые могут быть автоматизированы [20].

Какие направления HR уже подверглись стремительному наступлению информационных технологий, и каким образом кадровики и ИИ взаимодействуют друг с другом?

Прежде всего, это область подбора персонала.

Зачастую решения о приеме в компанию тех или иных кандидатов принимаются эмоционально, исходя из личных предпочтений рекрутера, других субъективных факторов. К примеру, в основе выводов могут лежать данные визуального анализа кандидата: оценка внешнего вида, голоса, мимики и пр. HR-специалисты применяют многочисленные дорогостоящие тесты, деловые игры, бесконечные интервью, которые не всегда оказываются эффективными в процедуре найма и не позволяют избегать ошибок. Вот здесь и появляются широкие возможности использования ИИ и нейронных сетей. Так, например, новейшие программные разработки могут отбирать подходящие резюме; способны быстро и результативно отыскивать продуктивных внешних и внутренних кандидатов; анализировать профили высокоэффективных сотрудников и даже успешно декодировать мимику, эмоциональные переживания претендентов, видео-интервью; мгновенно осуществлять анализ письменных текстов и оценивать фотографии, размещаемые соискателями в социальных сетях. Перечисленные и иные предназначения интеллектуальных систем осуществляются с целью снабдить кадровиков информацией о тех, кто с большой долей вероятности подходит на соответствующие должности [3].

В качестве примера новейших информационных технологий, успешно помогающих рекрутерам подбирать персонал, можно указать программу Resume Matcher, разработанную SAP, а так же программное обеспечение компаний Entelo и Veriato [2]. Приложение Resume Matcher на первом этапе изучает информацию о должностных требованиях по конкретной позиции, на втором анализирует материал из тысяч резюме, предоставленной кадровиками, и в заключении формирует и предоставляет службе по персоналу рейтинг потенциальных кандидатов. Таким образом, HR-менеджеры освобождены от рутинного поиска и получают на выходе оптимальный список претендентов. А вот компания Entelo Inc. предлагает другой путь. Ее программа осуществляет активный поиск кандидатов среди всех находящихся в сети, а не только кто прислал заявку. Она оценивает находящуюся в открытом доступе информацию о 300 млн. потенциальных кандидатах и подбирает соискателей, наиболее подходящих под определенные требования. Следовательно, такая программа предлагает не ждать организации или предприятию нужного кандидата, а самим искать его в сети [4].

Настоящий бум в HR связан с применением виртуальных собеседников, помощников кадровиков – чат-ботов. Чат-бот – это приложение, имитирующее общение человека с другим человеком. Прежде всего службам по управлению персоналом боты нужны для быстрого и точного выполнения задач подбора персонала, без привлечения «живых» работников. Собственные боты активно применяются, например, в военном ведомстве и университетах США, во многих других компаниях по всему миру.

Благодаря разработкам компании Stafory в России в 2015 году появился и приобрел популярность у кадровиков чат-бот Вера. Вежливая спокойная девушка дозвонится потенциальным соискателям, разместившим свои резюме на специализированных сайтах, предложит пройти небольшое интервью, задаст несколько вопросов. Этот и другие чат-боты призваны анализировать ответы, оценивать эмоции и делать вывод о том, подходит ли претендент на заявленную вакансию. Если кандидат соглашается, то с ним связывается представитель отдела кадров. В отличие от «живого» рекрутера, чат-бот за час может обзвонить и провести собеседование с 10 тысячами человек. На сегодняшний день Вера «приняла на работу» более 400 человек [10]. Впечатляет эффект использования Веры в компании «Пятерочка». За первые три месяца она обзвонила 16,6 тысячи кандидатов, из которых на собеседование с HR-специалистами явились 1,3 тысячи. В «Пятерочке» удовлетворены ролью Веры в осуществлении рекрутинговой функции, так как она экономит компании приблизительно 200 человеко-часов в месяц, а на поиск претендентов уходят пять дней вместо двух-трех недель [6].

Создатели Веры после нескольких лет ее успешного применения работают над изменением характеристик голоса робота. Необходимость совершенствования приложения связана с тем, что для разных типов вакансий подходят различные характеристики голоса (тембр, интонация), а так же разные формат общения и структура вопросов. На подходе еще один чат-бот – Ермила.

Если Вера передает кадровикам данные о соискателе после общения с ним, то Ермила сразу же переключает его на HR-менеджера, после оценки заинтересованности претендента в вакансии [16].

Изменяется не только голос, но и расширяется круг обязанностей Веры и идентичных с ней роботов. Они уже способны собирать важную информацию в виде отзывов кандидатов о процедуре отбора, что позволит усовершенствовать рекрутинг.

Применение чат-ботов в подборе демонстрирует инновационный характер компании, создает позитивный имидж в глазах соискателей, подчеркивает стремление руководства к достижению экономической эффективности. Ведь с подобными Вере роботами каждый соискатель будет уверен в том, что его обязательно заметит и проведет собеседование потенциальная компания-работодатель. А вот выгода фирмы будет заключаться в следующем – она получит широкий доступ к максимальному количеству претендентов. Вместе с тем компании не жалеют средств на усовершенствование уже используемых приложений для того, чтобы в их общении с соискателями отражались миссия и корпоративные ценности.

Помимо рекрутинга не менее значимой функцией кадровых служб выступает обучение и развитие работников, осуществляемые с целью совершенствования и расширения профессиональных навыков, а в итоге улучшения деятельности всей команды, отдела, организации. Системы с компонентами ИИ и алгоритмы способны помочь HR-менеджеру оценить какой сотрудник нуждается в обучении и в какой период времени. Как только будет проведен анализ, технология поможет разработать и предоставить персональные учебные модули, полностью соответствующие индивидуальным потребностям и возможностям сотрудников. Уникальность интеллектуальных систем в таком направлении деятельности HR как обучение заключается и в том, что они сами способны учиться у своих пользователей, максимально используя опыт конкретного человека, придавая обучению и коучингу более совершенный характер [23].

Уже созданы инструменты для коучинга на основе ИИ (свои новинки на этом рынке предлагают Reflektiv, BetterWorks, Ultimate Software, Zugata, Humanyze, ADP, Impraise и другие). Это программные обеспечения, которые запрашивают отзывы, изучают комментарии и ориентированы на сотрудников и команды. Обработанные данные об индивидуальных и командных затруднениях сопоставляются с показателями передовых работников и команд, а также используются для того, чтобы стимулировать руководителей к более эффективной деятельности [3].

Компании стремятся нанимать эффективных сотрудников, найти которых сложно, но еще труднее удержать. В случае удачного «приобретения» необходимых кандидатов менеджерам по персоналу необходимо контролировать их поведение, стимулировать рост и развитие. Благодаря новейшим разработкам в сфере ИИ организация может совершенствовать систему общего и индивидуального планирования, строго контролируя, как все

подразделения и отдельные сотрудники работают над реализацией целей. При таком подходе возрастает способность быстро и точно обнаруживать «отстающих», с целью принятия надлежащих мер для дальнейших их мотивации и обучения [22].

Entelo, IBM, Workday и Microsoft предложили системы, которые на основе оценки и анализа базы данных сотрудников значительного количества компаний и их передвижений, выявляют «собирающегося» покинуть организацию ценного сотрудника и дают подсказку кадровику [2]. Например, функция анализа трудового риска Workday настраивается под конкретного «клиента» и оценивает показатель риска для отдельных сотрудников на основе анализа 60 факторов (должности, оплаты, времени без работы и т. д.). Алгоритм рассчитывает данные на основе оценки опыта более 100 тыс. других сотрудников, что делает возможным предсказание ближайших действия работника, основываясь на типичных ситуациях [4].

С помощью инновационного программного обеспечения можно контролировать текучесть кадров и оптимальным образом управлять ею. Технология вскрывает зависимости между финансовыми показателями и производительностью труда конкретного работника. Так, например, Walmart точно устанавливает цену на уволенных сотрудников, анализирует причины увольнений и просчитывает типовые модели поведения работников, приводящих к освобождению от работы [9].

В сфере вовлеченности сотрудников компаниями используются интеллектуальные программы для определения поведения работников, приводящего к низкой эффективности. Кроме того, посредством их применения можно выявить действия и активность, нарушающие правила безопасности труда и приводящие к несчастным случаям. Новейшие инструменты для опросов, предложенные Limeaid, VirginPulse, Glint, Ultimate Software, CultureAmp, TinyPulse, Peakon и пр., помогут менеджерам и кадровикам выявлять модели неблагоприятных психических состояний и неэффективного поведения, а затем проинформировать HR с целью предупреждения опасных для сотрудника и компаний ситуаций.

Программное обеспечение, предложенное Veriato, предлагает анализировать «отклонения» конкретного работника от выполнения им своих должностных обязанностей, а именно: его активность в электронной почте, многократно открываемые документы, часто посещаемые им веб-страницы и пр. Собранная информация в качестве скриншотов отправляется на сервер Veriato, где нейросеть оценивает характер деятельности, вскрывает подозрительную активность, приводящую к снижению продуктивности выполнения производственных задач. В частности, это может быть слишком продолжительное общение в личном чате, просмотр личных страниц в соцсети и не имеющих отношения к выполнению производственных задач интернет-сайтов и т. д. В свою очередь менеджер оценит какую информацию о сотрудниках стоит считать не вызывающей доверия, и только в этом случае будут сделаны окончательные выводы и оформлен отчет. Частоту проверок

персонала устанавливают сами менеджеры компаний, принимая во внимание опыт работы, стаж деятельности работников и их предшествующее поведение [4].

Значительны возможности интеллектуальных систем и в области предупреждения криминального поведения на рабочем месте. В одном из исследований было выявлено, что сотрудники, совершающие преступления на рабочем месте (например, кражи), являются «токсичными» для своих коллег, а их поведение «заразительным», так как другие перенимают вредные привычки. Здесь алгоритм может штудировать данные сетей компаний (почтовый трафик, комментарии и т.д.), вскрывать области стресса работников и их негативные переживания, области возможных моральных оплошностей, иные зоны риска и сигнализировать о них сотрудникам служб безопасности или кадровикам, чтобы те сумели вовремя вмешаться. В этом направлении в создании программного обеспечения преуспели TrustSphere, Keencorp, Volley, Cornerstone и др. [3].

Еще одна реальность HR – использование специальных приложений для ответов на запросы сотрудников. Здесь на помощь кадровику приходят те же чат-боты. Они применяются с целью упрощения коммуникации отдела кадров с работниками, сокращения рутинной работы HR-специалистов. Сотрудники компаний берегут рабочее время, устанавливая отпуска и отгулы посредством бота. Так в компании Overstock работник сообщает о своём недомогании чат-боту Миле, которая в свою очередь отправляет полученную информацию менеджеру [16].

Приложения выступают с миссией оптимизировать HR процессы в компании, осуществляя предназначение «одного окна» (первой линии) для сотрудников в виде способности быстро и точно ответить на стандартизированные вопросы, оказывая помощь и консультацию по типовым справкам (график, зарплата, время работы, место подписания документа и пр.). Кроме того, роботы перенаправляют сотрудника по более сложным и специфическим вопросам на следующую вторую линию поддержки – менеджерам [1]. Приложения делают возможным минимизацию расходов компаний, связанных с каждодневным и одинаковым взаимодействием с внушительным количеством пользователей. Способности нейросетей обучаться в скором времени позволят им содержательно реагировать не только на шаблонные запросы.

Значимость рассматриваемой функции, выполняемой интеллектуальной системой, возрастает на этапе адаптации сотрудников. Как правило, у вновь пришедших в компанию работников или сотрудников, сменивших позицию, возникает большое количество вопросов. Чат-боты, откликаясь на запросы и сами выпрашивая о затруднениях, облегчают процесс приспособления персонала к организационной среде.

Как же сами руководители и кадровики относятся ко взаимодействию служб управления персоналом с интеллектуальными системами?

Вернемся к исследованию CareerBuilder. Несмотря на то, что большинство опрошенных менеджеров по персоналу считают, что идея об активном применении ИИ в сфере управления персоналом не вызывает у них тревоги, каждый третий (35%) опасается использования ИИ в HR. Тем не менее только 7% менеджеров по персоналу утверждают, что робот может с успехом выполнять порученную им работу, тем самым имея в виду, что без «живого» человека-работника кадровым службам не обойтись [20].

Согласно другому исследованию, проведенному Randstad и касающемуся использования элементов ИИ в подборе персонала, 82% соискателей утверждают, что лучший вариант при приеме на работу – гармоничное сочетание инноваций (применение ИИ) с непосредственным общением претендентов с «живым» рекрутером. При этом 66% кандидатов не испытывают трудностей при общении с чат-ботом (в соответствии с данными корпорации Allegis) [16].

Результаты еще одного опроса руководителей предприятий и кадровиков о возможностях ИИ в HR показали, что: во-первых, ИИ не сможет участвовать в формировании корпоративной культуры и прививании ценностей компании (так ответило большинство респондентов); во-вторых, значительная часть опрошенных руководителей убеждена, что все задачи, связанные с формированием стратегии компании, проявлением творчества и применением психологии в управлении должны решать исключительно люди, а не роботы; в-третьих, только девять процентов респондентов указали, что заверченный круг поиска претендентов с успехом сможет осуществить программное обеспечение; в четвертых, чуть больше половины респондентов заявили, что даже в отдаленной перспективе система не сможет самостоятельно решить проблему отбора [15].

По мнению некоторых экспертов независимо от нынешнего или потенциального использования ИИ и нейронных сетей генеральная их функция в области HR может быть выражена одним словом: «персонализация». Возможности нейросети самой учиться и адаптироваться позволят работодателям и работникам кооперироваться с системой, понимающей их на личном уровне и наиболее полно удовлетворяющей индивидуальные потребности в профессиональной сфере [23].

Вместе с тем будучи умеющим отбирать персонал, оценивать и предсказывать движение кадров, оценивать эффективность труда и вовлеченность сотрудников, анализировать их потребности в развитии, разрабатывать индивидуальные программы и адаптации работников и пр., ИИ позволит применять полученные данные для более точного и быстрого прогнозирования самых разнообразных организационных процессов, оптимизации внутренней работы компании, повышения эффективности деятельности каждого сотрудника и предприятия в целом. Предоставленная специалистам по персоналу информация может быть бесценной в плане оказания помощи в консультировании организации по поводу её изменений и выбора наиболее выгодной стратегии организационного развития [19].

Как указывают специалисты, невзирая на отдельные неурегулированные проблемы практической реализации (к примеру, вторжение в личную жизнь и приватность), рынок программного обеспечения, используемого в HR, продолжит активно развиваться. Однако по причине дефицита высококвалифицированных кадров в ближайшее время особенно востребованными HR выступят технологии для поиска подходящих кандидатов, а намерения владельцев и менеджеров сокращать затраты будут стимулировать их все активнее применять ИИ в своих компаниях [4].

Очевидно, что новейшие информационные разработки могут найти свое место в любой сфере деятельности только при наличии пользователей, глубоко разбирающихся в сути проблемы и нацеленных на то, чтобы с успехом их применять. Вместе с тем, как показал наш анализ, в вопросе подготовки кадров – будущих менеджеров и кадровиков существуют серьезные пробелы.

С целью уточнения степени понимания общих вопросов, касающихся сущности ИИ и возможности использования его систем в сфере HR и в менеджменте в целом, нами была составлена анкета, на вопросы которой ответили 47 студентов третьего и четвертого курсов, проходящих подготовку по программе бакалавриата (направления подготовки «Управление персоналом» и «Менеджмент») в Государственном университете управления [13]. Ниже приведен анализ содержания ответов обучающихся.

На вопрос о сущности ИИ больше половины респондентов ответили, что это «информационные технологии», «мозг техники», «машинный разум», «роботы», «программы», «применяется в гаджетах», «интеллект, созданный искусственным путем» и пр.

А вот более развернутые ответы о сути ИИ. Он в представлениях студентов выступает как: «симуляция процесса мышления человеческого мозга с помощью компьютерных систем», «запрограммированная система с набором программных функций для осуществления информационной деятельности», «интеллект, создаваемый специалистами для облегчения работы человека», «искусственно созданное изобретение (программа) без человеческого вмешательства и самостоятельно выбирающая свою модель поведения», «искусственно созданная компьютерная программа, копирующая (максимально приближенная) человеческий разум», «самостоятельно существующая информационная система, имеющая свой мозг», «это интеллект, созданный искусственным путем на базе человеческого, но в компьютерном «техническом» виде», «это возможность человечества автоматизировать производство и во многом заменить работу живого человека», «ИИ обладает высокими знаниями, возможно даже чувствами, но это, скорее, запрограммированно», «это машина, которая может вполне общаться, отвечать, мыслить, чувствовать эмоции и осознавать себя, при этом итоговые действия не заложены человеком (не написаны в ходе программы)», «полностью автоматизированная программа для повышения качества людей», «механизм, работающий с информацией, подобно мозгу человека, анализирующий информацию, исключая эмоциональную подоплеку», «технический ум,

который упрощает решать задачи», «виртуальный разум; технология созданная человеком, умеющая учиться, думать, разработанная с целью помочь человеку» и пр.

Общими, размытыми оказались знания респондентов о возможных сферах применения систем ИИ в современном обществе. Опрошенные отвечали, что ИИ может использоваться в «технике», «автопромышленности», «науке», «робототехнике», «информационных технологиях», «аналитике», «медицине», «самолетах», «строительстве». Это могут быть «умный дом», «внедрение в школы вместо учителей», «оцифровка», «помощник для человека», «замена человека на производстве», «банкоматы», «автоматизированные приборы для оплаты проезда», «диспетчеры такси», «Siri, Алисы», «системы автоматизированного управления на транспорте», «различные творческие проекты», «службы спасения», «обслуживающая сфера», «оборона», «космическая инфраструктура», «работа в высокоопасных местах, требующая предельной точности в действиях», «работа во всех сферах общественной жизни, кроме духовной», «нанотехнологии» и т.п. Никто из опрошенных студентов не обратил внимание на сферу управления предприятием, бизнесом и HR.

На вопрос «Какие закономерности памяти, мышления, принятия решения нашли отражение в системах искусственного интеллекта?» опрошенные отвечали следующим образом, например: «отличная память», «отражает мир в картинках, отвечает на вопросы, умеет делать сравнительный анализ» «нет границ мышления», «способность просчитывать последствия», «скорость вычисления», «ИИ не имеет эмоций, поэтому он полагается на объективные данные», «повышение скорости вычислений», «своевременность получения информации», «быстрота реализации решений», «сортировка важности информации» и т.п. Треть респондентов испытала затруднения при ответе на этот вопрос, что выразилось в отсутствии отклика.

На вопрос о сходстве ИИ с человеческим интеллектом обучающиеся давали нижеперечисленные ответы, например: «быстрая реакция, возможность решать задачи», «работа во благо общества, стремление развиваться», «умеет говорить и считать», «оценка ситуации, анализ происходящих событий», «база знаний постоянно обновляется» и пр.

На вопросы о различиях ИИ и человека были получены следующие ответы, например: ИИ характеризуется «отсутствием эмоций», он «может работать непрерывно», лишен «личной выгоды», «запрограммирован под конкретное действие, а человеческий разум способен изменяться под внешним влиянием», «не может думать», у него «отсутствует креативность действий и мышления». ИИ «не живой», «способен запоминать больше информации», «не способен принимать решения на основе нравственного, гуманного подхода, как человек», «не имеет сострадания», «имеет определенные рамки», «ИИ не ограничен моралью», «работает по алгоритму». У ИИ «отсутствует эмоциональная и непредсказуемая составляющая, как у человека», «не способен повторять действия человека в нестандартной ситуации при разрыве

шаблона», «высокая скорость обработки информации», на ИИ «не влияют психологически факторы», «строгая запрограммированность, невозможность отклонений и творчества», «память и потенциал превышают человеческий», «не имеет границ мышления», «более точный, конкретный, быстрый», «не может полноценно отражать окружающий мир», «не способность ИИ находить новые пути решения проблемы».

Весьма показательными явились ответы, касающиеся возможных угроз человечеству со стороны созданного им ИИ. Уровень понимания опасности ИИ и нейросетей создает впечатление, что информация об этом вопросе взята обучающимися из фильмов-катастроф, в которых машины захватывают нашу планету и подчиняют себе землян. При этом, некоторые респонденты указывали на вероятность увеличения числа безработных, «уменьшения количества самих людей» при массовом внедрении ИИ в нашу жизнь. Большинство опрошенных опасаются деградации человека в силу того, что «в перспективе всё за него станут делать роботы», машины «окажутся умнее людей», «человеческая раса отупеет из-за постоянного комфорта», а «ИИ будет показывать более высокую производительность труда, чем человек». Кроме того, это, как считают обучающиеся, «угрозы безопасности», «войны», «смерти», «сложности контроля ИИ», «неправильное программирование машины», «ИИ станет самостоятельным субъектом», «выйдет из строя» и «сможет навредить человечеству в совершенно неизвестной форме». Высказывались и такие тревоги: внедрение ИИ приведет «к исчезновению человеческого общения», «бесчувственности», замене «человека в виде партнера на работа».

Таким образом, на основе ответов обучающихся (будущих управленцев и кадровиков) можно сделать вывод об их слабом понимании предметной области ИИ, механизмах его функционирования, возможностях использования в управлении персоналом, менеджменте и бизнесе в целом. Итоги анкетирования дают основание сформулировать педагогические задачи ближайшего будущего. И наиболее очевидным здесь является переработка УМК соответствующих дисциплин с введением тем, посвященных ИИ.

Список литературы

1. Гейдт А. Искусственный интеллект в HR: чатботы [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://hrm.ru/db/hrm/430BAD82CE07216F432581850026D174/print.html> (дата обращения 9.06.2018 г.).
2. Гринвальд Т. Искусственный интеллект меняет сферу управления персоналом/ пер. Н. Беличенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/03/21/682005-iskusstvennii-intellekt-personalom> (дата обращения: 30.11.2017г.).
3. Искусственный интеллект в HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/iskusstvennyu-intellekt-v-hr> (дата обращения 7.06.2018 г.).

4. Искусственный интеллект и управление персоналом: особенности нового рынка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ffin.ru/market/review/82/58524/#ixzz5NmOSnM16>
5. Искусственный интеллект предскажет развитие отношений в паре [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/society/31183589/> (дата обращения 5.06.2018 г.).
6. Как понравиться Вере: работников для супермаркета «Пятерочка» подбирает роборекрут [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://chatbotconf.ru/ru/article/kak-ponravitsya-vere-rabotnikov-dlya-supermarketa-pyatorochka-podbiraet-roborekruter-70719> (дата обращения 9.06.2018 г.).
7. Кузнецов В. ИИ победил лучших лондонских юристов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hi-news.ru/technology/ii-pobedil-luchshix-londonskix-yuristov.html> (дата обращения: 29.11.2017 г.).
8. Ларионов В. Китайский ИИ получил лицензию врача [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hi-news.ru/software/kitajskij-ii-poluchil-licenziyu-vracha.html> (дата обращения: 29.11.2017 г.).
9. Мацоцкий С. В отделах персонала происходит цифровая революция [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2016/03/02/632120-otdelah-personala-proishodit-tsifrovaya-revolyuitsiya> (дата обращения: 29.11.2017 г.).
10. Муравская М. Боты-рекрутеры и их кейсы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/28394-boty-rekrutery-i-ih-keysy> (дата обращения 8.06.2018 г.).
11. Палмер Дж. Робот начальник светлое будущее или тихий ужас [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.bbc.com/russian/business/2014/07/140702_vert_fut_your_boss_robot (дата обращения 14.06.2018 г.).
12. Писаренко Д. Робот вам в помощь. Как искусственный интеллект приносит пользу людям// Еженедельник «Аргументы и факты». – 2017. – № 48.
13. Романова И.А. Системы искусственного интеллекта в управлении персоналом//Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика: материалы 1-й Международной научно-практической конференции. Вып. 4 / Государственный университет управления. – М.: Издательский дом ГУУ, 2017. – С. 54-57.
14. Ученые обучили нейросеть определять пол человека по написанному тексту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/science/20180424/1519273397.html> (дата обращения 6.06.2018 г.).
15. Хвостова А. Кадровику поможет робот [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2017/10/25/reg-urfo/iskusstvennyj-intellekt-zamenit-sotrudnikov.html> (дата обращения 7.06.2018 г.).
16. Чат-боты в сфере HR: 4 способа использования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://robo-sapiens.ru/stati/chat-botyi-v-sfere-hr-4-sposoba-ispolzovaniya/> (дата обращения 7.06.2018 г.).

17. Человеческий фактор: в 6 т. Т.6. Эргономика в автоматизированных системах /Пер.с англ. Вайсер М., Шнейдерман Б., Уиллиджис Р. и др. – М.: Мир, 1992. – 522 с.
18. Штеттингер Б. Боги из машины. Заменит ли топ-менеджеров искусственный интеллект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/karera-i-svooy-biznes/353763-bogi-iz-mashiny-zamenit-li-top-menedzherov-iskusstvennyu-intellekt> (дата обращения 5.06.2018 г.).
19. Artificial Intelligence and Its Impact on HR Technology [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.wepow.com/en/blog/artificial-intelligence-impact-hr-technology/> (дата обращения 5.06.2018 г.).
20. More Than Half of HR Managers Say Artificial Intelligence Will Become a Regular Part of HR in Next 5 Years [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.prnewswire.com/news-releases/more-than-half-of-hr-managers-say-artificial-intelligence-will-become-a-regular-part-of-hr-in-next-5-years-300458775.html> (дата обращения 4 .06.2018 г.).
21. Uldrich J. HR’s “HAIR”-y Future: 5 Ways Artificial Intelligence Will Transform Human Resources [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://jackuldrich.com/blog/human-resources/hrs-hair-y-future-5-ways-artificial-intelligence-will-transform-human-resources/> (дата обращения 3.06.2018 г.)
22. Wislow E. 5 Innovative Ways to Improve Human Resources through Artificial Intelligence [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://insidebigdata.com/2017/11/15/5-innovative-ways-improve-human-resources-artificial-intelligence/> (дата обращения 3.06.2018 г.).
23. Yi Ting Kwa Artificial Intelligence in HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://justlogin.com/artificial-intelligence-hr/> (дата обращения 3.06.2018 г.).

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND HR-EFFECTIVE INTERACTION

*Romanova I.A. – Associate Professor of Personnel Management Department,
State University of Management*

Ph.D. (pedagogical sciences)

Moscow, Russia

*Gurova E.V. – Associate Professor of Personnel Management Department,
State University of Management*

Ph.D. (Economic Sciences)

Moscow, Russia

*Lass N.I. – Associate Professor of Personnel Management Department,
State University of Management*

Ph.D. (Economic Sciences).

Moscow, Russia

The article is devoted to the problems of using artificial intelligence and neural networks in personnel management of modern companies. The main areas of HR, successfully using the latest information technologies (recruiting, training, monitoring the effectiveness of employees, responses to employee requests) are analyzed. The research data on the attitude

of human resource directors and managers to the introduction of elements of AI in their activity, as well as the results of a survey of students of the State University of Management on the nature and application of intellectual systems are presented.

Keywords: algorithm, information technologies, artificial intelligence, neural networks, software, research, recruiting.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА СЛУЖБУ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

*Усачев Александр Александрович – кандидат юридических наук, доцент
Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина
(МГЮА),*

г. Москва, Россия

*Котлярова Любовь Николаевна – кандидат психологических наук, доцент
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста
России)*

г. Москва, Россия

Авторами статьи проанализированы законодательство и ведомственные правовые акты, регламентирующие процедуру психологического отбора претендентов при приеме на службу в правоохранительные органы РФ и сформулированы предложения, направленные на повышение эффективности психологического отбора претендентов и оценки их личностных компетенций.

Ключевые слова: правоохранительные органы, прием на службу, психологический отбор, личностный потенциал

Прокуроры, следователи, руководители следственных органов и другие сотрудники правоохранительных органов осуществляют правоприменительную и управленческую деятельность в целях защиты основ конституционного строя, обеспечения верховенства закона, защиты жизни и здоровья, прав и свобод человека и гражданина, охраняемых законом интересов общества и государства, противодействия преступлениям и иным правонарушениям, обеспечения безопасности личности, общества и государства. Так, основное содержание уголовного судопроизводства составляет основанная на законе и осуществляемая в соответствии с законом деятельность дознавателя, органа дознания, следователя, прокурора и суда, направленная на раскрытие преступлений и изблечение лиц, виновных в их совершении. При этом в соответствии со ст. 6 Уголовно-процессуального кодекса РФ назначение уголовного судопроизводства заключается, с одной стороны, в защите прав и законных интересов лиц и организаций, потерпевших от преступлений, а с другой, - в защите личности от незаконного и необоснованного обвинения, осуждения, ограничения ее прав и свобод.

Кадровые корпуса правоохранительных органов должны быть укомплектованы интеллектуально развитыми, морально зрелыми и эмоционально устойчивыми специалистами, по своим психологическим характеристикам способными успешно решать сложные и ответственные задачи в динамичных и экстремальных условиях, в том числе связанных с необходимостью обеспечения защищенности личности, общества и государства от техногенных катастроф, террористических актов, связанных с захватом заложников, актов терроризма на объектах общественного транспорта, иного деструктивного и дезорганизующего воздействия

В соответствии с российским законодательством прием на службу в органы прокуратуры проводится на основе отбора, включающего в себя медицинское обследование и всестороннюю оценку профессиональных компетенций и личностных качеств претендентов.

Так, сотрудниками Следственного комитета могут быть граждане Российской Федерации, получившие высшее юридическое образование по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе, обладающие необходимыми профессиональными и моральными качествами и способные по состоянию здоровья исполнять возлагаемые на них служебные обязанности [ст. 16 Федерального закона от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»].

На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел [ст. 17 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»].

Сотрудником органов федеральной службы безопасности может быть гражданин Российской Федерации, не имеющий гражданства (подданства) иностранного государства, способный по своим личным, профессиональным и психологическим качествам, возрасту, образованию и состоянию здоровья исполнять возложенные на него обязанности [ст. 16 Федерального закона от 03.04.1995 № 40-ФЗ «О Федеральной службе безопасности»].

Прокурорами могут быть граждане Российской Федерации, получившие высшее юридическое образование по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе и обладающие необходимыми профессиональными и моральными качествами, способные по состоянию здоровья исполнять возлагаемые на них служебные обязанности [ч. 1 и 2 ст. 40.1 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»].

Оценка пригодности работника к службе в органах и организациях прокуратуры осуществляется по медицинскому, образовательному и психологическому критериям [п. 5.2 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации: утверждена приказом Генерального прокурора РФ от 17.03.2010 № 114 «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации»].

Медицинский критерий предполагает изучение общего состояния физического и психического здоровья прокурорского работника.

Образовательный критерий включает наличие юридических знаний, высокого уровня образованности и эрудиции, общей культуры, необходимых прокурорскому работнику для успешного выполнения служебных обязанностей.

Психологический критерий предполагает соответствие особенностей личности прокурорского работника требованиям, предъявляемым к содержанию, особенностям профессиональной деятельности, а также к условиям, в которых она протекает. Наиболее полно перечни моральных качеств и психологических свойств личности, а также критерии оценки профессионально-личностных компетенций претендентов закреплены в ведомственных актах органов прокуратуры.

Профессиональная пригодность кандидата с точки зрения психологической составляющей определяется по результатам психологического обследования, проводимого в соответствии с Положением о порядке организации и проведения профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации и обучение в государственные образовательные организации, утвержденным приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 15.09.2014 № 493 «О профессиональном психологическом отборе кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации и обучение в государственные образовательные организации». При поступлении на учебу в Академию Генеральной прокуратуры РФ, институты прокуратуры в составе государственных образовательных организаций высшего образования (например, Институт прокуратуры МГЮА) и на целевые места в иных государственных образовательных организациях высшего образования, с которыми Генеральной прокуратурой РФ заключены соответствующие соглашения (договоры), при поступлении впервые на службу в органы прокуратуры в обязательном порядке проводится психологический отбор [пункт 5.3 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации; пункт 2.1 Приказа Генерального прокурора РФ от 20.02.2013 № 80 «Об основных направлениях работы с кадрами в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации»].

Обобщив правовые требования к работникам правоохранительных органов, представилось возможным сделать вывод о том, что они должны

обладать: глубокими профессиональными знаниями и развитым правовым сознанием, хорошим здоровьем, развитыми положительными морально-нравственными качествами, социальной зрелостью, творческими способностями, мотивацией к совершенствованию своего профессионализма. С целью укомплектования кадров органов прокуратуры интеллектуально развитыми, морально зрелыми и эмоционально устойчивыми сотрудниками, по своим психологическим характеристикам способными успешно решать сложные и ответственные задачи в любых условиях деятельности, готовыми преодолевать правовые конфликты и тяготы правоохранительной службы, проводится кадровый отбор. При проведении психологического обследования оценивается наличие следующих четырех основных блоков профессионально важных свойств и личностных качеств кандидата:

1) морально-нравственные качества и мотивационные характеристики работника (развитое правосознание, доминирование социально значимых мотивов при осуществлении профессиональной деятельности, стремление к достижению успеха в работе, к завоеванию авторитета и уважения среди коллег и др., честность, принципиальность, гражданское мужество, чувство долга, совестливость, ответственность, обязательность, добросовестность, исполнительность, дисциплинированность, аккуратность);

2) развитые познавательные способности (оперативность, самостоятельность, гибкость, критичность и прогностичность мышления, способность к абстрагированию, развитое воображение, наблюдательность, проницательность, интуиция, способность воспринимать новую информацию и др.);

3) эмоционально-волевою устойчивостью (высокую работоспособность, выносливость в ситуациях длительных и интенсивных физических и психических перегрузок, способность сохранять целенаправленность и продуктивность деятельности в этих условиях, устойчивость к воздействию стресс-факторов, самообладание);

4) развитые коммуникативные способности (способность устанавливать и поддерживать психологический контакт с различными участниками общения, преодолевать психологические и коммуникативные барьеры, умение слушать партнера, способность правильно интерпретировать поведение собеседника, различать правдивые и ложные показания, хорошее владение устной и письменной речью, вежливость, тактичность, уважительное отношение к людям, умение в конфликтных ситуациях избирать и проводить правильную линию поведения).

Студенты, обучающиеся в юридических университетах по уголовно-правовой и прокурорско-следственной специализациям, претендуют на трудоустройство в органы прокуратуры и Следственного комитета Российской Федерации, органы внутренних дел и федеральной службы безопасности, таможенные и другие правоохранительные органы. При поступлении на службу все они будут проходить оценку профессионально-личностных компетенций в соответствии с нормами российского законодательства. Создание условий для

развития и совершенствования личностного потенциала студентов в процессе их профессионализации является актуальной задачей для университетов, реализующих подготовку обучающихся в области юриспруденции.

Исходя из требований, предъявляемых к кандидатам, психологическая оценка должна проводиться с позиций комплексного исследования, в ходе которого должны выявляться свойства различных структурный уровней личности – индивидного, личностного, субъекта деятельности, индивидуальности.

Анализ специальной литературы показал, что специалистами в области кадрового менеджмента подчеркивается необходимость в разработке и внедрении новых современных методов диагностики личностного потенциала кандидатов на вакантные должности правоохранительных органов [1; 2; 3]. Таким образом, исследование особенностей личностного потенциала (его структуры и содержания) на различных этапах профессионализации юристов представляется важным для разработки моделей психологического обеспечения профессионализации юристов.

Список литературы

1. Брижак З.И. Психолого-педагогическая система профессиональной переподготовки сотрудников следственных органов// «От истоков к современности» (130 лет организации психологического общества при Московском университете): Сборник материалов юбилейной конференции в 5-и томах. Том 5 / Отв. ред. Богоявленская Д.Б. – М.: Когито-Центр, 2015. – С. 228-230.
2. Глибовец В.В. Основные направления психологического обеспечения деятельности органов и организаций прокуратуры Российской Федерации // Актуальные проблемы использования психологических знаний в прокурорской и правоохранительной деятельности. Сборник материалов круглого стола (23 октября 2014 г., г. Москва) / [под ред. О.Д. Ситковской]; Ген. Прокуратура Рос. Федерации; Акад. Ген. Прокуратуры Рос. Федерации. - М., 2015. – С. 18-26.
3. Кроз М.В. Психология прокурорской деятельности. Пособие для прокуроров. – М., 2009.

LEGAL BASICS OF THE PSYCHOLOGICAL SELECTION OF THE APPLICANTS WHEN RECRUITING THEM FOR THE LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Usachev A. A. – PhD (Law), Associate Professor, associate professor of the Department of the Organization of Judicial and Prosecution-Investigatory Activity of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russia

Kotlyarova L. N. – PhD (Psychology), associate professor of the Department of the law of criminal procedure and forensic science of the All-Russian State University of Justice (RLA of the Ministry of Justice of Russia), Moscow, Russia

The authors have analyzed the legislation and departmental legal acts of the bodies of the prosecution service, related to the procedure of the psychological assessment when recruiting applicants in law enforcement agencies of the Russian Federation. Basing on the analysis of the normative legal acts, methodological recommendations on the recruiting for the service in law enforcement agencies, scientific conceptions and approaches, the proposals aimed at rising the effectiveness of the psychological selection of the applicants and of the assessment of their personal competencies have been formulated.

Key words: law-enforcement officers, recruitment, psychological selection, personality potential.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Филинова Ирина Михайловна – кандидат психологических наук, заведующая учебным кабинетом

*Военная академия воздушно-космической обороны им. Г.К. Жукова
г. Тверь, Россия*

Тунденкова Надежда Николаевна – преподаватель

*Военная академия воздушно-космической обороны им. Г.К. Жукова
г. Тверь, Россия*

В статье тезисно описаны основные направления деятельности руководителя профессиональной образовательной организации по изучению психологической структуры вверенного ему коллектива в целом и каждого преподавателя в отдельности.

Ключевые слова: педагогический коллектив, психология коллектива, социометрия, референтометрия, психологические особенности преподавателя.

Одной из компетенций руководителя профессиональной образовательной организации (ПОО) является формирование сплоченной команды педагогического коллектива. Для успешного осуществления этого вида деятельности руководитель должен иметь информацию о таких психологических особенностях коллектива ПОО как:

- показатели внутреннего социально-психологического климата;
- особенности межличностных взаимоотношений;
- уровень сплоченности членов коллектива.

Для диагностики названных показателей руководитель ПОО может воспользоваться следующими, хорошо зарекомендовавшими себя, методиками

[5]: социометрическое и референтометрическое исследование типа межличностных отношений в коллективе; диагностика межличностных отношений Т.Лири; оценка социально-психологического климата группы В.М.Завьяловой; оценка психологической атмосферы в коллективе А.Фидлера; диагностика психологического климата в малой производственной группе В.В.Шпалинского, Э.Г.Шелест; диагностика взаимодействия в малых группах А.С.Чернышова, С.В.Сарычева; выявление психологических особенностей личности преподавателей и сотрудников (функциональные и проективные методики) и др.

Перечисленный диагностический инструментарий может применяться для изучения как отдельных структурных подразделений (коллектив кафедры, предметная методическая комиссия, коллектив заместителей и т.п.), так и отдельных членов ПОО.

Рассмотрим некоторые методики более подробно. Достаточно достоверно тип межличностных отношений в группе позволяют определить такие методы исследования как социометрия и референтометрия. Проблеме референтности посвящены исследования: Г.Хаймена, Р. Мертона (теории референтной группы); Дж.Келли (социально-психологическая модификация техники «репертуарных решеток»), Т.Ньюка (влияние референтных групп на отдельного члена коллектива), Т.Шибутани (функции референтной группы) и др. Референтометрии посвящен также ряд работ отечественных психологов: А.В.Петровского (теория деятельностного опосредствования межличностных отношений личности в группе), Е.В.Щедринной (влияние референтной группы на деятельность и саморазвитие школьника), С.В.Сарычева (взаимодействие в малых группах) и др. [6].

В результате социометрического исследования (Дж.Морено) руководитель ПОО может представить картину взаимоотношений, сложившихся в педагогическом коллективе, уровень благополучия социально-психологического климата, отношения каждого члена группы с остальными ее членами, персональное положение каждого члена коллектива, так называемый социометрический статус индивида [1].

На величину социометрического статуса преподавателя влияют профессиональные успехи, умственная одаренность, общительность, внешний вид, позитивный эмоциональный настрой.

Для точного представления о системе межличностных отношений в педагогическом коллективе важной является также характеристика взаимности эмоциональных предпочтений – взаимных выборов, обеспечивающих комфортное положение преподавателей.

Третья характеристика, получаемая в результате социометрии, характеризует групповые образования внутри педагогического коллектива и показывает наличие:

- устойчивых мини-групп межличностного предпочтения;
- взаимоотношений между ними;
- правил и принципов их образования.

Референтометрия – методика, позволяющая выяснить степень значимости каждого члена группы для коллег, выявить тех, кто является неформальным лидером для большинства ее членов. Также референтометрия дает возможность определить тех, чья позиция не имеет значения ни для кого. Таким образом, референтометрическая методика так же, как и социометрия, направлена на анализ специфических межличностных предпочтений. В то же время слой межличностных отношений, особенности которых выявляются с помощью референтометрии, отличается от методики социометрии. Так, если, используя социометрию, мы применяем позицию «симпатия – антипатия», то совокупность референтометрических выборов по группе позволяет анализировать значительно более широкий слой межличностных отношений, детерминированных целями, задачами и содержанием групповой деятельности, межличностного общения [1].

При обработке результатов референтометрии анализируют только результаты собственно референтометрического опроса. Все референтометрические выборы фиксируются в специальной матрице, принципы построения которой ничем не отличаются от принципов построения социометрической матрицы.

Полученная в результате референтометрии информация позволяет руководителю ПОО выявить наиболее влиятельных членов педагогического коллектива – неформальных лидеров. Руководитель при необходимости может оказывать влияние на мнение коллектива, воздействуя на референтных членов. Кроме того, руководитель может косвенно влиять на отдельного преподавателя через авторитетного для него члена коллектива. [1]

С целью понимания индивидуальных особенностей личности отдельного преподавателя руководитель ПОО может организовать психолого-диагностическое обследование и решить следующие задачи [2, 3]:

- описать и спрогнозировать стиль и качество педагогической деятельности;
- оценить трудовой путь работника;
- выявить мотивы личностного и карьерного роста преподавателя;
- способствовать развитию творческого потенциала педагога.

Примерные направления деятельности руководителя ПОО по систематизации данных психологического обследования преподавателя представлены в таблице 1.

Таблица 1

Направления исследования психологических особенностей личности преподавателя ПОО

№ п/п	Исследуемые характеристики	Структурные составляющие
1.	Интеллектуальные	- уровень интеллекта - качественные особенности интеллекта - когнитивные стили - степень реализации интеллектуального потенциала
2.	Эмоциональные	- эмоциональная стабильность - способы эмоциональной адаптации

		- сила Эго - волевые качества
3.	Мотивационные	- преобладающие потребности - уровень побуждения - ценностные ориентации - мотивы выбора профессии
4.	Смыслообразующие	- самооценка - способность к объективности - способность к самонаблюдению - открытость инновациям - эмпатичность
5.	Коммуникативные	- склонность к доминированию/подчинению - доброжелательность - способность к сотрудничеству - тактичность - гибкость - предпочитаемая межличностная дистанция
6.	Деловые	- организаторские способности - способность к планированию собственной деятельности - ответственность - обязательность

Таким образом, деятельность руководителя ПОО по исследованию психологического состояния коллектива в целом и индивидуальных особенностей личности отдельных преподавателей может дать ему разностороннюю информацию и иметь следующие направления [4]:

- создание психологических стимулов к развитию преподавателя;
- оценка кандидата на вакантное место преподавателя;
- оценивание подчиненных с целью делегирования полномочий и формирования резерва на выдвижение;
- распределение заданий мини-группам в зависимости от предстоящих видов деятельности.

Полученные в ходе анализа данные руководитель ПОО может обсудить:

- индивидуально с каждым членом педагогического коллектива, уделив особое внимание неформальным лидерам, «отвергаемым» и «изолированным» членам коллектива;
- в коллективах выявленных мини-групп;
- со всем коллективом.

Результатом таких обсуждений должно стать улучшение внутреннего социально-психологического климата в ПОО и личного психологического положения в коллективе каждого ее члена.

Список литературы

1. Большая психологическая энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.psyoffice.ru/5-psychology> (дата обращения 28.08.2018).
2. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 640 с.

3. Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.А. Социальная психология: учебное пособие. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2008. – 416 с.
4. Овчарова Р.В. Практическая психология образования. Учеб. пособие для студ. психол. фак. университетов. – М.: Издательский центр Академия, 2003. – 448 с.
5. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2009. – 490 с.
6. Шикун А.Ф., Филинова И.М. Управленческая психология. – М.: Аспект-Пресс, 2005. – 336 с.

THE HEAD'S ACTIVITIES ON THE RESEARCH OF TEACHING STAFF PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS

Filinova Irina Mikhailovna – Candidate of psychological sciences, head of the study room,

*Military Academy of aerospace Air and Space Defense named after G.K. Zhukov
Tver, Russia*

Tundenkova Nadezhda Nikolaevna – lecturer,

*Military Academy of aerospace Air and Space Defense named after G.K. Zhukov
Tver, Russia*

The article describes the basic directions of the activity of the head of the professional educational organization for studying the psychological structure of the collective entrusted to him as a whole and each teacher separately.

Keywords: pedagogical collective, collective psychology, sociometry, referentometry, psychological characteristics of the teacher.

Раздел IV
ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА
В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ
В СИТУАЦИИ ТЕРРОРИСТИЧЕСКОГО АКТА

*Безносков Дмитрий Сергеевич – кандидат психологических наук, доцент,
Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной
работы,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье рассматривается психология безопасности человека в ситуации террористического акта. Безопасность является основной потребностью человека. Описываются ситуации поведения заложников при террористическом актах в Москве 2002 г. (театр на Дубровке) и Беслане 2004 г. Предлагаются психологические рекомендации заложникам.

Ключевые слова: безопасность жизнедеятельности человека, террористические акты, поведение заложников.

Обеспечение безопасности жизнедеятельности входит в число основных потребностей человека. В первобытном обществе люди объединялись в племена, прежде всего, для совместного обеспечения своей безопасности. Опасность для человечества составляют три типа угроз. Первый тип связан с природными явлениями: землетрясение, извержение вулканов, наводнение и цунами, засуха. Второй тип определяется социальными проблемами: конфликты, войны, террористические акты, социальные санкции и пр. Третий тип угроз возникает под влиянием человеческого фактора: профессиональная некомпетентность, физиологические проблемы – усталость, низкий уровень работоспособности, физическая слабость и т.д. В настоящее время социальные проблемы являются доминирующими угрозами для нашего общества.

По мере развития цивилизации решение вопросов обеспечения безопасности людей становится основной функцией государственных институтов. В различных странах мира сформировались системы безопасности: структуры МВД и государственной безопасности, службы спасения от стихийных бедствий и влияния человеческого фактора. В XX веке человечество договорилось о создании международных организаций, призванных обеспечить безопасность в области международных отношений: Лига наций, ООН, Юнеско. В целях предотвращения военных действий после Второй Мировой войны были созданы военные объединения: Варшавский договор, НАТО.

Практика общественной жизни показывает, что недостаточность системы безопасности приводит к огромным несчастьям: человеческим жертвам,

значительным материальным и моральным издержкам. В настоящее время проблема безопасности приобретает особое значение. Возрастает риск техногенных катастроф, экологическая обстановка ухудшается, периодически возникают экономические кризисы, организуются террористические группы и даже государства (например, ИГИЛ), представляющие существенные угрозы для всего человечества

Наиболее важной задачей работы различных социальных служб является создание системы обеспечения безопасности жизнедеятельности человека. Эти задачи предполагают:

- идентификацию угроз и опасностей, определение их вида, вероятности возникновения, времени возникновения, пространственного расположения, масштаба возможного ущерба;
- профилактику выявленной опасности. предупреждение людей о возможности возникновения угрозы;
- действия правоохранительных органов и сотрудников МЧС в чрезвычайных ситуациях, направленных на спасение людей [2, 3];
- действия специальных психологических служб по оказанию психологической помощи пострадавшим в результате несчастных случаев или террористических актов.

Нами было проанализировано поведение террористов и их заложников в ситуации захвата террористической группой под командой М. Бараева более 700 заложников в театральном центре на Дубровке в Москве 23 октября 2002 г. Были проанализированы также трагические события захвата 1200 заложников 1 – 3 сентября 2004 г. в школе г. Беслана.

Заложники могут реагировать на стрессовую ситуацию, в которой они оказались по воле террористов трояким образом. Во-первых, большинство заложников морально подавлены, все чувства сосредоточены на переживаемых страданиях, познавательные способности подавлены эмоциями, заложники ведут себя пассивно, тихо, нацелены на свои переживания. Во-вторых, среди заложников могут появиться лидеры. Это опытные, стойкие, выдержанные и уравновешенные люди, с сильным типом нервной системы, способные помочь остальным выжить и выстоять в сложной ситуации. Например, при захвате заложников на Дубровке подобный тип поведения проявила врач кардиолог Мария Школьникова, которая организовала сбор подписей заложников с просьбой выполнить требования террористов. Таким образом, она заняла людей конкретной деятельностью и дала им надежду на благоприятный исход угрожающей ситуации. В-третьих, заложники могут проявлять очень активное поведение. Это может быть отчаяние, истерические припадки, безрассудное поведение, провоцирующее остальных заложников на эмоционально неуравновешенные реакции.

Люди, попавшие в ситуацию заложничества, испытывают сложную трансформацию психики. Прежде всего, у них возникает ощущение нереальности. Они не могут поверить, что оказались в такой безвыходной ситуации, что их жизнью распоряжаются посторонние, агрессивные люди, что

фактически они стали их рабами. Затем у заложников может возникнуть протест против заточения, часто не выдержав стресса, они могут попытаться бежать или напасть на террористов с целью освобождения. Подобные действия, как правило, не могут быть успешными, так как сила на стороне вооруженных террористов. Невозможность найти разумный выход из ситуации приводит к тому, что у заложников появляется «Стокгольмский синдром», который впервые был описан в 1978 г. в столице Швеции. Синдром проявляется в том, что заложники принимают сторону террористов в надежде сохранить свою жизнь. В Стокгольме банк был захвачен террористами, которые в течение шести дней угрожали жизни заложников, однако иногда предоставляли им какие-то поблажки. Синдром был настолько силен, что освобожденные заложники во время суда над террористами выступали в их защиту, оправдывая их действия. Такая странная привязанность к террористам возникает у заложников только в том случае, если им не причиняют физического вреда, а только моральные страдания. Эти страдания замещаются заложниками попытками оправдать действия бандитов. Если же террористы издеваются и убивают нескольких заложников на глазах остальных, то подобного синдрома не возникает. Например, во время террористического акта в Беслане Стокгольмский синдром не был зафиксирован нами ни у одного из заложников. Примером может служить мальчик, пытавшийся убежать из школы в Беслане. Убегая из горящей школы, он успел крикнуть сотрудникам спецназа: «Дяденьки, убейте их, они – сволочи!». Пуля террориста сразила ребенка в спину. Насмерть! [1, с. 148–154].

Мы разработали психологические рекомендации заложникам:

1. Постарайтесь постоянно анализировать ситуацию, следить за действиями террористов. Необходимо загружать мозг информацией для того, чтобы предохранять свою психику от разрушающего действия негативных эмоций.
2. Постарайтесь противостоять заражению эмоций страха, охвативших окружающих заложников. Помогайте друг другу, разговаривайте, читайте стихи, молитесь богу. Верьте в то, что Вы обязательно спасетесь.
3. Осознайте то, что Ваша цель – добиться освобождения законными средствами, не сотрудничая с террористами. Помните, что террористы – это преступники, совершившие насилие против Вас! [1, с. 154].

Психология безопасности жизнедеятельности человека зависит прежде всего от самого человека, а не только от правоохранительных органов.

Список литературы

1. Безносков Д.С., Почебут Л.Г. Психология толпы и терроризм. – Учебное пособие. – М.: ЦЦКР МВД России, 2007. – 176 с.
2. Русак О.Н., Малаян К.Р., Занько И.Г. Безопасность жизнедеятельности. – Учебное пособие. – СПб.: Лань, 2012. – 171 с.
3. Сухов А. Н. Социальная психология безопасности. Учебное пособие. – М.: Академия, 2004. – 256 с.

PSYCHOLOGY OF SECURITY IN SITUATIONS OF TERRORIST ACT

Beznosov D.S. – Associated Professor, Candidate of psychological Sciences, Senior lecturer

*St. Petersburg State Institute of psychology and social work,
St. Petersburg, Russia*

The article deals with the psychology of human security in a situation of a terrorist act. Security is a basic human need. Describes the behavior of the hostages situation terrorist acts in Moscow, 2002. (theatre at Dubrovka) and Beslan, 2004. Offers psychological advice hostages.

Keywords: human security, terrorist acts, hostage-taking behavior

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОГО СОСТАВА МЧС РФ ПРИ РАБОТЕ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

Водопьянова Наталия Евгеньевна – доктор психологических наук, профессор Санкт-Петербургский Государственный университет

г. Санкт-Петербург, Россия

Зиновьева Дина Муратовна – кандидат психологических наук, доцент

РАНГХиГС (Волгоградский институт управления)

г. Волгоград, Россия

Хрипунова Светлана Владимировна – кандидат философских наук, доцент

РАНГХиГС (Волгоградский институт управления),

г. Волгоград, Россия

В статье раскрыты проблемы, связанные с обеспечением психологической безопасности личного состава при работе в условиях экстремальных ситуаций. Обоснованы принципы и механизмы психологической работы с сотрудниками МЧС РФ для подготовки их к деятельности в экстремальных ситуациях. Подчеркивается необходимость осуществления мер по обеспечению психологической безопасности сотрудников как основы для своевременной и важной деятельности в рамках ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Ключевые слова: психологическое сопровождение, чрезвычайные ситуации, травматический стресс, экстренная психологическая помощь, Психологическая Служба МЧС РФ, психологическая безопасность.

На сегодняшний день современная цивилизация сталкивается с множеством вызовов, в том числе с многочисленными и разнообразными экстремальными ситуациями – от военных действий и террористических атак до техногенных и природных катастроф. Человечество научилось реагировать на данные вызовы, и сформировала систему научных и практических знаний,

умений и навыков, призванных помочь людям, попавшим в трудные жизненные ситуации.

Понятие «экстремальная ситуация» определяется как внезапно возникающие обстоятельства, которые являются для человека настолько значимыми, что вызывают психологическую, эмоциональную, физиологическую напряженность, приводящую к стрессу. Она приводит к нарушению чувства безопасности, и связана с угрозой для жизни, здоровья и благополучия человека. Основопологающей эмоцией является страх, чувство беспомощности. Человеку, попадающему в экстремальную ситуацию, приходится преодолевать опасности, угрожающие его жизни, поэтому страх – это своеобразный «сигнал тревоги», который с одной стороны приводит к мобилизации внутренних ресурсов, а с другой стороны может стать огромным дестабилизирующим фактором в борьбе с возникшей угрозой.

Страх может вызывать у человека негативные ощущения, приводящие к необдуманым действиям во время экстремальной ситуации, которые могут помешать ему в его стремлении к безопасности. Существует множество факторов, оказывающих влияние на человека и угрожающих его жизни, здоровью и благополучию: физические, биологические, химические, температурные и ряд других. Все они требуют определенных мер защиты и умений человека с ними справляться. Попадая в опасную ситуацию, у человека возникает психическая и эмоциональная напряженность, поэтому ему необходимо осуществление системы мер, усиливающих его психологическую безопасность.

Под психологической безопасностью понимается адекватное текущей ситуации отражение человеком или группой людей опасности и способностью их к конструктивной регуляции поведения для того, чтобы сохранить целостность и стабильность себя как психологических систем.

Существуют три фактора, определяющих безопасность человека: это человеческий фактор, фактор среды и фактор защищенности. Последний фактор – это определенные средства, которыми пользуются люди для защиты от опасных (экстремальных) ситуаций. Уровень защищенности зависит от степени конструктивности и активности поведения человека, можно сказать от готовности к действиям в ситуации опасности.

Во время экстремальной ситуации люди сталкиваются с различными обстоятельствами, которые влияют на их психологическую безопасность: внезапность ситуации, отсутствие опыта, длительность протекания экстремальной ситуации, недостаток контроля, постоянные изменения ситуации, эмоциональные переживания, связанные с горем и потерями и другими фрустрирующими факторы. Поэтому система мер обеспечения безопасности напрямую связана с воздействием на эти факторы.

В экстремальных ситуациях, помимо населения, всегда присутствует группа профессионально-ориентированная на спасение людей. Это работники системы МЧС РФ, которые по роду своей профессиональной деятельности должны прийти на помощь людям при возникновении экстремальных ситуаций

и ликвидировать их последствия. Чрезвычайная ситуация и ликвидация последствий происходит в три этапа:

- первый этап носит название острого периода, и характеризуется внезапно возникшей ситуацией угрозы жизни, здоровья и благополучию людей. На данном этапе, который может длиться минуты или часы, особое значение имеет психологическая готовность личного состава к работе в экстремальных условиях;
- второй этап характеризуется организационным развертыванием спасательных работ во времени и обеспечением нормально возможной жизни в условиях экстремальной ситуации. Для этого периода характерно психоэмоциональное напряжение и утомляемость личного состава.
- третий период связан с завершением ликвидационных работ, когда происходит эмоциональная и когнитивная переработка произошедших событий, оценка собственных действий и переживаний.

Любые экстремальные ситуации, несомненно, вызывают у всех, кто оказался по тем или иным причинам в зоне их воздействия, большую эмоциональную напряженность и стресс, поэтому, для ликвидации возникших ситуаций необходимо иметь большой запас психологической прочности и готовности, энергично и быстро реагировать в возникших экстремальных обстоятельствах.

Экстремальные ситуации напрямую связаны с эмоционально тяжелой картиной разрушений, гибели и ранений людей, поэтому могут привести к нарушению мыслительных, эмоциональных, волевых процессов, затормозить или вовсе исключить контроль за своими действиями у человека. Все эти последствия характерны для страха, который переживается в момент возникновения экстремальной ситуации. Для его преодоления необходимо понимание чувства личной ответственности каждого сотрудника МЧС, осознание большой значимости дела, которое они выполняют. Осознание, что работа протекает в условиях опасности и риска для здоровья, а иногда и жизни, все это поднимает значимость совершенных действий в глазах сотрудников МЧС и во мнении общества в целом.

Несомненно, что все вышеперечисленное является основополагающим в обеспечении психологической безопасности личного состава, необходимым для его действий при ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Поэтому особенно важно вести психологическую работу с сотрудниками, которая дает возможность снять многие проявления страха, например, такие как – внезапность наступления ЧС. Тренировки и психологические занятия направлены на формирование готовности личного состава к предстоящим действиям. Готовность – это, прежде всего, понимание своего места в ликвидации экстремальной ситуации и алгоритма действий в ней. Сотрудники МЧС должны знать и отрабатывать на тренировочных психологических занятиях не только алгоритмы своих действий, но и психологическую готовность к тому, что ЧС – это реальная опасность и необходимо быть готовым не только к профилактике и не допущению таких явлений, но и к их

ликвидации, со всеми вытекающими последствиями.

Самая главная задача личного состава во время экстремальной ситуации является сохранение спокойствия людей и четкая, разумная и быстрая деятельность по ликвидации последствий. Приоритетная задача по профилактике страха состоит в том, чтобы сотрудники четко знали и выполняли необходимые действия по реализации своей задачи. Ведь именно быстрое действие и уверенность в собственные силы спасает от страха. Кстати, одной и важнейших задач, как личного состава, так и Психологической Службы МЧС РФ во время ликвидации ЧС является необходимость фиксирования людей, которые способны индуцировать страх и вовлекать в него большие массы народа. Их влияние на окружающих людей необходимо останавливать для не допущения различных негативных последствий [3, с.54].

Для работы с личным составом при обеспечении его психологической безопасности используется два основных направления:

- профилактика психологической безопасности до возникновения ЧС (психологические тренинги для отработки готовности к ЧС, также работа с такими эмоциональными проявлениями как гнев, страх, агрессия)
- коррекция возможных проблем после ликвидации ЧС (в рамках постэкспедиционного мониторинга психологического состояния сотрудников).

Постэкспедиционные обследования – система мероприятий, направленных на выявление наличия и степени выраженности дезадаптивных состояний и стрессорных нарушений у личного состава, задействованного в ликвидации последствий ЧС. Данная система призвана подготовить рекомендации по формам и методам реабилитации личного состава после участия в ликвидации ЧС [1, с. 10].

При работе с личным составом для обеспечения психологической безопасности необходимо, прежде всего, осуществлять меры по формированию положительного ресурсного состояния. Под ресурсным состоянием понимаются личностные качества человека, которые способствуют осуществлению положительной стратегии его жизни, а также комплекс процессов жизнедеятельности организма, различных психических и поведенческих действий, которые участвуют в достижении различных поставленных им целей и задач.

Рассмотрим положительное, мобилизующее воздействие экстремальной ситуации, которое может сформировать ресурсное состояние у личного состава МЧС, задействованного в ликвидации последствий ЧС.

По мнению Андросюка В.Г. [2, с. 43] к таким положительным изменениям относятся:

- снижение порогов ощущений и ускорение чувствительности. То есть получается, что человек более точно оценивает ситуацию, более быстро и четко реагирует на изменения окружающей действительности;
- понижение утомляемости, приглушение чувства усталости. Человек становится более выносливым и работоспособным в дискомфортных условиях;
- повышение готовности к решительным и более смелым действиям. У

человека проявляются волевые качества, он быстрее принимает решения, и прогнозирует развитие ситуации, а также готов к здравому риску;

- активизация чувства долга. У человека возникает так называемое «деловое возбуждение», когда конечная цель действия определяется более четко и однозначно;

- активизация познавательной деятельности. Усиливается острота восприятия, активно включаются все резервы человека, актуализируются творческие способности, широко используются интуитивные способности;

- проявление интереса и энтузиазма. Человек при решении возникающих задач готов задействовать все возможные навыки и специальные способности.

Для того чтобы положительные изменения стали возможны, необходимо проводить психологические занятия с личным составом, направленные на развитие таких качеств как готовность к возможным действиям. Поэтому, необходимо сформировать у сотрудников умения противостоять экстремальной ситуации. Для этого необходимо сочетание трех возможных факторов:

- физиологическая устойчивость как совокупность физических и физиологических качеств организма;

- психическая устойчивость, включающая в себя подготовку личности к действиям в чрезвычайных условиях и специальные навыки работы в них, а также уровень и наличие положительной мотивации;

- психологическая готовность, как мобилирующий фактор для возможных действий в экстремальных условиях.

Важной частью психической регуляции является сбалансированное состояние человека, которое играет очень важную роль в его деятельности и поведении.

Задача Психологической службы МЧС РФ при работе с личным составом заключается в том, чтобы всецело способствовать обеспечению психологической безопасности сотрудников, формировать положительную адаптацию к стрессовым и эмоциональным переживаниям, характерным для экстремальных ситуаций. Необходимо в рамках психологических занятий вырабатывать навыки наиболее адекватных реакций для мобилизации своих положительных ресурсов. Все это способствует росту доверия к своим силам у сотрудников и помогает лучше адаптироваться к экстремальным ситуациям.

Необходимо помнить о том, что психологическая подготовка личного состава, дает возможность быть готовым к нагрузкам, которые предполагаются в рамках ЧС. Без осуществления мер по обеспечению психологической безопасности возможна реальная угроза возникновения страха и растерянности, что может привести к серьезным последствиям, особенно в начале, и в момент развития экстремальной ситуации. Поэтому психологическая готовность личного состава, его дисциплинированность и выдержка – основа безопасности при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

Список литературы:

1. Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций [Электронный ресурс]// Студопедия. – 2012. – Режим доступа: <https://studopedia.org/7-7389.html> (дата обращения 14.06.2018 г.).
2. Андросюк В.Г. Педагогика и психология в деятельности органов внутренних дел. Часть особенная. 2 издание. – М.: Изд-во «Щит-М», 2001. – 240 с.
3. Осипова А.А. Справочник психолога по работе в кризисных ситуациях. - Ростов-на Дону: Феникс, 2005. – 315 с.

ENSURING PSYCHOLOGICAL SAFETY OF PERSONNEL IN EXTREME SITUATIONS

Natalia E. Vodopyanova – Associate Professor of psychological Sciences, Professor, Saint Petersburg state University

St. Petersburg, Russia

Dina M. Zinovieva – Candidate of psychological Sciences, Associate professor, Russian Academy of national economy and public service (Volgograd Institute of management),

Volgograd, Russia

Svetlana V. Khripunova – Candidate of philosophy science, Associate professor, Russian Academy of national economy and public service (Volgograd Institute of management),

Volgograd, Russia

This article reveals the problems of provision the psychological safety of personnel in extreme situations. The principles and mechanisms of psychological work with specialists of MES RF to prepare them for activities in extreme situations are substantiated. The need to implement a measure to ensure the psychological safety of specialists as a basis for timely and important activities in the emergency response is emphasized.

Keywords: psychological support, emergency situations, traumatic stress, Psychological Service of MES RF, Psychological safety.

ИНТЕГРАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СЛОЖНЫХ ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Водопьянова Наталия Евгеньевна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургский государственный университет,

г. Санкт-Петербург, Россия

Старченкова Елена Станиславовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности,

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

*Столярчук Елена Анатольевна – старший преподаватель кафедры
психологического обеспечения профессиональной деятельности,
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье представлены результаты исследования стилей саморегуляции поведения, интеллекта и профессиональных потребностей специалистов сложных технических систем (СТС). Учет особенностей психической саморегуляции специалистов СТС является важной частью интегративной системы обеспечения деятельности, в целях повышения их творческой активности на этапах профессионализации от входа до выхода из профессии.

Ключевые слова: саморегуляция, интеллект, профессиональные потребности, специалисты сложных технических систем.

Интегративное развитие специалистов сложных технических систем (СТС) в условиях растущей неопределенности техногенной, социально-экономической и организационно-психологической среды выдвигает необходимость разработки новых организационных, технических, экономических, психологических принципов функционирования сложных систем. Современные технологии конструирования СТС постоянно совершенствуются, воплощаясь в техногенные аппараты, построенные по принципу организации и функционирования биологических нейронных сетей, поэтому необходима разработка интегративных подходов, детерминирующих развитие субъекта труда посредством взаимоотношения биологического и социального в развитии психики, соотношения внутренних закономерностей и внешних воздействий, взаимоотношения развития и обучения. Развитие субъектности предполагает учет индивидуально-психологических переживаний, процессов и механизмов, лежащих в основе творческой активности позитивных убеждений и рациональных действий. Активизация творческого бытия субъекта деятельности опосредована контекстом культуры и субкультуры, а так же его индивидуальным психофизическим своеобразием, что и определяет его отношение и понимание происходящего. Получение позитивного опыта отражается в изменении системы отношений субъекта труда к методам работы, способам, мотивам и результатам труда.

Разработка СТС представляет собой сложный интеллектуальный труд с высокой познавательно-поисковой активностью. При взаимодействии с окружающим миром специалист СТС непрерывно сталкивается с ситуацией выбора различных способов для реализации своей активности в зависимости от поставленных целей, индивидуальных особенностей и условий окружающей его действительности, особенностей взаимодействующих с ним людей [1, с. 26]. Высокотехнологичное производство СТС требует высокого уровня, творческой и интеллектуальной активности, определенных стилей

саморегуляции специалистов, задействованных в области кибернетики, мехатроники и робототехники.

Специалисты СТС представляют собой сочетание двух противоположностей: теоретиков, склонных к исследованиям, что позволяет им охватить проблему и решать ее в целом; практиков - профессионалов, изготавливающих аппаратную продукцию. В связи с этим специалисты, работающие в данной сфере, должны не только иметь способности управлять творческой активностью и поведением, знать свои сильные стороны личности и иметь представления о личностных своих достоинствах, но и инициировать собственные замыслы, планируя успешные проекты и действия, которые будут воплощены в реальности.

В настоящее время проблема повышения результативности специалистов в наукоемких областях сложна, недостаточно разработана и является общепризнанной проблемой. В научной литературе одним из популярных подходов к повышению эффективности деятельности субъекта труда рассматривается обучения персонала посредством разработки программ модульного и онлайн-обучения сотрудников.

Одним из малообработанных вопросов является интегральная оценка продуктивности специалистов СТС. Оценка продуктивности специалистов СТС должна включать не только уровень подготовленности, наличие специальных знаний, умений и навыков (ЗУН), но также и индивидуально-психологические характеристики (особенности саморегуляции поведения, мотивационные потребности и мышление). Данная оценка может учитываться при отборе специалистов в проектные группы, при ротации, создании кадрового резерва и планировании карьеры.

Результаты отдельных исследований показывают, что продуктивность СР существенно зависит от особенностей творческой мотивации и самоорганизации - умения ставить цели проекта, планировать действия и сроки их достижения [2, с. 102].

В настоящее время недостаточно раскрыты взаимосвязи особенностей саморегуляции, когнитивно-мотивационных потребностей с интеллектом для повышения творческой продуктивности деятельности специалистов умственного труда.

Целью настоящего исследования являлось изучение зависимости особенностей саморегуляции от интеллекта и профессиональных потребностей специалистов СТС.

Выборка. В исследовании приняли участие 87 специалистов СТС (мужчины), из них: специалисты, работающие на производстве, (60%) и специалисты, работающие в проектно-конструкторских отделах (40%), со стажем работы от 3 лет до 22 лет, в возрасте от 24 до 67 лет.

Методики исследования: уровень саморегуляции поведения («Стиль саморегуляции поведения» В.И.Моросанова), уровень интеллектуальных способностей («Краткий ориентировочный тест» (КОТ) В.Н. Бузиным и Э.Ф. Вандерликом) и профессиональные потребности («Изучение мотивационного

профиля личности» Ш. Ричи и П. Мартин). Для обработки результатов исследования использовались методы: описательная статистика, сравнительный анализ t-Стьюдента, корреляционный анализ Пирсона.

Результаты исследования. Обнаружено, что саморегуляция поведения у специалистов СТС (интегральный показатель 37,25) соответствует среднему уровню осознанной саморегуляции поведения. Это свидетельствует о том, что данные специалисты достаточно гибко и адекватно реагируют на изменения условий труда, корректировку первоначальных задач, осознано выдвигают альтернативные планы решения поставленных перед ними новых целей, взвешенно подходят к оценке возможных результатов своей деятельности. В исследуемой группе специалистов СТС отмечается средний уровень по шкале «Планирование», показатель равен 6,19 баллов. Это говорит о том, что они осознанно определяют основные цели и возможности их реализации, конкретные сроки выполнения определенной работы. Оценка по шкале «Моделирование» составила 6,35 балла, что отражает средний уровень развития представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень осознанности, детализированности и адекватности. Специалисты СТС способны моделировать свое поведение, правильно оценивать ситуацию и оперативно подбирать пути и способы достижения цели. Оценка по шкале «Программирование» составила 7,02 балла, это соответствует способности четко структурировать свои действия и поведение. Показатель по шкале «Оценка результата» составил 6,56 балла, средний уровень. Это объясняется тем, что им свойственна адекватная самооценка по оценке результатов своей работы. Для них важно рассчитать степень несогласования с целью деятельности и выявить причины, чтобы оперативно перестраивать программы действий и вовремя вносить необходимые коррективы. Обнаружена низкая оценка по шкале «Самостоятельность» (4,45 балла). Это предполагает, что они не всегда способны выполнить работу самостоятельно, нуждаются в помощи и поддержки коллег, в групповых обсуждениях и обратной связи о результатах деятельности. Оценка по шкале «Гибкость» находится на среднем уровне (6,68 балла). Данный уровень предполагает готовность к перестройке планов и программу действий, относительную гибкость коррекции в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий.

Исследование интеллекта специалистов СТС показало следующее. Общий показатель интеллекта составляет 25,24 балла, что соответствует уровню выше среднего. Это говорит о том, что у них высокий темп мыслительной деятельности, выносливости к умственным нагрузкам, быстрой переключаемости с одного вида деятельности на другой, что способствует успешности в разных видах умственной деятельности. Высокий интеллект помогает им быстро и оптимально находить решения в разных ситуациях, продумывать и реализовывать стратегии для достижения намеченных целей, быстро и четко распределять и концентрировать внимание на важных вопросах, обобщать и анализировать новый материал в сжатые сроки.

Оценка профессиональных потребностей специалистов СТС показала следующее. В соответствии с показателем по шкале «потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении» (36,3 баллов) можно говорить о том, что для них важны не столько материальные составляющие определяющие их работу, сколько возможность использования своих интеллектуальных способностей, направленных на получение наивысшего результата в совершаемой ими работе и возможность карьерного роста. Показатель по шкале «потребность в хороших условиях работы» находится на среднем уровне (26,42 балла), т.е. потребность в хороших условиях работы не является первоочередной для них, так как их условия труда не определяют их уровень производительности. Комфорт и хорошая обстановка при выполнении своих обязанностей не настолько важны для этой группы специалистов. Обнаружен высокий показатель по шкале «потребность в четком структурировании работы» (32,38 балла). Это означает, что постановка основной задачи, составление четкого плана действий и достижение результатов в полученной работе имеют высокое значение для специалистов робототехники, свидетельствует об их ответственности, организованности и полной заинтересованности в достижении поставленных целей. Отмечается низкий показатель по шкале «потребность в социальных контактах» (21,98 баллов), очевидно, это связано со спецификой их деятельности, которая требует внимания, сосредоточенности и отсутствие внешних раздражителей, мешающих организации умственной деятельности, но при этом им важно общение с коллегами в процессе погружения решения профессиональных проблем. Средний уровень был получен по шкале «потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения» (25,03 балла). Это говорит о том, что общение с коллегами является необходимостью, но чаще всего долгосрочные взаимоотношения образуются в замкнутом, ограниченном спецификой работы коллективе и, как правило, для них круг коллег и друзей является одним и специалистов СТС тем, же социумом. Низкий результат был получен по шкале «потребность в завоевании признания со стороны других людей», он составил 31,02 балла. Для специалистов СТС важно одобрение других людей и первостепенным является мнение только тех людей, которые хорошо понимают специфику их труда. Они, как правило, самодостаточны, самокритично относятся к своим успехам и это связано с тем, что их работа всегда имеет практический результат. Высокий результат по шкале «потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их» составил 33,61 балла. Постановка сложных целей и достижение наивысшего результата для них является одной из основных потребностей, так как выбор профессии связанный с развитием науки чаще всего обусловлен желанием субъекта внести максимальный вклад в научно-технический прогресс. Средний показатель по шкале «потребность во влиятельности и власти» составил 22,63 балла. По нему мы можем судить о том, что власть, по их мнению, является только инструментом для продвижения своих идей и достижений. Это говорит о том, что они напористы и конкурентны. Средний показатель по шкале

«потребность в разнообразии, переменах и стимуляции» составил 31,04 балла. Нежелание выполнять рутинную работу, является характерной чертой, свойственной им. Этот фактор указывает на максимальную готовность к действиям, к переменам ситуации, к мобильному изменению планов решения поставленной задачи в зависимости от изменения субъективных условий. Средний результат по шкале «потребность быть креативным» составил 29,87 балла. Они открыты для новых идей и нестандартному подходу решению поставленной цели, но ограничены жёсткими рамками и спецификой областей, в которых работают. Средний показатель по шкале «потребность в совершенствовании, росте и развитии, как личности» составил 35,04. Это говорит о том, что им присуще стремление к саморазвитию, желание повышать свой личностный уровень не только в областях, связанных со своей сферой деятельности. Специалисты СТС разносторонне развиты, независимы и открыты ко всему новому. Средний показатель по шкале «потребность в ощущении востребованности в общественно-полезной работе» составил 34,97 балла. Им свойственно повышенная концентрация на профессиональных задачах, и конкретность мышления не оставляет возможности и желания стремиться к высоким результатам в общественно-полезной работе.

Результаты сравнительного анализа показателей особенностей саморегуляции поведения, интеллекта, профессиональных потребностей специалистов СТС, работающих на производстве и в проектно-конструкторских отделах. Обнаружено статистически значимое различие по профессиональным потребностям в креативности у специалистов СТС, работающих в проектно-конструкторских отделах ($T=2,479$, $df=61$, $p=0,016$). Они более креативны, чем специалисты, работающие на производстве.

Специалисты СТС, работающие в проектно-конструкторских отделах более креативны, так как их работа заключается в проектировании и разработке нового. Для них важно не тривиальность мышления, а любознательность в различных областях науки для изучения нового. Они готовы к переменам и умеют подстраивать свою деятельность под новые условия труда. Способны видеть не отдельные части проекта, а всю картину в целом в целом и не только разрабатывать проект, но эффективно внедрять его. Богатый прошлый опыт, позволяет им корректировать свою деятельность и уменьшает возможность ошибок при реализации проекта.

В результате корреляционного анализа обнаружено следующее. Стаж специалистов СТС положительно связан с потребностью высокой заработной платой ($r=0,25$, $p=0,05$) и отрицательно с особенностью саморегуляции оцениванием результатов ($r= -0,26$, $p=0,05$). Возраст отрицательно связан с профессиональной потребностью перемены и разнообразием ($r= -0,27$, $p=0,05$). Чем старше специалисты СТС, тем меньше они заинтересованы в переменам и разнообразии своей деятельности.

Выявлена взаимосвязь особенностей саморегуляции поведения с интеллектом и профессиональными потребностями специалистов СТС. Потребность во влиятельности и власти положительно взаимосвязаны с

особенностью саморегуляции поведения, программированием ($r=0,26$, $p=0,05$), самостоятельностью ($r=0,27$, $p=0,05$) и интеллектом ($r=0,29$, $p=0,05$). Чем лучше у них развиты способности к программированию своих действий и самостоятельности, тем больше они хотят влиять на других людей. Чем выше их интеллектуальные способности, тем больше стремление руководить другими. Интеллект положительно взаимосвязан с профессиональными потребностями в разнообразии и переменах своей деятельности ($r=0,51$, $p=0,01$) и отрицательно - с потребностью в завоевании признания ($r=-0,39$, $p=0,01$). Чем выше у них интеллект, тем больше выражено стремление к динамичному развитию и переменам в профессиональной деятельности, меньше их стремления в доказательстве собственного превосходства и потребности оценки своих достижений другими людьми.

Таким образом, чем выше интеллектуальные способности специалистов СТС, тем выше у них предпосылки к развитию личности и способности к созданию инновационных аппаратных продуктов. Интеллект обуславливает стремление к самосовершенствованию, самостоятельности, желанию приобретать новые знания, повышая их творческую активность. Высокий интеллект в то же время позволяет им спокойно относиться к критике и мнению других людей, особенно тех, кто не связан с их профессиональной сферой.

Потребность в стабильных взаимоотношениях специалистов СТС положительно взаимосвязана с особенностью саморегуляции поведения моделированием ($r=0,25$, $p=0,05$) и с оцениванием результатов ($r=0,39$, $p=0,01$). Чем лучше они моделируют, представляют обстоятельства внутренних и внешних условий ситуации, оценивают результаты своей деятельности, тем выше их продуктивность деятельности по конечному результату.

Выводы. Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что у специалистов СТС психическая саморегуляция на среднем уровне, т.е. имеется потенциал ее возможного развития. Они имеют высокие уровни интеллекта и потребности в структурировании работы, постановке и решении глобальных задач научно-технического прогресса, а низкий уровень – в потребности социальных контактах. Специалисты СТС, работающие в проектно-конструкторских отделах более креативны, чем специалисты, работающие на производстве. Чем дольше специалисты СТС работают в данной организации, тем больше их интересует повышение заработной платы, и меньше заинтересованность в деятельности. Чем выше уровень интеллекта у данных специалистов, тем больше они стремятся к динамичному развитию и переменам в профессиональной деятельности, к руководству в проектной деятельности, и меньше у них выражены потребность доказательства собственного превосходства и оценки своих достижений другими людьми. Когнитивно-мотивационные особенности поведения специалистов СТС в большей степени оказывают позитивное воздействие на стили саморегуляции такие, как программирование и моделирование, и отрицательно – на стиль структурирования работы и профессиональные потребности: влияние и власть, социальные контакты. Для специалистов

СТС большую значимость имеет структурирование работы, постановка перспективных задач и техническое решение в сложных системах инновационного продукта. Их деятельности требует высокой сосредоточенности и устойчивости внимания к внешним раздражителям. Поэтому они не стремятся к социальным контактам, склонны к интроверсии.

Интегративное развитие специалистов СТС подразумевает развитие рефлексивных, когнитивно-оценочных, антиципаторных способностей, мотивационно-субъектной активности жизненной позиции.

В целях интегративного развития обучение специалистов СТС целесообразно выстраивать на трех взаимодействующих подсистемах – рефлексивно-когнитивной, эмоционально-энергетической, мотивационно-волевой. Основными методами обучения могут стать синтез знаний – биологических, психологических, социально-экономических и инженерно-технических. Интегративное обучение рассматривается нами как сквозной процесс психологического обеспечения специалистов СТС на всех этапах их профессионального пути. В процессе психологического обеспечения необходимо учитывать диапазоны и степень чувствительности восприятия информации, алгоритмы переработки входных данных и планирования действий субъекта деятельности, виды его коммуникаций между специалистами и с руководителем, его надежность и ответственность.

Для интегративного развития специалистов СТС необходимо учитывать организационно-управленческие условия деятельности, особенности принятия решений, уровень их интеллектуального развития, опираясь на позиции ситуационного менеджмента, организационной психологии и психологии личности. Это позволит обеспечить их дальнейшее развитие и повышение эффективности творческой активности субъектов деятельности за счет использования психических процессов и свойств человека, а в управлении персоналом – расширить методологию исследований за счет перехода к инженерному конструированию специалистов с заданными психическими свойствами.

Список литературы

1. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Старченкова Е.С., Столярчук Е.А. Метакогнитивная регуляция как ресурс повышения интеллектуальной активности инженеров по робототехнике. В сб.: Личность, интеллект, метакогниции: исследовательские подходы и образовательные практики. Материалы III-й Международной научно-практической конференции. – Кострома: Костромской государственный университет, 2018. – С. 26-34.
2. Белдман И.Р., Мясникова С.В., Столярчук Е.А. Отношение менеджеров к инновациям в зависимости от их субъективной оценки успешности деятельности организации. В сб.: Психология XXI века: системный подход и междисциплинарные исследования. Сборник научных трудов участников

международной научной конференции молодых ученых. В 2-х томах. – СПб.: Санкт-Петербургский университет, 2017. – С. 101-107.

INTEGRATIVE DEVELOPMENT OF SPECIALISTS OF COMPLEX TECHNICAL SYSTEMS

Vodopyanova N.E. – Professor, St. Petersburg State University, Russia

Starchenkova E.S. – Associate Professor, St. Petersburg State University, Russia

Stolyarchuk E.A. – Senior lecturer, St. Petersburg State University, Russia

The article presents the results of the study of self-regulation styles of behavior, intelligence and professional needs of specialists of complex technical systems (STS). Taking into account the peculiarities of mental self-regulation of STS specialists is an important part of the integrative system of activity support, in order to increase their creative activity at the stages of professionalization from entry to exit from the profession.

Keywords: self-regulation, intelligence, professional needs, specialists of complex technical systems.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ СОТРУДНИКОВ МЧС РОССИИ

Гаврилова Евгения Александровна – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология»

Тверской государственный университет

г. Тверь, Россия

Дыкань Анастасия Геннадьевна – магистрант I курса, направление

«Психология», магистерская программа «Психология труда и инженерная психология»

Тверской государственный университет

г. Тверь, Россия

В статье раскрываются специфические особенности психологического сопровождения профессиональной самореализации сотрудников МЧС России. Приводятся наиболее эффективные методы работы.

Ключевые слова: профессиональная самореализация, социально-психологические факторы, психологическое сопровождение.

Проблема содержания и формы психологического сопровождения профессиональной самореализации сотрудников МЧС достаточно неоднозначна. В стандартах деятельности организационного психолога и в современных научных исследованиях не существует общепризнанной,

разработанной системы подобного сопровождения. Если психолог и осуществляет данные мероприятия, то они в основном опираются на особенности конкретной ситуации, в которой находится сотрудник. Возможно, это связано с тем, что данный вопрос является многоаспектным и включает несколько различных направлений. Или с тем, что основная деятельность психолога МЧС направлена на повышение эффективности и безопасности работы сотрудников, и никто не задумывается об их профессиональной самореализации как существенной проблеме, являющейся не менее важной в вопросе мотивации выполняемой деятельности.

Профессиональная самореализация – это интегральная динамическая характеристика субъекта труда, отражающая процесс и результат осуществления им в профессиональной деятельности своей индивидуальности, трансляции своего содержания другим людям и культуре через созидательные и коммуникативные процессы [3]; это деятельность, способствующая достижению значимых результатов в профессии [2]. Проработка конструкта «профессиональная самореализация» является необходимым условием для изучения особенностей воплощения личности сотрудников МЧС в выполняемой ими профессиональной деятельности.

В работе Р.А. Ахмерова [1], посвященной жизненным программам личности, автор подчеркивает, что «социум не создает оптимальные условия для реализации внутренней программы» [1, с. 3]. Существующие в обществе нормы ограничивают самореализацию, декларируя социальную значимость стабильности. Однако, жизненная программа «адаптации» может косвенно способствовать самореализации через такие источники как ответственность перед кем-то и материальная заинтересованность. Непосредственными источниками самореализации автор называет «радость творения, достижения, сам процесс и результат и т.д.» [1, с. 4].

Существуют различные взгляды на то, какими факторами детерминирована успешность субъекта в выполнении профессиональной деятельности. Среди этих факторов исследователями называются внутренние факторы – мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье человека, психофизиологические факторы, уровень развития познавательных способностей, представления человека о профессии, критерии оценки человеком самой профессии, профессионализма в ней, а также критерии оценки профессионала в себе; внешние факторы – социально-профессиональная среда, тип профессиональной организации, профессия, требования общества к ней, мотивационная сфера профессиональной деятельности и ее менталитет, духовные ценности, социально-экономические факторы, события и обстоятельства [7, с. 125, 253, 257]. Их целесообразно объединить в более общие группы согласно их отношению к тому или иному аспекту реальности: личности, профессии, социальной группе, обществу.

Факторы профессиональной самореализации можно условно разделить на индивидуально-психологические и социально-психологические. Данная классификация факторов созвучна со схемой, разработанной Н.А. Журавлевой

для объяснения детерминации формирования ценностных ориентаций [6, с. 43-44].

Значимое влияние на жизнь сотрудников МЧС оказывают социально-психологические факторы. Эта группа факторов проявляется как субъективная оценка социальной ситуации сотрудника. В связи с тем, что деятельность сотрудников МЧС относится к профессиям риска, большую часть своей жизни пожарные проводят на работе (выполняя профессионально важную миссию по спасению жизни и здоровья людей) или же находятся в состоянии повышенной мобилизационной готовности. Поэтому важно изучать социально-психологические факторы, характеризующие в целом подразделение, в составе которого работает сотрудник: это профессиональная ответственность, сплоченность подразделения, строящаяся на межличностных взаимоотношениях, а также степень доверия к командованию и коллегам [8]. Данные характеристики раскрываются в двух основных ситуационно-психологических факторах:

- межличностные взаимоотношения, строящиеся на групповой сплоченности;
- удовлетворенность трудом, включающая в себя интерес к работе, удовлетворенность достижениями, профессиональную ответственность и многое другое.

Прикладной характер данной проблемы проявляется в необходимости создания таких условий, в которых сотрудник МЧС сможет осуществлять саморазвитие, самосовершенствование и как следствие самореализацию. То есть необходимо тщательное изучение социально-психологических факторов, и на его основе осуществление сопровождения профессиональной самореализации.

Меры по психологическому сопровождению необходимо принимать в случае проявления следующих особенностей поведения при выполнении профессиональной деятельности [10]:

- опоздания на работу;
- конфликты с сотрудниками и руководством;
- негативный общий эмоциональный фон;
- раздражительность;
- эмоциональное и физическое истощение;
- депрессия;
- невозможность грамотного выполнения поставленных задач;
- отсутствие сосредоточенности на выполняемой деятельности;
- замкнутость;
- отсутствие интереса к выполняемой работе;
- отсутствие желания развиваться и самосовершенствоваться;
- непонимание со стороны коллектива и т.д.

В процессе психологического сопровождения необходимо учитывать те социально-психологические факторы, которые оказывают непосредственное

воздействие на особенности профессиональной самореализации сотрудников МЧС (таблица 1).

Таблица 1

Социально-психологические факторы, влияющие на уровень профессиональной самореализации

Уровень профессиональной самореализации	Социально-психологические факторы
Очень высокий	Удовлетворенность материальным положением, взаимоотношениями с коллегами и руководством, достижениями в работе, условиями труда, наличие интереса к работе, притязаний в профессиональной деятельности, профессиональной ответственности.
Высокий	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами и руководством, наличие интереса к работе, притязаний в профессиональной деятельности, профессиональной ответственности. Неудовлетворенность материальным положением, достижениями в труде, условиями труда.
Средний	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, наличие притязаний в профессиональной деятельности, профессиональной ответственности. Неудовлетворенность материальным положением, взаимоотношениями с руководством, достижениями в труде, условиями труда, незаинтересованность профессиональной деятельностью.
Низкий	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами. Неудовлетворенность материальным положением, взаимоотношениями с руководством, достижениями в труде, условиями труда, незаинтересованность профессиональной деятельностью, отсутствие притязаний в профессиональной деятельности, профессиональной ответственности.
Очень низкий	Неудовлетворенность материальным положением, взаимоотношениями с коллегами и руководством, достижениями в работе, условиями труда, отсутствие интереса к работе, притязаний в профессиональной деятельности, профессиональной ответственности.

Основной целью психологического сопровождения профессиональной самореализации является содействие психологу МЧС в поиске наиболее эффективных способов повышения уровня социально-психологических факторов. Результатом данных мероприятий должно стать появление интереса к работе, улучшение взаимоотношений с коллегами и руководством, а также изменение установок и притязаний сотрудников в профессиональной деятельности.

По мнению многих исследователей, наиболее эффективными методами работы с взрослыми людьми являются тренинги, групповые дискуссии, мозговые штурмы и т.д. [4]. Они являются наиболее адекватными средствами и

соответствуют содержанию профессиональной деятельности по повышению уровней групповой сплоченности и удовлетворенности трудом. Поскольку данные методы предполагают групповую форму работы, они позволяют сотрудникам МЧС экспериментировать с особенностями своего поведения в безопасной с психологической точки зрения атмосфере, пробовать себя в различных ролях, чувствовать открыто, свободно взаимодействовать, как с коллегами, так и с руководством, что способствует их большему самораскрытию, личностному росту. Кроме того, в процессе тренингов, групповых дискуссий, мозговых штурмов и т.д. сотрудники приобретают новые знания и навыки, которые можно применять в реальной жизни.

Вопрос о направленности интерактивных форм психологического сопровождения профессиональной самореализации базировался на данных, полученных в результате эмпирического исследования группы сотрудников СПСЧ, и связан со спецификой проявления социально-психологических факторов, ее обуславливающих.

Итак, по нашему мнению, для психологического сопровождения профессиональной самореализации целесообразно использовать различные формы работы.

1. Тренинги следующей направленности [5]:

- тренинг на командообразование и сплочение коллектива, основной целью которого является построение эффективного командного взаимодействия;
- тренинг коммуникативной компетентности, основной целью которого является улучшение навыков межличностного общения, как в повседневных ситуациях, так и в случае конфликтов;
- релаксационный тренинг, целью которого является овладение способами и методами снятия напряжения, переутомления, а также профилактика профессионального стресса, повышение трудоспособности;
- мотивационный тренинг, целью которого является развитие мотивации профессиональной деятельности, формирование удовлетворенности достижениями в работе;
- тренинг повышения самооценки, основной целью которого является формирование навыков уверенного поведения и притязаний в профессиональной деятельности;
- тренинг развития профессионального самосознания, целью которого является осознание собственных возможностей, понимание своих целей и задач при осуществлении профессиональной деятельности.

2. Мозговой штурм и групповые дискуссии, в которые будут вовлечены как сотрудники, так и непосредственное руководство.

3. Деловые и ролевые игры на сплочение коллектива.

4. Психологические занятия, носящие информационный характер, где сотрудники могут получать новую информацию по каждодневным проблемам, развивать умения и навыки, например занятия следующей тематики: психологические особенности профессиональной деятельности сотрудника

МЧС, профессионально-важные качества спасателя, межличностные конфликты в профессиональной деятельности [9].

Содержание основных методов психологического сопровождения профессиональной самореализации сотрудников МЧС может корректироваться и формироваться в зависимости от уровня выраженности социально-психологических факторов профессии риска, от запросов сотрудников на конкретные изменения, квалификации психолога и от состава группы участников. Однако, так или иначе, они должны базироваться на концепции феномена «профессиональная самореализация» и факторов ее определяющих.

Таким образом, деятельность психолога по сопровождению профессиональной самореализации сотрудников МЧС должна осуществляться по следующим основным направлениям:

1. Проведение диагностических мероприятий по выявлению уровня выраженности социально-психологических факторов.
2. Проведение диагностических мероприятий по выявлению уровня самореализации сотрудников.
3. Диагностирование функционального состояния сотрудников МЧС.
4. Осуществление взаимодействия сотрудников между собой и с руководством путем участия в мозговых штурмах и групповых дискуссиях.
5. Проведение психологических занятий, имеющих профессиональную направленность, на которых обсуждаются каждодневные проблемы и их современное состояние.
6. Создание благоприятной атмосферы для сотрудников и позитивного эмоционального фона в коллективе с помощью тренингов и ролевых игр.

Итак, одним из способов повышения уровня профессиональной самореализации является воздействие на факторы, ее определяющие (социально-психологические). Психологическое сопровождение направлено на решение в удовлетворенности трудом и межличностных взаимоотношений.

Таким образом, современное состояние данного вопроса состоит в недооцененности профессиональной самореализации как одного из маркеров эффективности выполняемой деятельности. Мнение психолога как компетентного и заинтересованного специалиста, способного взглянуть на существующую проблему со стороны, является необходимым ресурсом для формирования мер по психологическому сопровождению профессиональной самореализации в структуре МЧС.

Список литературы

1. Ахмеров Р.А. Жизненные программы личности// Наука и практика. Диалоги нового века: Материалы международной научно-практической конференции. Часть 1. – Набережные Челны: Изд-во Камского государственного политехнического института, 2003. – С.3-4.
2. Волков А.А. Кризисы профессиональной самореализации личности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2014. – №4. – С.235-239.

3. Гаврилова Е.А. Психологические факторы профессиональной самореализации руководителей коммерческих организаций: Дисс. ... канд. психол. наук. – Тверь: Тверской гос. ун-т, 2010. – 144 с.
4. Гаврилова Е.А. Социально-психологические факторы профессиональной самореализации// Вестник тверского государственного университета. – 2010. – №9. – С. 130-137.
5. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
6. Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. - М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2006. – 335 с.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
8. Программа первоначальной подготовки спасателей МЧС России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/5702025/> (дата обращения: 05.08.2018).
9. Слауцкий С.В., Заряева Н.П. Специфика профессиональной деятельности сотрудников МЧС России // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. – 2015. – №1(6). – С.269-271.
10. Удовлетворенность трудовой деятельностью. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/46573/> (дата обращения: 01.08.2018).

PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION EMERGENCY SERVICES STUFF

*Gavrilova Evgeniya – PhD (Psychology), Associate Professor
Tver State University, Tver, Russia
Dykan Anastasiya – Master student (Psychology)
Tver State University, Tver, Russia*

The article reveals the specific features of psychological support of professional self-realization emergency services stuff. The most effective methods of work are given.

Key words: professional self-realization, social and psychological factors, psychological support.

ФАКТОРЫ ВЫЖИВАНИЯ ЧЕЛОВЕКА В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

*Копылов Константин Анатольевич – кандидат технических наук, старший научный сотрудник, преподаватель
Военная академия воздушно-космической обороны имени Маршала Советского Союза Г.К. Жукова
г. Тверь, Россия*

В статье дается краткое описание факторов, влияющих на выживание человека, оказавшегося в экстремальной обстановке внешней среды. Знание факторов может стать основой психологической и физической готовности человека к выживанию в условиях автономии.

Ключевые слова: экстремальные условия, причины экстремальных ситуаций, факторы выживания, неблагоприятные факторы внешней среды.

Никому не известно, когда и по какому стечению обстоятельств человек может оказаться в условиях изоляции (автономии), экстремальных условиях и сможет ли он обеспечить все свои жизненные потребности за счет имеющихся знаний, опыта, навыков, сил, подручных средств без помощи извне. Существуют профессии (военные, спасатели, полицейские), представители которых в силу особенностей труда вынужденно чаще других оказываются в экстремальных условиях. Именно для этой категории людей особенно важно иметь знания, умения и навыки выживания в экстремальных условиях. Целью данной статьи является рассмотрение факторов, влияющих на выживание человека в условиях автономного существования.

По действиям человека, оказавшегося в экстремальных условиях, можно оценить уровень развития его способностей к выживанию. Эти способности определяются, в первую очередь, психологическими составляющими личности, в первую очередь психологической готовностью, а также развитостью его физических качеств (сила, выносливость, ловкость). Жизнь человека в условиях автономии зависит от таких навыков и умений как: добывание воды и пищи, разведение огня, постройка укрытия.

Типичным причинам возникновения ситуаций автономии являются:

- потеря ориентировки – отсутствие возможности найти дорогу;
- потеря коллектива, при которой главным решением является выбор тактики поведения – идти или ждать. Она зависит от физического состояния, экипировки человека, погодных условий, особенностей местности и сезона и др.;
- авария транспортных средств (самолет, вертолет, морское или речное судно, автомобиль в малонаселенной местности).

Положительным исход автономного существования человека в экстремальных условиях может считаться только при условии сохранения его здоровья и жизни. Для того чтобы выжить, человек должен знать, какие факторы (факторы выживания) могут оказать на него негативное воздействие в экстремальных условиях и быть готовым к их преодолению.

Выживание – активные, разумные действия человека с целью сохранения жизни, здоровья и работоспособности в условиях автономного существования [1]. Эти действия заключаются в преодолении психических стрессов, проявлении находчивости, изобретательности, в умелом использовании подручных средств и обеспечении потребности организма в воде и пище.

Факторы выживания – причины, как объективные, так и субъективные, которые могут способствовать, или препятствовать деятельности человека в экстремальных условиях [2]. Факторы выживания условно можно разделить на четыре группы: антропологические, природно-средовые, материально-технические и экологические. В обобщенном виде факторы выживания представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Классификация факторов выживания

Дадим краткую характеристику каждой группы факторов выживания.

Первая группа (антропологические факторы) характеризует состояние здоровья человека, трансформацию его внутренней среды, положение резервных возможностей организма (умение переносить жажду, голод, холод). К этой группе факторов относятся психологические качества личности: психологическая подготовленность, морально-волевые качества, позитивный склад характера, настрой на активную созидательную деятельность, от которой будет зависеть преобладание положительных или отрицательных эмоций, а также наличие умений и навыков действий в условиях автономного существования.

В научной и художественной литературе описано большое количество примеров гибели людей от:

- зноя и жажды, хотя в нескольких метрах от них находился источник воды;
- холода и осадков потому, что не имелось навыков сооружения укрытий;
- голода в лесу при отсутствии знаний о съедобных ягодах, грибах, кореньях и умений изготовления простейших орудий для охоты;
- ран и укусов животных и змей, из-за неумения оказания первой медицинской помощи;
- наконец, просто от паники и потери самообладания.

Степень негативного эмоционального состояния человека, возникающего в экстремальных условиях, обратно пропорциональна степени его осведомленности и подготовленности к выживанию во враждебном окружении внешней среды. Наиболее типичным эмоциональным состоянием человека, находящегося в экстремальной ситуации является стресс, который выражается в страхе, аффекте, панике, состоянии депривации [3].

Вторую группу составляют факторы природной среды: температура, влажность воздуха, солнечная радиация, осадки, атмосферное давление, ветер и др. К ним также относится климатический пояс, рельеф, наличие источников воды, растительный и животный мир, геомагнитная обстановка и др. Человек способен переносить самые суровые природные условия в течение длительного времени, если он должным образом подготовлен морально и физически. Однако, попадая в экстремальные ситуации впервые, он оказывается мало приспособленным к выживанию в неблагоприятных природных условиях.

Третья группа – факторы, обеспечивающие защитные функции, способствующие нормальной жизнедеятельности в условиях автономного существования. К этой группе относят: одежду, снаряжение, приспособления для сигнализации, связи, добывания воды, водно-пищевой запас, подручные средства и др.

Четвертая группа – факторы, возникающие в результате взаимодействия человека с окружающей средой. Это могут быть всевозможные травмы и болезни, отдельную группу которых составляют психогенные реакции [3]. Наиболее характерные психогенные реакции и некоторые особенности их протекания в экстремальных условиях представлены в таблице 1.

Таблица 1

Психогенные реакции человека в экстремальных ситуациях

№ п/п	Вид психогенной реакции	Особенности протекания
1.	Аффект	- кратковременное возбуждение - результат фрустрации
2.	Десинхроз	- рассогласование ритма сна и бодрствования - астенизация нервной системы - развитие невротозов
3.	Паника	- дефекты мышления - отсутствие осмысления происходящих событий - инстинктивные защитные движения, не согласующиеся с ситуацией
4.	Психогенная анестезия	- отсутствие чувства боли первые 5-10 минут после травмирования - сверхмобилизация психофизиологических резервов и физических сил
5.	Ограничение информации	- эмоциональная неустойчивость
6.	Сенсорная гиперактивация	- воздействие внешних раздражителей по силе и интенсивности превышающие пороги чувствительности человека
7.	Сенсорная и социальная изоляция	- сенсорная депривация - высокая эмоциональная напряженность и конфликтность

При определении факторов внешней среды, неблагоприятно воздействующих на человека или группу людей, оказавшихся в экстремальных условиях относят: боль, холод, жару, жажду, голод, переутомление, уныние, страх и др. А саму экстремальную ситуацию можно рассматривать как психотравмирующее событие [2].

Нельзя не отметить, что успех любого дела, и, прежде всего, выживания в экстремальных условиях, зависит от такой субъективной, присущей только сильному человеку, черты характера, как способность действовать «не теряя головы», сохраняя рассудок, принимая продуманные, взвешенные решения [1].

Современный военный специалист должен быть в достаточной степени подготовлен к действиям в экстремальных условиях, поскольку степень вероятности оказаться в них для этой категории людей очень высока. И поэтому наличие знаний, умений и навыков выживания в экстремальных и автономных условиях внешней среды являются профессионально важными качествами личности будущего офицера.

Список литературы

1. Волович В. Г. Человек в экстремальных условиях природной среды. – Мысль, 2012. . – 195 с.
2. Ильин А.А. Школа выживания при авариях и стихийных бедствиях. – Серия Экстремальные ситуации. – М.: Изд-во Эксмо-Пресс, 2001. – 384 с.
3. Сидоров П.И., Мосягин П.И., Маруняк С.В. Психология катастроф: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 414 с.

FACTORS OF HUMAN SURVIVAL IN EXTREME ENVIRONMENTAL CONDITIONS

Kopylov Konstantin Anatolievich – Candidate of technical Sciences, Senior scientific researcher, Lecturer

Military Academy of aerospace defense named after Marshal of the Soviet Union G.

K. Zhukov

Tver, Russia

The article gives a brief description of the factors that influence the survival of a person who finds himself in the extreme environment of the environment. Knowledge of factors can become the basis of psychological and physical readiness of a person for survival in conditions of autonomy.

Keywords: extreme conditions, causes of extreme situations, survival factors, unfavorable environmental factors.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ

Копылов Константин Анатольевич – кандидат технических наук, старший научный сотрудник, преподаватель

Военная академия воздушно-космической обороны имени Маршала Советского Союза Г.К. Жукова

г. Тверь, Россия

Смирнов Алексей Владимирович – кандидат технических наук, доцент Военная академия воздушно-космической обороны имени Маршала Советского Союза Г.К. Жукова

г. Тверь, Россия

В статье дано описание возможных тактик поведения человека и последовательности действий, обеспечивающих выживание в экстремальных ситуациях. Знание правил поведения в экстремальных ситуациях позволит человеку рационально мыслить, не допустить паники и сделать все возможное для сохранения здоровья и спасения жизни.

Ключевые слова: действия в экстремальной ситуации, их последовательность, выработка идеологии безопасности, тактики поведения.

Целью данной статьи является тезисное описание деятельности человека – конкретизация его действий в экстремальной ситуации. Когда человек оказывается в экстремальной ситуации, перед ним встает задача решения множества проблем, касающихся сохранения жизни, ориентирования на местности, добывания воды и пищи, строительства укрытий для защиты от жары или холода.

Кроме общих рекомендаций поведения в чрезвычайных ситуациях [3], можно сформулировать первоочередные действия, которые следует выполнить как одному человеку, так и группе людей. Общая схема и последовательность выполнения таких действий представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Последовательность действий в экстремальной ситуации

Первое, что должен сделать человек, оказавшийся в экстремальной ситуации – это постараться успокоиться и здраво оценить обстановку. Даже самые быстрые, но необдуманные действия и поступки могут не только не облегчить, но и усугубить создавшееся положение. Например, люди, попавшие в лавину и чудом выбравшиеся из снега, суетой и шумом могут вызвать еще большую лавину. Паническое бегство из очага лесного пожара может спровоцировать травмы и, как следствие, снижение двигательной активности [1].

Особенно важно в экстремальных условиях побороть чувство страха, не допустить паники, оценить ситуацию, наметить надежный план действий. Негативные эмоции в чрезвычайных ситуациях диктуют необдуманные, прямолинейные решения, так как основываются на инстинкте самосохранения.

Создавшемуся ситуацию риска следует воспринимать не в целом, а по частям: первоочередные угрозы, ближайшие перспективы. Для пресечения возможной паники среди попавших в чрезвычайную ситуацию людей, принятие ответственных решений должен взять на себя наиболее подготовленный человек, обладающий авторитетом, знаниями, умениями и навыками руководства и поведения в экстремальных ситуациях. Он должен уметь ставить конкретные и понятные для всех задачи, команды отдавать короткими, однозначно толкуемыми фразами. Не должно быть места дискуссии в чрезвычайной ситуации [1].

После того как непосредственная угроза для жизни людей минует, следует тщательно осмотреть своих товарищей и себя. Всем нуждающимся следует оказать немедленную медицинскую помощь. Необходимо знать, что в экстремальной ситуации к драматическим последствиям могут привести не только тяжелые травмы, но и легкие телесные повреждения в запущенном виде.

Вместе с оказанием первой медицинской помощи следует соорудить самое простое укрытие для защиты от ветра, осадков, прямой солнечной радиации и прочих негативных естественных факторов окружающей среды. В экстремальных условиях молниеносно может возникнуть как переохлаждение, так и гипертермия тела человека. Отсутствие своевременной защиты людей от влияния отрицательных климатических условий даже в течение 30-40 минут потребует ликвидации последствий переохлаждения (общее переохлаждение, обморожения) или гипертермии (тепловые и солнечные удары), что связано с существенными временными, материальными и физическими затратами. Причем помощь должна оказываться как можно быстрее.

В осенние, холодные весенние и зимние периоды, при наличии возможностей, вместе с временным необходимо приступать к сооружению более обстоятельного укрытия из подручных материалов (пещера, иглу, землянка) [2].

В качестве временных укрытий можно поставить ветрозащитную ограду, навес (между двумя крепко вставленными в грунт или снег палками, лыжами, перекрещёнными под углом 45-70 градусов к земле натянуть кусок ткани. Если имеется большее количество палок навес может иметь треугольную форму, а его острый угол должен быть противоположен направлению ветра. Угол

наклона навеса определяется скоростью и силой ветра: чем она больше, тем ниже навес.

В условиях пустыни навес обеспечивает защиту от солнечной радиации и тепла. Поэтому для его изготовления лучше использовать светлый непрозрачный материал, который должен быть растянут над лункой, углублением бархана в песке.

Очередные шаги людей, оказавшихся в экстремальных условиях, связаны с контролем и правкой амуниции и снаряжения. При необходимости необходимо постараться их сменить или отремонтировать с помощью имеющихся подручных материалов (нитки, проволока, веревка, ткань, смола хвойных деревьев). Одежда и обувь руководителя не должна превосходить от экипировки других членов группы, иначе он не сможет иметь достоверную информацию о положении людей.

В холодные периоды необходимо основательно утеплиться, максимально защитить тело от влияния холодных температур и ветра. Согревание в условиях пониженных температур требует дополнительных энергозатрат, которые можно обеспечить только за счет калорий пищи, изыскать которую в экстремальных условиях порой сложно и даже невозможно. Смысл утепления состоит в том, что сохранение внутреннего тепла, способствует экономии продовольствия. При выполнении тяжелой физической работы верхнюю одежду можно временно снять. Специальную заботу необходимо проявить по отношению к ногам – их утеплению и защите от влаги и снега.

Если рассматривать подробнее последний пункт последовательности плана выхода из экстремальной ситуации – «выработка тактики действий», то необходимо отметить наличие двух противоположных тактик действий – активной тактики выживания и пассивной тактики выживания. В обобщенном виде особенности активной и пассивной тактик представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Тактики действий в экстремальных ситуациях

Пассивное выживание состоит в ожидании помощи, сооружении временных и капитальных укрытий, возведении полос для посадки вертолета (самолета), поиске воды и пищи, организации быта и т. п. [3].

Тактика активного выживания предполагает выход к ближайшему населенному пункту, месту базирования без посторонней помощи. Она применяется при возможности точного определения своей дислокации и обоснованной убежденности в достижении близлежащих обитаемых мест или заблаговременно организованных мест [1]. Также, тактика активного выживания практикуется в ситуации, когда неблагоприятные метеоусловия не оставляют другого выхода кроме поиска места для постройки стационарного лагеря.

Обучение курсантов тактике действий и правилам поведения в экстремальных ситуациях и автономных условиях внешней среды, описанных в статье, позволяет выработать у будущих офицеров идеологию безопасности, психологическую устойчивость, навыки конструктивного мышления и поведения с целью безопасного выполнения своих профессиональных обязанностей.

Список литературы

1. Костров А.Н. Обеспечение жизнедеятельности в экстремальных ситуациях. – Серия Школа выживания. М.: Армпресс, 2002. – 118с.
2. Маслов А.Г. Способы автономного выживания человека в природе. – М.: Академия, 2005. – 198 с.
3. Стилвелл А. Техника выживания в экстремальных условиях. – Серия Спецназ. Изд-во ФАИР-ПРЕСС, 2006. – 352 с.

HUMAN'S ACTIVITY IN EXTREME SITUATIONS

Kopylov Konstantin Anatolievich – Candidate of technical Sciences, Senior scientific researcher, Lecturer

Military Academy of aerospace defense named after Marshal of the Soviet Union G. K. Zhukov, Tver, Russia

Smirnov Aleksey Vladimirovich – Candidate of technical Sciences, associate professor

Military Academy of aerospace defense named after Marshal of the Soviet Union G. K. Zhukov, Tver, Russia

The article describes the possible tactics of human behavior and the sequence of actions that ensure survival in extreme situations. Knowledge of the rules of behavior in extreme situations will allow a person to rationally think, not to allow panic and do everything possible to preserve health and save lives.

Keywords: actions in an extreme situation, their sequence, development of a security ideology, tactics of behavior.

Раздел V
СОВРЕМЕННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ
И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

ЗНАНИЕ УЧЕБНОГО ПРЕДМЕТА КАК ПРИЧИНА,
НЕЛИНЕЙНО ВЛИЯЮЩАЯ НА ДРУГИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ УЧИТЕЛЯ ¹¹

*Басимов Михаил Михайлович – профессор кафедры психологии труда и специальной психологии, доктор психологических наук, доцент
Российский государственный социальный университет,
г. Москва, Россия*

Рассмотрены содержательно объединенные, интересные в статистическом плане нелинейные зависимости, демонстрирующие грубейшие ошибки традиционного использования корреляционного анализа. Во всех зависимостях причина (независимый параметр) – это «Знание учебного предмета». Интересно, что знание учебного предмета при анализе связей выявлена только как независимый параметр или как причина, т.е. от нее зависят другие параметры. Сама же она слабо зависит от других параметров, связи преимущественно односторонние.

Ключевые слова: знание учебного предмета, профессиональные компетенции, нелинейность, сравнительная весомость, зависимость, коэффициент силы связи, коэффициент корреляции.

Европейское (и не только) психологическое сообщество придерживается хорошо укоренившегося в последние 20-25 лет явно лженаучного подхода, когда очень слабые (0.2-0.3) и слабые корреляции выдаются за «значимые» и описываются как достаточно сильные связи (спасительные звездочки SPSS), достойные описания и интерпретации на страницах печатных изданий.

Чтобы преодолеть указанные проблемы нами используется авторский подход [7, 18, 28] к понятию статистической связи (нелинейной, линейной) в психологических [19, 36] и социологических [55] исследованиях. В дополнение к методу изучения связей мы предлагаем программно реализованный метод классификации зависимостей [20, 48].

Изучение нелинейных связей по авторскому методу [16, 49] апробировалось в различных психологических исследованиях, представляющих разноплановые области психологической науки: психология дошкольников [1] и подростков [2], этнопсихология [3], психология профессий [5, 11, 24, 50], психология доверия [10, 26], психология стресса [4, 39, 40], теория личности [51], психология родительства [8, 22, 29, 43, 44], психология обучения [21, 52],

¹¹ Работа выполнена при поддержке РФФИ, проект № 16-06-00273а

измерение ценностных отношений личности «Я-другие» [25, 45, 46, 47], изучение семейного воспитания как фактора формирования смысловой сферы ребенка [23, 30, 31], динамика мотивационно-смысловых образований личности студента [9], изучение зависимостей в психофизиологическом исследовании [27], психологическая типология студентов [41, 42], политическая психология [37] и т.д. [6].

Изучение нелинейных связей по авторскому методу [35] также апробировалось в различных по содержанию социологических исследованиях: социология молодой семьи [33, 34], демографические планы населения [53, 54], психологический тип респондента [38], социология профессий [17, 32, 56], политическая социология [12] и т.д.

В условиях современного мира линейное мышление, до сих пор доминирующее в некоторых областях науки, становится принципиально недостаточным и даже опасным в нелинейной сложной реальности [57]. Нелинейная психология – это новый подход к изучению психологических систем, ставящий своей главной задачей изучение специфических нелинейных свойств [13, 14] психологических явлений.

Рассмотрим проблему слабых корреляций на примере исследования профессиональных компетенций учителя с использованием экспертной анкеты.

В современной практике термин «профессиональная компетенция» чаще всего определяет способность сотрудника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами. Профессиональные компетенции – это способности работника выполнять работу в соответствии с требованиями должности. Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.

В экспертной анкете [15] предлагалось 129 параметров оценивающих качества, умения и навыки необходимые в профессиональной деятельности учителя. Интервал оценок позволил решить задачу только для триад независимой переменной, но и этого оказалось достаточно для демонстрации преобладания нелинейных зависимостей среди достаточно сильных связей.

Вначале рассмотрим количества линейных связей между 129 изучаемыми параметрами. Количество опрошенных в рамках исследования составило 162 человека, поэтому по гипотезе о равенстве нулю коэффициента корреляции критическое значение меньше 0.16 (для $N=150$, при вероятности ошибки $p=0.05$, критическое значение равно 0.16). Поэтому интерпретируя результаты в рамках общепринятого подхода можно отметить следующие количества «значимых» корреляций для различных интервалов коэффициента корреляции.

Вначале проведем анализ количеств корреляций для разных интервалов «значимой», но либо очень слабой корреляции (от 0.16 до 0.3 по модулю), либо слабой корреляции (от 0.3 до 0.5 по модулю).

Корреляций из интервалов (с положительными и отрицательными значениями) по модулю от 0.16 до 0.3 выявлено 2707 (очень много), из

интервалов по модулю от 0.3 до 0.4 выявлено 501 (много), из интервалов по модулю от 0.4 до 0.5 выявлено 95.

Такое количество связей не только достаточно, а крайне чрезмерно для анализа и интерпретации данных исследования. Но это достаточно редкий случай, который можно объяснить спецификой данных. Обычно таких очень слабых (по модулю от 0.16 (или от 0.2) до 0.3) или слабых (по модулю от 0.3 до 0.5) значений, выбранных на основе гипотезы о равенстве нулю коэффициента корреляции, значительно меньше. Но и в этом случае корреляций по модулю больших 0.4 сравнительно немного (всего $125=95+30$).

А вот интерпретируемых обычно как средние, иногда как сильные (по модулю от 0.5 до 0.7) для достаточной по объему выборки (100 и больше) нашлось только 30. При этом их можно разделить на два интервала (по абсолютным значениям): 17 связей из интервалов коэффициента корреляции по модулю от 0.5 до 0.6 и 13 связей для значений коэффициента корреляции из интервалов по модулю от 0.6 до 0.7.

При этом интереса они не представляют, т.к. связывают в основном родственные оценки (иногда выраженные синонимами), что можно рассматривать, прежде всего, как критерий надежности при проведении экспертизы, но не как результаты для интерпретации результатов.

Приведем для примера 3 из 30 таких зависимостей (в скобках указан коэффициент линейной корреляции):

1. Зависимость параметров «Самолюбие» и «Гордость» ($R=0.55$).
2. Зависимость параметров «Эмпатия» и «Сочувствие» ($R=0.52$).
3. Зависимость параметров «Тактичность» и «Корректность» ($R=0.59$).

В то же время таких же по силе, с коэффициентом силы связи (нормированным на аналог единичной корреляции – зависимость параметра от самого себя) большим 0.5 выявлено 193, что вполне достаточно для содержательной интерпретации причинно-следственных связей (в том числе и очень сильных) между параметрами профессиональных компетенций в рамках экспертной анкеты.

В статье рассмотрены (две подробно описаны, 6 только перечислены) не только интересные в статистическом плане зависимости, демонстрирующие грубейшие ошибки («значимая» корреляция удовлетворяет психолога для интерпретации связи как линейной, но реально связь сильная и далеко нелинейная), но и объединенные содержательно. Во всех зависимостях причина, независимый параметр – это «Знание учебного предмета». Интересно, что знание учебного предмета при анализе связей выявлена только как независимый параметр или как причина, т.е. от нее зависят другие параметры. Сама же она слабо зависит от других параметров, связи преимущественно односторонние.

1. Зависимость параметра «Тщеславие» (Y) от параметра «Знание учебного предмета» (X) в виде сравнительных весомостей параметра Y для триад по шкале X:

Триады по шкале X	Сравнительная весомость параметра Y для триад
X-3	+1396
X-2	+49325
X-1	+124

Коэффициент силы связи: 0.98 (0.11)

Коэффициент корреляции: -0.25

Максимальные значения по шкале «Тщеславие» (+49325) наблюдаются для среднего уровня по шкале «Знание учебного предмета». При низком и высоком уровне знания учебного предмета показания по шкале «Тщеславие» значительно меньше (+124 и +1396) и близкие между собой, т.е. имеем зависимость с практически симметричным максимумом. Это зависимость морально-личностного качества от показателя, характеризующего теоретические знания учителя. График зависимости представлен на рисунке 1.

Таким образом, профессионально важное качество «Знание учебного предмета» в процессе формирования может резко спровоцировать рост параметра «Тщеславие», но дальнейший профессиональный рост, если он будет продолжаться, уже начнет способствовать изживанию тщеславия до несущественных значений. Поэтому важно, чтобы профессиональный рост не останавливался в процессе деятельности, а достигал определенных высот.

При этом, обратная зависимость крайне слабая (0.11 против 0.98), и, значит, тщеславие не влияет на формирование показателя «Знание учебного предмета» у учителя в рамках нашего экспертного исследования.

Линейная корреляция не столь велика, чтобы о ней говорить, но в отличие от многих других зависимостей с максимумом можно отметить, что коэффициент корреляции отличен от нуля (-0.25) и выявляет в силу своей ограниченности (линейная составляющая изучаемой зависимости) слабую убывающую зависимость.

Коэффициент силы связи $SV=0.98$, что говорит о значительной ее силе сопоставимой с единичной корреляцией (зависимость любого параметра от самого себя). Обратная зависимость, как это обычно бывает для зависимостей с экстремумом, слабая (коэффициент силы связи = 0.11).

Особо хочется отметить, что коэффициент линейной корреляции (его модуль) интереса не представляет ($R = -0.25$), но он попадает под определение «значимой» корреляции (в рассматриваемом случае – это значения по модулю от 0.16) и большинство психологов определяло бы данную зависимость как равномерно убывающую: равным изменениям одного параметра соответствовало бы равное изменение другого параметра. Причем направление связи (что назначить причиной, а что следствием) определялось бы только по воле исследователя, и статистически не подтверждалось.

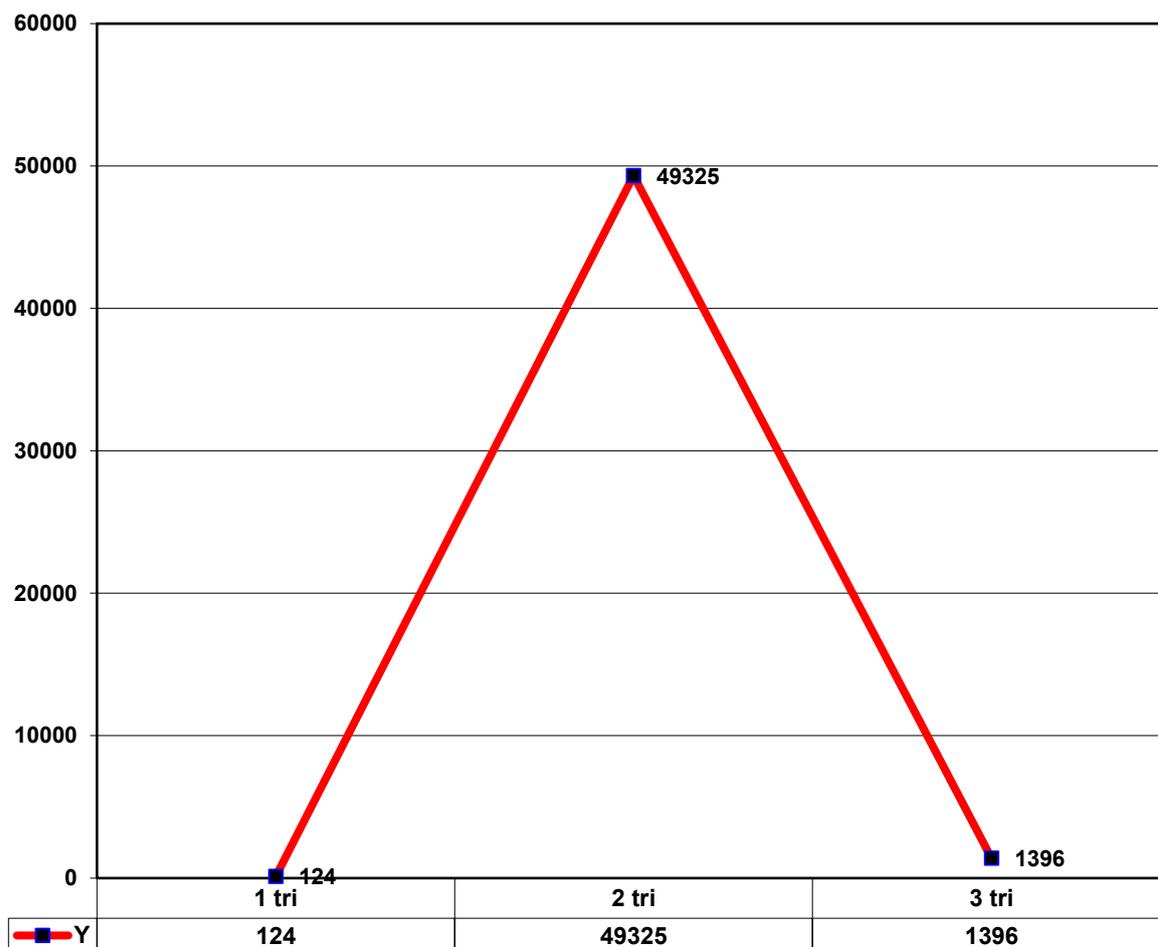


Рис. 1. График зависимости параметра «Тщеславие» (Y) от параметра «Знание учебного предмета» (X)

2. Зависимость параметра «Самообладание» (Y) от параметра «Знание учебного предмета» (X) в виде сравнительных весомостей параметра Y для триад по шкале X:

Триады по шкале X	Сравнительная весомость параметра Y для триад
X-3	+289
X-2	-34287
X-1	-66

Коэффициент силы связи: 0.70 (0.24)

Коэффициент корреляции: 0.20

Минимальные значения по шкале «Самообладание» (-34287) наблюдаются для среднего уровня по шкале «Знание учебного предмета». При среднем уровне знания учебного предмета показания по шкале «Самообладание» значительно меньше (минимум), чем для низких (-66) и высоких (+289) значений показателя «Знание учебного предмета». Это зависимость морально-личностного качества от теоретических знаний учителя. График зависимости представлен на рисунке 2.

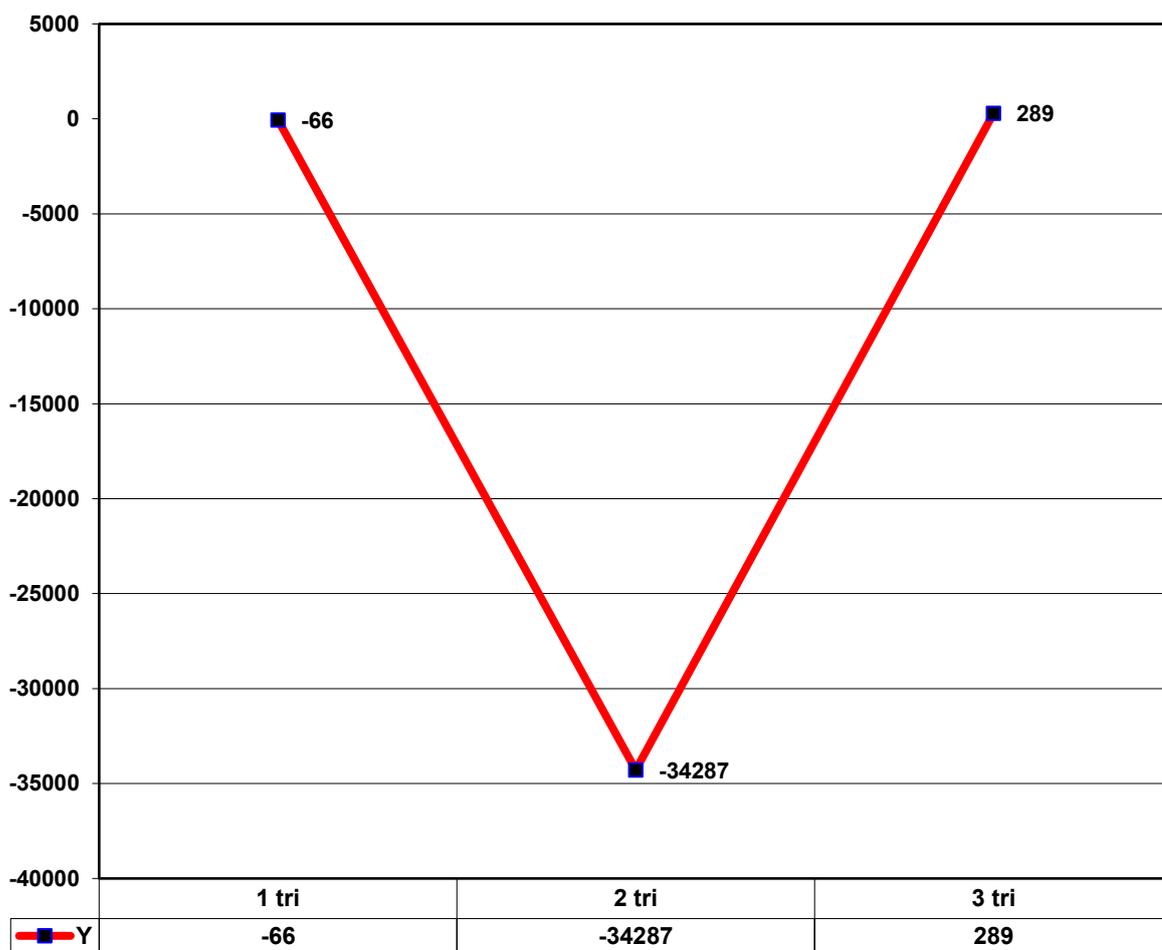


Рис. 2. График зависимости параметра «Самообладание» (Y) от параметра «Знание учебного предмета» (X)

Таким образом, профессионально важное качество «Знание учебного предмета» в процессе формирования может резко спровоцировать потерю самообладания (до -34287), но дальнейший профессиональный рост, если он будет продолжаться, уже начнет способствовать росту самообладания до значений (+289), комфортных для жизни. Поэтому для самообладания также важно, чтобы профессиональный рост не останавливался в процессе деятельности, а достигал высокого уровня.

Коэффициент силы связи $SV=0.70$. Обратная зависимость, как это обычно бывает для зависимостей далеких от линейных, значительно слабее (коэффициент силы связи = 0.24).

Коэффициент линейной корреляции не представляет интереса для исследователя ($R=0.20$). Он также попадает под определение «значимой» корреляции (в рассматриваемом случае – это значения по модулю от 0.16), и большинство психологов определяло бы данную зависимость как равномерно возрастающую.

Таким образом, как слабое знание учебного предмета, так и высокий уровень знания учебного предмета способствуют, хотя и по-разному,

проявлению самообладания у учителя, что важно для профессий «Человек-человек». При средних же показателях знания учебного предмета имеем глубокий минимум по самообладанию, т.е. в процессе перехода от низкого к высокому уровню знания учебного предмета наиболее вероятны скачки самообладания: вначале резкое падение, а потом резкое увеличение до первоначальных значений.

Мы имеем следующую тенденцию: повышение уровня знания вначале способствует внутренним эмоциональным колебаниям, что сказывается на падении показателя самообладания, но в дальнейшем повышение уровня знания учебного предмета способствует восстановлению самообладания до первоначального уровня.

Поэтому также возникает вопрос «Является ли абсолютной ценностью «Знание учебного предмета?», если путь к нему сопровождается резкими скачками (убывание, возрастание) такого важного профессионального качества как самообладание или этот психологический кризис, проявляющийся через бифуркацию, все-таки необходимо преодолевать.

Перечислим шесть других сильных простейших нелинейных зависимостей, в которых независимой переменной выступает параметр «Знание учебного предмета»:

1. Зависимость параметра «Умение анализировать учебную работу» от параметра «Знание учебного предмета».

2. Зависимость параметра «Умение распределять и концентрировать внимание» от параметра «Знание учебного предмета».

3. Зависимость параметра «Умение владеть словом интонацией жестом» от параметра «Знание учебного предмета».

4. Зависимость параметра «Смирение» от параметра «Знание учебного предмета».

5. Зависимость параметра «Умение устанавливать доброжелательные отношения в коллективе» от параметра «Знание учебного предмета».

6. Зависимость параметра «Умение наблюдать и анализировать поведение учащихся» от параметра «Знание учебного предмета».

Все они, как и в двух первых случаях, попадают под определение «значимой» корреляции (в рассматриваемом случае – это значения по модулю от 0.16), и большинство психологов определяло бы данные зависимости как равномерные монотонные (возрастающие или убывающие).

Мы рассмотрели 8 зависимостей, в которых переменная «Знание учебного предмета» выступает в качестве причины. И все эти зависимости простейшие нелинейные: 5 с минимумом, 2 с максимумом и одна монотонная возрастающая. Психологи, которые ориентируются только на линейные корреляции, и для которых в рассматриваемом случае корреляции, по модулю большие 0.16, являются «значимыми», будут интерпретировать их в терминологии линейных зависимостей (пропорционально убывающих или возрастающих), когда с увеличением причины «Знание учебного предмета», зависимая переменная пропорционально также увеличивается или

уменьшается. При этом ничто не мешает им в рамках корреляционного подхода также поменять местами причину и следствие в любой паре анализируемых на причинно-следственную связь переменных.

Рассмотренные примеры наглядно показывают проблему слабых (даже очень слабых) корреляций (как положительных, так и отрицательных), которые часто из-за отсутствия других сильных связей выдаются под видом «значимых» корреляций, как связи достойные обсуждения и интерпретации в рамках линейных представлений.

И если первая ошибка (осознаваемая или нет) просто выдает желаемое за действительное, которого просто нет – нет связи ни линейной, ни простейшей нелинейной. То вторая ошибка (примеры 1-8) может рассматриваться как грубая, т.к. связь «выявляется», но она и на самом деле есть и достаточно сильная, но другая по своей природе – простейшая нелинейная (чаще с максимумом или минимумом), а значит чтобы ее выявить и интерпретировать нужны другие статистические методы и другая (синергетическая) методология, соответствующие сложной природе психологических явлений и процессов. А линейные модели дают ложное представление в отношении изучаемого предмета исследования и опускают «научную» психологию до положения лженауки, результаты которой невозможно использовать практическому психологу, который должен иметь по результату своей работы с клиентом положительный результат.

Если же перейти к анализу простейших нелинейных связей, многие проблемы несоответствия результатов научного исследования и практического опыта постепенно находили бы свое разрешение.

Реализация такого подхода поможет психологам не совершать системных и технических ошибок в рамках своих исследований, которые полностью искажают картину изучаемых экспериментальных данных и приводят к грубейшим ошибкам, множество которых можно найти в статьях различных изданий. Иначе, можно только игнорировать количественные исследования и как альтернативу рассматривать интуитивное решение исследовательских задач, не подтверждаемое экспериментальными результатами.

Список литературы

1. Басимов М.М. Учет нелинейных связей при освоении дошкольниками программы «Развитие»// Мир психологии. – 2007. – №2. – С. 83-93.
2. Басимов М.М. Психологическая типологизация старшеклассников (старших подростков и юношей) по фактору успеваемости в школах нового типа// Мир психологии. – 2007. – №4. – С. 142-158.
3. Басимов М.М., Хромов А.Б. Типология зависимостей между параметрами отношений к жизненным трудностям и проблемам в различных этнических группах // Мир психологии. – 2009. – №2. – С. 209-222.
4. Басимов М.М., Достовалов С.Г. Исследование стресса в нелинейной психологии // Акмеология, Научно-практический журнал. – 2011. – №3 (специальный выпуск). – С. 57-61.
5. Басимов М.М. Профессиональные компетенции как объект нелинейной

психологии // Акмеология, Научно-практический журнал. – 2015. – №3 (юбилейный выпуск). – С. 36-37.

6. Басимов М.М. Нелинейная психология: от методологических разговоров к реальным исследованиям// Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т.14. – №1(128). – С. 30-43.

7. Басимов М.М. Методология корреляционного релятивизма в психологии // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т.14. №3(130). – С. 5-16.

8. Басимов М.М., Падурина Е.А. Общий профиль системы позитивных родительских чувств у отцов// Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т.14. – №4(131). – С. 53-68.

9. Басимов М.М., Акимова Н.Н. Удовлетворенность достижениями как синергетическая причина изменений параметров смысловой сферы личности // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т.14. – №4(131). – С. 16-24.

10. Басимов М.М., Достовалов С.Г. Изучение кризиса доверия личности в контексте нелинейной психологии// Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т.14. – №5 (132). – С. 23-35.

11. Басимов М.М. Профессиональные компетенции как объект нелинейной психологии (зависимости с минимумом) // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т.14. – №6 (133). – С. 14-23.

12. Басимов М.М. Тривиальность линейной картины в социологии и необходимость синергетического подхода (на примере конкретного исследования) // Социальная политика и социология. – 2014. – Т.2. – №4-1(105). – С. 18-31.

13. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики. Синергетическое мировидение. – М.: КомКнига, 2005. – С. 240.

14. Крылов В.Ю. Методологические и теоретические проблемы математической психологии. – М.: Янус-К, 2000. – 376 с.

15. Сазонов И.А. Концептуальные основы формирования модели многоуровневой подготовки учителя. – Челябинск-Курган: Изд-ва Челябинского и Курганского гос. пед. ин-тов, 1994. – 110 с.

16. Basimov M.M. Mathematical methods in psychological research. Monograph. – Russia, Kurgan: Kurgan State University, 2009. – 170 p.

17. Basimov M.M. Non-linearity and synergism in sociology of profession // The 10th Conference of the European Sociological Association (Geneva, Switzerland 7th to 10th September 2011) / Abstract Book: Geneva, 2011. – P. 413-414.

18. Basimov M.M. Methods of psychological research // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 july) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1274.

19. Basimov M.M. The analysis of the data in nonlinear psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 july) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1275.

20. Basimov M.M. Classification of nonlinear dependences // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 july) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1276.

21. Basimov M.M. Nonlinearity – the paradigm of pedagogical psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 july) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 568.

22. Basimov M.M., Padurina E.A. Positive parental feelings in a context of nonlinear psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 July) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1297.
23. Basimov M.M., Ilinykh Y.V. Formation of semantic sphere of the child in a context of nonlinear psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 July) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1311.
24. Basimov M.M., Ponomareva S.M. System of requirements to the teacher's profession the as an object of synergetics // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 July) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1603.
25. Basimov M.M., Nikolaeva I.A. Graphic representations of valuable relations of the person "I-others" as the object of nonlinear psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 July) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1438.
26. Basimov M.M., Dostovalov S.G. Studying of the personality trust crisis in the context of nonlinear psychology // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 July) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1439.
27. Basimov M.M., Bepalov B.I., Leonov S.V. Nonlinearity of psychophysiological research // The 12th European Congress of Psychology (Istanbul 2011 04-08 July) / Abstracts, Poster Sessions: Istanbul, 2011. – P. 1282.
28. M.Basimov The analysis of statistical dependences in non-linear psychology // International Journal of Psychology (Special Issue: XXX International Congress of Psychology). – Volume 47, Supplement 1, 2012. – P. 666.
29. M.Basimov, E.Padurina Non-linear influence of the gnostic emotional orientations on parental feelings // International Journal of Psychology (Special Issue: XXX International Congress of Psychology). – Volume 47, Supplement 1, 2012. – P. 403.
30. M.Basimov, Y.Ilinykh Non-linear effects in interaction "child-parent" // International Journal of Psychology (Special Issue: XXX International Congress of Psychology). – Volume 47, Supplement 1, 2012. – P. 261.
31. M.Basimov, Y.Ilinykh Non-linear influence of severity on the lifemean orientations of the child // International Journal of Psychology (Special Issue: XXX International Congress of Psychology). – Volume 47, Supplement 1, 2012. – P. 261.
32. Basimov M.M. Multiple comparison in sociology of profession // The 11th Conference of the European Sociological Association (Torino, 28-31 August 2013) / Abstract Book: Torino, 2013. – P. 906.
33. Basimov M.M. Multiple comparison in sociology of family // The 11th Conference of the European Sociological Association (Torino, 28-31 August 2013) / Abstract Book: Torino, 2013. – P. 684.
34. Basimova P.M., Basimov M.M. Approval of a marriage between representatives of different nationalities in non-linear sociology // The 11th Conference of the European Sociological Association (Torino, 28-31 August 2013) / Abstract Book: Torino, 2013. – P. 1346.
35. Basimov M.M. The analysis of the data in non-linear sociology // The 11th Conference of the European Sociological Association (Torino, 28-31 August 2013) / Abstract Book: Torino, 2013. – P. 988-989.
36. M. Basimov Statistical dependences in nonlinear psychology // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 768.
37. M. Basimov Parameter "Hermit" as an Indicator of Political Preferences // The 14th

- European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 760.
38. M. Basimov Psychological type of the respondent as a key to understanding of his/her answers // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 763.
39. M. Basimov, S. Dostovalov Stress as the reason of the self-realization and Interpersonal trust // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 776.
40. M. Basimov, S. Dostovalov Stress as an object of non-linear psychology // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 774.
41. M. Basimov, P. Basimova, O. Basimova Psychological nature of social motives of university admission // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 790.
42. M. Basimov, P. Basimova, O. Basimova Education fee as the reason of typological characteristics of the student // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 788.
43. M. Basimov, E. Padurina. Understanding of the reasons of a condition of the child as an object of non-linear psychology // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 778.
44. M. Basimov, E. Padurina. Positive feelings to the spouse as to the parent as an object of non-linear psychology // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 779.
45. M. Basimov, I. Nikolaeva. Value characteristic "I" as object of non-linear psychology // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 784.
46. M. Basimov, I. Nikolaeva. Non-linear relation of durability and subjective remoteness from "Worst others" // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 785.
47. M. Basimov, I. Nikolaeva Non-linear relation of conviction in favour of the world and communicative tolerance // The 14th European Congress of Psychology (Milan, Italy 7-10 July 2015) / AbstractBook, Posters: Milan, 2015. – P. 783.
48. M. Basimov. Automatic classification of dependences in sociological research // The 12th Conference of the European Sociological Association (Prague, 25-28 August 2015) / AbstractBook: Prague, 2015. – P. 1015-1016.
49. M. Basimov. The analysis of statistical dependences in non-linear psychology // International Journal of Psychology. – Volume 51, Supplement S1, 2016. – P. 851.
50. M. Basimov. Vanity in the system of requirements to the teachers profession (non-linear psychology) // International Journal of Psychology. – Volume 51, Supplement S1, 2016. – P. 789.
51. P. Basimova, M. Basimov. Competitiveness as the reason Impulsiveness in non-linear psychology (Five-Factor Personality Model) // International Journal of Psychology. – Volume 51, Supplement S1, 2016. – P. 903.
52. P. Basimova, M. Basimov. Commitment to Principles in Pedagogic Activity (non-linear aspect) // International Journal of Psychology. – Volume 51, Supplement S1, 2016. – P. 789.
53. Basimov M.M. Family as the object of research of non-linear sociology Russian Sociology on the Move / Ed. by V.A.Mansurov. – Moscow: RSS, 2010. – P. 709-725.

54. Basimov, Mikhail M. Demographic Plans of Inhabitants of Region as an Object of Synergetics // Russian Sociology in Turbulent Times / Ed. by V.A. Mansurov. – Moscow: RSS, 2011. – P. 208-223.
55. Basimov M.M. Analysis of statistical dependences in sociological research // Russian sociology in the period of crisis, critique and changes / Ed. by V.A. Mansurov. – Moscow: RSS, 2013. – P. 96-104.
56. Basimov M.M. Non-linearity and synergism in sociology of profession // Russian sociology in the period of crisis, critique and changes / Ed. by V.A. Mansurov. – Moscow: RSS, 2013. – P. 67-82.
57. Mainzer K. Thinking in Complexity. The Complex Dynamics of Matter, Mind, and Mankind. Berlin: Springer-Verlag, 1994. – P. 13.

KNOWLEDGE OF THE ACADEMIC DISCIPLINE AS A CAUSE AFFECTED ON ANOTHER PROFESSIONAL COMPETENCIES OF THE TEACHER (NON-LINEAR DEPENDENCIES)

Basimov Mikhail Mikhailovich – Professor, Doctor of Psychology, Department of Psychology of work and special psychology of the Russian State Social University, Moscow, Russia

We consider combined in content, statistically interesting, non-linear dependencies. They demonstrate the gross errors of the traditional use of correlation analysis. In all dependencies, the reason (independent parameter) is "Knowledge of the academic discipline". It is interesting that the knowledge of the academic discipline in the analysis of statistical dependencies is revealed only as a cause (independent parameter). Other parameters depend on this parameter. It itself is weakly dependent on other parameters. Statistical dependencies are predominantly one-sided.

Keywords: knowledge of the academic discipline, professional competencies, non-linearity, comparative weightiness, dependence, factor of the connection strength, coefficient of correlation.

ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

*Ванецкий Николай Андреевич – магистрант 2 курса, специальность «Управление безопасностью производственных процессов»
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Беларусь*

*Казак Тамара Владимировна – доктор психологических наук, профессор
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Беларусь*

В настоящее время большое внимание в системе Министерства внутренних дел уделяется работе с резервом, тем не менее, существует ряд проблем, требующих

решения. В статье практические предложения и рекомендации, направленные на совершенствование работы по формированию и подготовке кадрового резерва ОВД.

Ключевые слова: ОВД, подготовка резерва, резерв руководящих кадров, формирование кадров.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» резерв руководящих кадров – это группа перспективных работников с соответствующими деловыми и личностными качествами, специально сформированная государственным органом и иной государственной организацией, должностным лицом на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки [1, п. 4].

В Инструкции о порядке организации работы с резервом руководящих кадров в органах внутренних дел Республики Беларусь резерв понимается как группа перспективных кандидатов с соответствующими деловыми и личными качествами, специально сформированная и утвержденная в установленном порядке органом внутренних дел на основе их индивидуального отбора, комплексной оценки и соответствующей подготовки, которые после практической проверки, изучения и подготовки могут рассматриваться в качестве кандидатов для замещения должностей руководящего состава в органах внутренних дел [2, п. 2].

Основной целью формирования резерва и работы с ним в ОВД следует считать отбор кадров из числа сотрудников ОВД, способных по своим морально-деловым качествам, желанию и целеустремленности к должностному и профессиональному росту занимать руководящие должности, и их дальнейшую подготовку к управленческой деятельности в современных условиях.

Исследование института резерва с точки зрения структуры позволяет согласиться с мнением В.А. Яцкова, согласно которому данный институт следует рассматривать как совокупность двух основных этапов – формирования (создания) резерва, как первоначального этапа, и подготовки резервистов, как следствия зачисления в резерв. Система создания резерва достаточно детально рассмотрена в научной литературе. В законодательстве нормативно закреплены критерии отбора и зачисления в резерв и его ведение [1, п. 8]. Система комплектования резерва, порядок его использования и обновления, методы подбора включаемых кандидатов, формы их подготовки, обязанности должностных лиц, ответственных за работу с резервом, определяются государственными органами (организациями) с учетом их специфики [1, п. 10].

В системе МВД Республики Беларусь используются следующие критерии включения кандидата в резерв: результаты служебной деятельности в занимаемой должности, состояние служебной и исполнительской дисциплины; деловые и личностные качества кандидата; соответствие уровня образования и квалификации предполагаемой должности; способность к предстоящей службе (работе) и потенциальные возможности; результаты последней аттестации;

возраст кандидата [2, п. 10]. Необходимо указать, что не рассматривается такой критерий как состояние здоровья кандидата.

Резерв руководящих кадров в ОВД формируется на три года, исчисляемые с момента утверждения списка кандидатов, являющегося основным, и ежегодно обновляется путем внесения в него соответствующих дополнений [2, п. 9].

В соответствии с п. 10 Положения о комплектовании резерва руководящих кадров, его подготовке, порядке использования и обновления кадровая служба государственного органа (организации) представляет в конкурсную комиссию по формированию резерва анкетные данные на кандидатов в резерв, копии документов об их образовании, характеристику, отражающую деловые и моральные качества кандидатов, результаты их практической деятельности на занимаемой должности (в возглавляемом коллективе), показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемом коллективе. Отбор кандидатов для включения их в состав резерва государственного органа (организации) осуществляют конкурсные комиссии, но в системе МВД Республики Беларусь в настоящее время эти функции выполняет аттестационная комиссия.

Для зачисления в резерв в аттестационную комиссию на кандидатов должны быть представлены такие документы, как список резерва и справка-объективка, справка-характеристика психолога о личностных управленческих качествах кандидата, а также характеристика с указанием деловых и личностных качеств кандидата, его организаторских способностей, умения работать с людьми и др., на основании которых принимается решение. На аттестационной комиссии рассматриваются представленные на кандидатов в резерв материалы и при необходимости с кандидатами проводится собеседование. Характеристика подписывается непосредственным руководителем, на основании чего можно заключить, что при подборе кадров в резерв не исключается определенная доля субъективизма. Следовательно, в нормативном правовом акте МВД Республики Беларусь необходимо определить методы подбора кадров в резерв, которые должны быть использованы в обязательном порядке для всестороннего изучения кандидата.

Согласно законодательству Республики Беларусь число сотрудников, включаемых в резерв, должно быть, как правило, не менее двух человек на каждую должность, подлежащую замещению [2, п. 14], что само по себе гарантирует обеспечение конкурса при замещении вакантных должностей, но в тоже время не является обязательным условием.

Поскольку включение сотрудника в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность [2, п. 23] и окончательное решение о назначении принимается руководством, возникает вопрос о том, как реализуется преимущественное право сотрудника, включенного в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на замещение конкретной руководящей должности [2, п. 22]. Данное право сотрудник, включенный в резерв кадров и прошедший подготовку, сможет реализовать только в случае нормативного закрепления критериев конкурсного отбора для замещения вакантных руководящих должностей.

Вышеуказанные обстоятельства негативно отражаются на формировании кадрового состава ОВД, поскольку у сотрудников снижается уверенность в объективности принимаемых кадровых решений и в перспективе служебного роста в зависимости от их профессионального уровня и деловых качеств, а также уровень положительной мотивации относительно служебной деятельности и профессионального развития. Исходя из этого, и формирование резерва, и последующее назначение на должность должно носить состязательный характер.

Организация работы с руководящими кадрами включает внедрение современных кадровых технологий, формирование действенного резерва кадров, совершенствование форм и методов подбора работников и оценку эффективности их деятельности, координацию служебного продвижения, непрерывность повышения профессионального уровня специалистов [1, п. 2].

Следует отметить, что в Инструкции о порядке организации работы с резервом руководящих кадров в органах внутренних дел Республики Беларусь впервые определены этапы подготовки кандидатов, зачисленных в резерв, урегулированы, определены последовательность и периодичность использования форм подготовки резерва и работы с ним. Прописаны особенности подготовки кандидатов, имеющих управленческую подготовку.

При этом отсутствует четкая регламентация вопросов, связанных с тем, например, в какие сроки и с какой периодичностью кандидаты должны проходить повышение квалификации, как организовать учет подготовки кандидатов и обеспечить контроль за своевременным их обучением.

В связи с вышеизложенным, для решения указанных проблем, предлагается внедрить систему электронного учета подготовки, переподготовки и повышения квалификации кандидатов, включенных в резерв (рис. 1);

Рис. 1. Программа электронного учета подготовки, переподготовки и повышения квалификации кандидатов, включенных в резерв

Список литературы

1. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций: Указ Президента Респ. Беларусь, 26 июля 2004 г., № 354: в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 30.09.2011 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Об утверждении Инструкции о порядке организации работы с резервом руководящих кадров в органах внутренних дел Республики Беларусь: приказ М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 28 апреля 2018 г., № 133 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

FORMATION AND PREPARATION OF THE PERSONNEL RESERVE IN THE INTERNAL AFFAIRS AGENCIES

Vanetsky N.A. – master student of 2 course, specialty "Safety management of production processes",

*Belarus State University of Informatics and Radioelectronics
Minsk, Belarus*

Kazak T.V. – Doctor of Psychology, Professor

*Belarus State University of Informatics and Radioelectronics
Minsk, Belarus*

Currently, much attention is paid to the work with the reserve in the Ministry of Internal Affairs, nevertheless, there are a number of problems that need to be addressed. In the article, practical suggestions and recommendations aimed at improving the work on the formation and training of the personnel reserve of internal affairs agencies.

Keywords: internal affairs agencies, preparation of reserve, reserve of guiding person, formation of staff.

ПЪРВОТО СЪПАЛО

*Георгиева Златинка Костадинова – асистент, доктор, катедра «Психология»
ВТУ «Св.св. Кирил и Методий»,*

гр. Велико Търново, България

В настоящата статия се разглежда съвременният млад човек, неговата толерантност и преживяванията му по време на учебни занятия по консултативна психология.

Ключови думи: толерантност, контрапренос, млад човек.

Съвременният млад човек в края на своето юношество е изправен пред необходимостта да избере какво висше образование да следва и в какъв университет. Всъщност за много от младите хора това е първият сериозен жизнен избор, който могат да направят сами. По време на семинарните занятия често наблюдаваме именно такива младежи, направили избора си и решили да изучават Психология във ВТУ «Св. св. Кирил и Методий». Обект на нашето проучване е група студенти от трети курс на специалност «Психология» по дисциплината «Консултативна психология». Предмет на изследването е процесът на придобиване на консултативни умения и копетентности, свързани с толерантността на студентите.

Младостта е сензитивен период на нравствено-личностно развитие. Нравствените норми не се отнасят само към близкото обкръжение, а увеличават своя периметър. Посоката на развитието се измества от познавателната сфера към нравствено-личностната сфера, като придобива реална възможност да стане субект на собственото си развитие. По тази причина младостта е началото на най-трудния етап на широката социална реализация на индивида. Защото човек не успее ли да заеме инициативна жизнена позиция през младостта си, шансовете му да ги извоюва в по-късна възраст са слаби.

Младостта се схваща като най-свободното време на човешкия живот, но често заедно с това и като най-трудното и поради недоверието на околните, и поради бремето от последствията на фундаменталните жизнени избори. Индивидът може да се пристрасти към свободен живот подобно на наркотик, а може да се ужаси от всякакви форми на свободно преживяване и действие и да остави други хора да правят фундаменталните избори вместо него.[3, с. 64-65]

Именно тази свобода да са толерантни, да осъзнаят, че имат правото и свободата в малките неща да намерят психологическата удовлетвореност, която да формира всекидневното самочувствие на младия човек, разбират студента. Зададохме си въпроса дали бъдещият психолог е толерантен и веднага си отговорихме, че е научен на *толерантност*. Студентът има уменията да не се страхува, да издържа на напрежения и конфликти, които не подминават живота му. Обществото го е научило да преценява обкръжаващите. Но дали е готов реално да оцени себе си, стремейки се към самореализация, творчество, работа. Младият човек е способен да реагира на шеги. Но дали е готов да се надсмее над себе си и с времето това умение да му помогне да е достатъчно самокритичен, да се стреми да се ориентира в проблемите си, в собствените си достойнства и недостатъци. Наблюдаваме неговата увереност и гордост. Уверен, че ще се справи с всяка ситуация или възникнала задача, което ще му осигури защита за самата личност и оцеляването му като индивид. И това ни напомни за индийска притча:

Първото стъпало

Един човек отишъл при свещения Рамануджа и казал:

— Искам да намеря пътя към Бога. Помогни ми!

Рамануджа внимателно го погледнал и попитал:

— Кажу ми най-напред, ти обичал ли си някого?

Мъжът му отвърнал:

— Аз не се интересувам от светски работи, любов и прочие. Аз искам да стигна до Бога!

— Моля те, помисли още веднъж. В своя живот обичал ли си жена, дете или който и да е друг?

— Аз вече ти казах, че не съм обикновен мирянин. Аз съм човек, който иска да познае Бога. Всичко останало не ме интересува. Не съм обичал никого.

Очите на Рамануджа се изпълнили с дълбока тъга и той отговорил:

— Тогава това е невъзможно. Отначало ти трябва да научиш какво е това да обичаш някого истински. Това ще бъде първото стъпало към Бога. Питаш ме за последното стъпало, а ти самият още не си стъпил на първото. Иди и обикни някого!

Дали някого или самия себе си, защото преди да обикнеш е нужно до го опознаеш, да уважаваш, да приемеш и най-малките недостатъците на човека пред теб, да си толерантен. Но дали младият човек е толерантен и към себе си. Толерантността се определя от някои речници като «готовност да приемете чувства, навици или вярвания, които са различни от вашите собствени». Младият човек приема своите индивидуални особености, приема различията в характерите и темпераменти на другите, толерантен е към различните цветове на кожата, националности, религии, убеждения. Само че зад тази толкова красива фасада често се крие безразличие или страх да не бъде разкрита самоличността, учтиво изричайки: «Имаш право да мислиш така» и разговорът да приключи мирно и тихо. Търсейки произхода и превода на думата толерантност в древния латински език, открихме, че *tolerantia* е *способност за понасяне, търпеливост* [2, с. 676]. Тогава, доколкото бъдещият психолог е готов на *търпеливост*, когато съвременният свят под толерантност разбира: уважение, приемане и оценяване на многообразието на културите на нашия свят, на нашите форми на изразяване и начини на човешкото битие. Насърчавани от знания, отвореност, общуване и свобода на мисълта, съвестта и убежденията. Младия специалист трябва да *понесе* в работата си предизвикателства, апатия, враждебност и да се научи да отреагира на капризи, афекти или ласкателства. Доколкото бъдещият психолог – консултант ще успее да не издигне между себе си и клиента ледената стена на привидната фалшива толерантност. Опитвайки се да я прикрие, да прибегне към вежливите слова, поклащайки глава, усмихвайки се, да скрие своя неприемлив за обществото подтекст, прошепвайки: «Не те разбирам». Именно в такива моменти бихме казали, че младият специалист не е безразличен към случващото се и не е неумение от негова страна да създаде плавен процес на индивидуално консултиране. Търсейки себе си, той дава външен израз на своите съпротиви, изричайки: «Нещо недоумявам. Това ми дойде в повече». Проявявайки често ползваните механизми на психологическа защита, като проекция или изместване, които са добра база за успешна интеракция с клиента, за което той още не знае. Защото «проекцията е добра възможност за усвояване на автентично терапевтично поведение» [1, с. 181]. И в същото време,

оправдавайки себе си, изгубвайки собствената си идентичност, сливайки личността си с личността на клиента, намира пътя към себе си. Тази контрапреносна проява, която е съвкупност от (съзнавана и не съзнавана) емоционална и поведенческа реакция на младия специалист спрямо клиента, е единственото, което му помага. Защото тази реакция в хода на терапевтичната среща, е не само следствие на преносното съдържание на клиента, но и тези реакции произхождат от личността на консултанта [1, с. 108]. Поставяйки студента в ролята на психолог-консултант, анализирайки приключила консултативна сесия, споделя, че е усетил и преживял чувството на вина, срам или страховете на клиента като свои собствени, това го обърква и плаши, желаейки час по-бързо да се освободи от тях. Студентът разглежда преживяванията като негови лични. Той се досеща, че са провокирани от конкретния клиент, но не предполага, че са отражение на собствените му вътрешни конфликти. В началото на академичния процес в подобна ситуация младият човек гледа на своите болезнени чувства като заплаха, което води до неувереност в изграждането на консултативната среща. С времето, след упорита работа по конкретни случаи в търсене на правилния начин за работа с клиент, със студента констатираме, че неочакваното за него емоционално наситено поведение вече не толкова заплашително. Правим това заключение след втората половина, а за някои в края на задължителните учебни занятия. Нужно е да се уточни, че за всеки студент времето е различно, за да осмисли собствените си реакции като съдържание на емоциите и преживяванията на самия клиент.

Ще се върнем на индийската притча в момента, когато човекът казва «не съм обикновен мирянин», както и студентите, с които работим и взаимно се развиваме, са наистина необикновени. Някой от тях са като книга, от която винаги можеш да научиш нещо, с други е леко, безпроблемно, някои са непредсказуеми и никога не можеш да предвидиш точно какво те очаква в процеса на разгадаването им. Не бихме пропуснали тези, които са крехки и раними и тези, които пламтят и живеят на пълни обороти. Но всички те са отворени към нови хоризонти на знание. Въпреки това многообразие на различни млади хора, всички те си приличат по толерантността, приемайки случаите и лицата, скрити зад тях, разбиращи без критика и нападки. Защото в забързания ни свят личността, преминала през естествената, морална толерантност се стреми към нравствената, която е истинската. За да се достигне до зряла толерантност «преди началото на професионалната си кариера всеки начинаещ психолог трябва да проведе курс лична терапия при психоаналитик и дълъг процес на самоанализ» [4, с. 39]. За наша гордост, в хода на академичните знания и обучението на бъдещите психолози, се създават подходящи психологически предпоставки за психическото и социално съзряване на младите хора, което им дава смелост и сили да направят крачка към първото стъпало.

Литература

1. Бончева И. Психологична психотерапия. психотерапевтични компетентност. Том 1. – В.: Славена, 2013. – 108 с.
2. Войновъ Мих., Милевъ Ал. Латинко български речник. – С.: Книгоиздателство „Казанлъшка долина“, 1937. – 656 с.
3. Минчев Б. Психология на човешкото развитие. Курс лекции. – Варна, 2005. – 64-65 с.
4. Хаджийски М. Теория и практика на психологическото консултиране. – В. Търново: Фабер, 2014. – 39 с.

FIRST STEP

*Georgieva Z. K. – Asst. Professor, PhD, Psychology department
“St. Cyril and St. Methodius“ University
Veliko Tarnovo, Bulgaria*

In the present article we look at the modern young person and his tolerance and experience towards and during (consultative) psychology.

Keywords: Tolerance, contrastransport, young person.

ПРОБЛЕМИ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА НА УЧИТЕЛЯ В ДЕТСКАТА ГРАДИНА ПРИ РАБОТА С ДЕЦА МИГРАНТИ

*Дерменджиева София Христова – кандидат педагогических наук, доцент,
Югозападный университет
«Неофит Рилски», България
Дянкова Гергана Христова – кандидат педагогических наук, доцент,
Югозападный университет
«Неофит Рилски», България*

Научен фокус в статията са проблемите в професионалната подготовка на детския учител, свързани с образованието на деца мигранти в предучилищна възраст. На тази основа се презентира рефлексивния подход. Той се предлага като иновативна образователна технология в отговор на държавните политики за закрила на децата мигранти и актуализирането на професионалните компетентности на детския учител в контекста на мултикултурното образование.

Ключови думи: професионална подготовка на детския учител, деца мигранти, недискриминация, мултикултурно образование, рефлексивен подход.

Модерността на съвременното общество включва и миграцията като същностен признак на неговата „отвореност“ (демократична уредба). Този признак предоставя възможности на всеки индивид да излезе извън рамките на своя произход и да постигне социален статус, съответен на неговите амбиции и способности.

В последните десет години, след членството на България в Европейския съюз, в страната ни се регистрира интензивно увеличаване на миграционните процеси. Факторите, които предпоставят мащабите на миграцията са многопластови: от една страна – усилената тенденция в света за глобализацията; от друга страна – геополитическото положение на Република България от гледна точка на нейните икономически отношения в Европейския съюз и географското ѝ разположение; от трета страна – военните конфликти в Близкия изток.

Изучаването на миграционния процес изисква по-детайлно познаване на неговите специфични признаци. От гледна точка на движението на хора, миграцията се разглежда на следните две равнища: вътрешна (придвижване на хора в границите на държавата) и външна (придвижване на хора извън общността им – държавата, континента).

От позицията на уседналостта на мигрантите миграцията се разглежда като: временна (с намерение за няколко години) и трайна (с намерение за продължителен период от време, понякога за цял живот).

Бежанското придвижване на големи групи от хора е кризисна ситуация с особен риск за децата мигранти. Това налага Република България да бъде все по-добре подготвена по осъществяването на процедурата за социална и образователна закрила на непридружени деца-мигранти.

Научни изследвания изтъкват, че „голяма част от децата, изоставени от своите родители (непридружени - *бел. на автора*) се явяват социални сираци, тъй като родителите им са живи, но поради различни причини не се грижат за тях. Особеностите в развитието на тези деца се свързват най-вече с отсъствието на нормален социален опит, модел, който да следват, липсват примерите на конструктивните дейности в семейството“ [Стоянов, 2017:83].

Според Глобалните консултации върху международната закрила на бежанците, шестте най-големи проблема, свързани със закрилата на деца бежанци в Република България днес са: разделени деца; задържане, регистрация и идентификация; сексуална експлоатация, насилие и тормоз; принудително набиране за военна служба; образование.

Социологически проучвания към м. февруари 2017 г. сочат, че в образователната система в България са регистрирани случаи на успешно интегрирани близо 150 деца мигранти. С острота се коментира факта, че около 972 деца остават извън системата на българското образование [4].

Коментирания фактология разкрива тревожната тенденция, че все още съществува обективен риск за образователната и социалната интеграция на деца мигранти. Този риск се изразява в тяхната уязвимост по отношение на заплахите за социалната им интеграция, свързани с трафика на хора,

донорството на органи и пр. Реален остава рискът и от радикализация на необхванатите в системата на предучилищното образование деца мигранти.

Във връзка с очертаните проблемни области и в контекста на настоящата разработка по темата за мултикултурното образование като отправни се приемат препоръките на Върховния комесариат на бежанците при ООН относно проблема с образователната политика за децата бежанци, а именно:

- Държавните органи да предоставят еднакъв достъп до предучилищно, основно и средно образование за всички деца.

- Подходът към образованието трябва да се разшири, за да обхване актуални въпроси в основни области и направления на знанието, а именно – управление на конфликти, здравно образование, културна интеграция, права на човека и др.

- Бюджетите за образование трябва да се увеличат, за да осигуряват възможности за всички деца бежанци. Момчетата трябва да имат еднакъв достъп като момчетата до (формалното и неформалното) образование.

- Изключително важно е образователната система да развива чувството за емоционална и физическа сигурност на децата бежанци.

- Държавните органи трябва да удостоверят образованието, получено от децата бежанци и да създадат система за признаването на този вид документи.

- Държавните органи трябва да подпомагат, където това е необходимо, възстановяването на училищата в страните на произход.

Многоаспектността на отношенията налага в страната-убежище да се активизират социално възприетите механизми и да се апробира нова концепция от компетентностни ресурси за професионалната педагогическа подготовка на педагога в детската градина с оглед внедряване на образователна технология на мултикултурното образование спрямо децата бежанци.

В този контекст държавните и образователните институции в Република България са отговорни в разработването на ефективна стратегия за социална и културна интеграция, както и за недискриминация на деца мигранти като основен елемент от цялостната миграционна политика на страната ни [1].

Основен концепт на миграционната политика в България е този за равнопоставеността. Осигуряването на равни възможности на децата мигранти е израз на политиката за спазване на разпоредбите на антидискриминационното законодателство [1: 6-7].

За изпълнението на държавната политика в контекста на социалната и културна интеграция е разработена и въведена процедура със статут на закрила на децата мигранти. Държавната агенция за закрила на детето (ДАЗД) реализира тази процедура на закрила с особена загриженост към мултикултурните специфики на непридружените малолетни и непълнолетни лица бежанци.

Изведените акценти за изградената в България институционална система за провеждане на политиките по закрилата на децата мигранти актуализират дискурса в предлагания в настоящата разработка анализ, в контекста на

идентифициране на възможностите на детската градина за осъществяване на регионалните програми за социална и културна интеграция и недискриминация на децата бежанци с оглед философията на мултикултурното образование. В съдържателно отношение тези програми се детерминират от тяснопрофесионалните компетентности на педагога в детската градина да оказва професионална подкрепа на децата бежанци.

Наблюденията констатира, че педагогът в детската градина е овладял в достатъчна степен съвременни подходи за подпомагане на социалната адаптация на всички деца в предучилищна възраст. Работата по постигане на качеството на недискриминация на деца мигранти, обаче, задава различен фокус пред професионалните компетентности на учителя в детската градина, а именно този за необходимостта от специализирани умения на педагогическите екипи в областта на мултикултурното образование.

Ето защо за специалистите в предучилищната образователна институция приоритет на съвременния етап е разработването и прилагането на образователна стратегия за недискриминация между децата от страната – убежище (приемната държава), т. е. – децата от мнозинството и децата от страната-произход, т. е. – децата мигранти. Тематично тази стратегия има за дискурс предоставянето на комплекс от условия както за физическа сигурност, така и за психологическото благополучие на всички деца в детската градина, основано на принципа на равните възможности.

Прегледът на международни педагогически практики свидетелства, че недискриминацията в периода на предучилищната възраст е постижима в образователна среда, която е наситена с дейности за културен обмен между децата и техните семейства.

Историческият опит на мултикултурните общества удостоверява факта, че толерантността не се култивира императивно, чрез закони и санкции, а е резултат от взаимното опознаване, приемане и правене (създаване на нещо) на техните граждани.

Действащите образователни програми в институциите за деца в предучилищна възраст осигуряват необходимия минимум знания и умения за езикова адаптация на децата мигранти. Но те не удовлетворяват цялостно техните потребностите за фактическо приобщване към новата среда в контекста на философията за социална и културна интеграция и недискриминация на различните от мнозинството субекти.

За реализирането на закрилата на децата мигранти трябва да се формулира специален образователен подход, чрез който да се гарантира превенцията на дискриминация, както и да се постигне психологическо благополучие на неприсъщите деца в страната-убежище.

Формирането на професионални компетентности у детския учител за ефективна социална и културна интеграция и автономност на децата мигранти изисква в педагогическата квалификация на предучилищните педагогически специалисти да се постави образователен акцент върху философията на

мултикултурното образование с нейните теми за равноправието, взимното уважение, съпричастността и общностното взаимодействие.

Някои от индивидуалните генетични фактори се унаследяват (цвят на очите, структура на косата, цвят на кожата, телосложение), както и същността на природата на един човек (характер, жизненост и чувствителност) също е константно зададена. Други индивидуални способности (интелигентност, талант, езиков усет) са зависими от предразположеността (вътрешните заложи и наклонности).

Независимо от характера на генетично заложените особености, за всеки индивид е валидна тенденцията, че достигането на оптимум на развитие на способностите и свойствата на личността е производно от възможностите за научаване и добиване на опит, които пък са детерминирани от социално-културалните условия на живот.

Професионално-компетентностното осъзнаване на ролята на социалните и културните влияния върху прогреса на отделното дете от страна на педагога в детската градина е предпоставка за по-масивно провеждане на политиките на мултикултурното образование.

За децата мигранти общността и обществото придобиват смисъл само, когато открият пространство и механизми за свързване с другите, членове на социалната група. Това означава включването на непридружените деца в образователни и социални дейности за всеобхватна интеграция и създаване на индивидуално равнище на устойчиви връзки с представителите и институциите, т. е. – с цялата социална система. В потвърждение на казаното е становището на Тасевска, че поставено в нова среда за детето е „нужен срок, за да разучи обстановката, да се запознае с порядъка и най-вече да се ориентира в отношенията си спрямо новите за него хора – на кои може да се довери, с кои преживява сигурност и комфорт” [Тасевска, 2015: 12]. Така става ясно, че всяка социална реалност за децата мигранти е несигурна, ако в нея липсват опорите на местната култура, в контекста на традициите и ценностите на общността. Те оформят новия жизнен модел на личността на детето мигрант и са в основата на приемане и съобразяване от него с утвърдените в културната традиция на приемащата страна норми и правила.

Интеграцията на непридружените деца към модела на съществуване в страната-убежище е йерархично обвързана с приобщаването им към обществената структура и нейните символи и с формиране у тях на индивидуален социален статус, релевантен на възприетите в мнозинството механизми на навично поведение, на морално-оценъчни съждения и водещи социални нагласи.

Детската градина като образователна институция е тази, която посредничи в осъществяване на процеса за социална и културна интеграция и недискриминация на децата бежанци. За тяхната адаптация е от първостепенно значение културно-общностното влияние на групата на връстниците.

В целенасоченото педагогическо взаимодействие на педагога с децата в условията на мултикултурност, рефлексивният подход е съдържателно

възможният методически инструмент, оптимизиращ социалните компетенции за мултикултурна адаптация на децата мигранти в страната, избрана за убежище. Това обяснява постоянния интерес към феномените на рефлексия при децата в предучилищна възраст и обуславя продължаващите опити тези феномени да бъдат детайлно изследвани, с оглед по-широкото им активизиране в условията на педагогическото взаимодействие в детската градина.

Днес се откриват множество научно-изследователски концепции за рефлексията, които макар и да разкриват съдържателната ѝ същност, естествено запазват възможността за интерпретаторска динамика, перспектива и обогатяване в нейното опознаване и прилагане като образователен фактор за индивидуално-личностното и социално-общностното развитие на децата в предучилищна възраст, възпитавани в контекста на мултикултурализма. В предучилищната възраст като основни активизиращи себerefлексията у детето се явяват следните педагогически конструкти:

1) процесуално разгърната, рефлексията се осъществява като интелектуална процедура на субектното познание върху самия субект, особено в педагогически ситуации, в които се включват всички деца; които са емоционално заредени и които провокират творческата активност в индивидуална и групова изява.

2) ситуативно определяна, рефлексията в разглеждания период се поражда, както в кризисни обстоятелства, така и в ситуации, предполагащи избор, свързан с претворяване на художествени творби и пресъздаване на образи, с чиято позиция детето се идентифицира;

3) съдържателно рефлексията се проявява в оценка на личностните ресурси, обединяваща: (1) анализ на собствени качества, (2) анализ на обективни и субективни параметри на ситуацията и (3) анализ на съответни способности за действие. Като рефлексивен акт тази оценка е най-продуктивна в ситуациите на празничност, пряко свързани с пресъздаването на културната традиция и народните обичаи;

4) функционалната ефективност на рефлексията се свързва с придобиването на интелектуални и поведенчески модели, които винаги включват другия и неговата култура, ценности и идентичност.

Внедряването на рефлексивния подход в детската градина като инструмент на мултикултурната образователна среда гарантира формирането у детето в предучилищна възраст на умения за разбиране на себе си и разбиране на другите при междуличностното взаимодействие в детската група.

Приведеният анализ върху концептите на миграционните процеси и посредничеството на предучилищната образователна институция за изпълнение на политиките по закрила на непридружени деца мигранти разкрива безусловно, че постигането на синхронизация между културните контексти на децата от приемащата страна и децата мигранти при осъществяването в детската градина педагогически дейности е резултат от целенасоченото утвърждаване на толерантността като ключова компетентност за приобщаване на всички деца в мултикултурното общество.

В този смисъл в професионално-профилната подготовка на детския учител следва да се включат компетентности от спектъра на рефлексивните умения. Чрез тях педагогът в предучилищната образователна институция формира така необходимия педагогически ресурс за качествено прилагане на компонентите на мултикултурното образование с оглед недискриминацията на деца мигранти.

Литература

1. Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията 2015-2020.
2. Стоянов И., (2017) Последствията в ранното изоставяне на деца в институции. – В: Юбилеен сборник «20 години Философски факултет» ВТУ «Св. св. Кирил и Методий», УИ «Св. св. Кирил и Методий»
3. Тасевска, Д. (2015) Как да работим с агресивни деца. Малки книжки в помощ на детския учител. Второ допълнено издание. Издателство РААБЕ България, 2015.
4. <https://www.dnes.bg/obshtestvo/2017/02/24/143-deca-bejanci-uchat-v-nashi-uchilishta-1000-sa-navyn.332992>

PROBLEMS OF PROFESSIONAL PREPARATION THE TEACHER IN THE CHILD GARDEN AT WORK WITH CHILDREN MIGRANTS

*Sofiya Dermendzhieva - Assoc. Professor, PhD
„Neofit Rilski” South-West University, Bulgaria*

*Gergana Dyankova – Assoc. Professor, PhD
„Neofit Rilski” South-West University, Bulgaria*

The scientific focus in the article is the problems in the professional training of the child's teacher related to the education of pre-school migrant children. On this basis, the Reflection Approach is presented. It is offered as an innovative educational technology in response to state policies for the protection of migrant children and the updating of the professional competencies of the child's teacher in the context of multicultural education.

Keywords: teacher training, migrant children, non-discrimination, multicultural education, reflexive approach.

ЮНОШЕСТВОТО КАТО ВЪЗРАСТОВ ПЕРИОД

*Дунева Доротея – докторант, Философски Факултет, Катедра
„Психология”
ВТУ ”Св. Св. Кирил и Методий”
гр. Велико Търново, България*

Пътят на всяко дете е различен. Между децата от една и съща възраст има много индивидуални различия, но възрастовите особености са онова, по което те си

приличат. По време на развитието на детето се обособяват определени периоди, които не са изолирани един от друг, а преминават един в друг като във всеки един период възникват и се подготвят чертите на следващия. Понякога новите прояви на поведението са отрицание на предишните, което прави преминаването от един възрастов период в друг не винаги гладко. Преходът се характеризира с неустойчивост в психиката и поведението на порастващото дете. То като че ли загубва досегашния си начин на отношение към себе си и света и започва да изработва нови стереотипи. Относително спокойни и продължителни периоди без впечатляващи промени се редуват с непродължителни, при които става значителна промяна. Нужно е добре да познаваме промените на юношеството, за да можем да се справим адекватно с кризите и възможните отклонения в поведението им.

Ключови думи: юношеството, възрастов период, промени, криза.

Жан Пиаже предположил, че всеки следващ период започва с поява на нова способност на мисленето: „Сензомоторна съобразителност“, „конкретни мисловни операции“, „формални мисловни операции“. Зигмунд Фройд предположил, че всеки следващ период започва с промяна на сексуалната емоционалност, „орален“, „анален“, „фаличен“, „латентен“, „генитален“ период. Ерик Ериксън (Erik Homburger Erikson, 1902–1994) предположил, че във всеки следващ период се появява важна социална способност: „доверие“, „самостоятелност“, „инициативност“, „трудолюбие“, „интимност“, „продуктивност“ [6, с. 22]

Според Деларош съществуват множество юношества, съобразно гледната точка и теоретичната школа. Така можем да говорим за физиологичен, социологически, психологически или психоаналитичен аспект. През ХХ век юношеството се превръща в медицински, социален и политически проблем [2, с. 89].

Един от най-динамичните периоди в живота на човека е юношеството. Определя се като преход от детството към ранната зрелост. Това е период на достигане на апогея на полова принадлежност, осмисляне света около себе си, асимилация на социокултурния тип. Юношата следва да реализира стремежа си към социално благополучие и признание, да се себеутвърди и открие свое място в действителността.

Арнолд Гезел и последователите му изследват развитието на детето от 0 до 16 год. възраст. Определят юношеството като трети цикъл в поведенческото развитие на детето обхващащ възрастовия периметър от 10 до 16 годишна възраст. Водещите характеристики са обединени от динамиката, устойчивостта, смяната на едни качества с други. Основна закономерност на всеки един етап от психологичното развитие е, че то изцяло зависи от неврофизиологичното, биологично съзряване на индивида [1, с. 154].

Юношеството има възрастова структура, но психологията няма общоприета идея за нея, поради което няма и названия за фазите му. Физиологичното съзряване /11-14г./ предхожда следващите два периода: 15-18г. и 19 - 23г. Добавянето им става нужно след като уменията натрупани до 15

престанали да бъдат достатъчни за социалната роля на възрастен. Тези два нови периода, добавени най-късно еволюционно образуват цялостен цикъл на усвояване на знания /15-18/ и умения за прилагането им /19-23г./ [6, с. 106].

Три са основните характеристики, които определят динамиката на юношеското съзряване: Бърза акселерация в съзряването на организма, динамика в единството на отношенията организъм-личност, промени в структурата на индивидуалната психика с доминиране на нейните емоционални и интерперсонални компоненти.

През пубертета успоредно с увеличаването на ръста и теглото се изменят всички останали части на тялото. Нараства мускулатурата, развива се сърдечно-съдовата система, увеличават се вътрешните органи, а по обем мозъкът към 14 година се доближава до мозъка на възрастен човек. Настъпват качествени промени в органите и тъканите, развиват се телесните функции и се усъвършенства връзката и взаимодействие между различните органи. Размерите на тялото се изменят и се доближават до пропорциите на възрастен човек. Мускулната система претърпява една от най-значителните промени. Увеличават се мускулната маса, изменя се мускулната сила обикновено година и половина след достигане на пределно нарастване на дължина. За момчетата това става около 15-16 година, а за момчетата по-късно. Изменения настъпват и в скелета, като се променят не само размерите, но и структурата му. Осъществяват се под влияние на растежния хормон, излъчван от хипофизната жлеза и на тироксина от щитовидната жлеза. Пубертетните изменения на кожата се изразяват в засилено пигментно образуване при светлинно облъчване, което води до по-мургав оттенък и до окосмяването на типични за пола места. Пубертетните изменения обхващат дихателната система. Разширяват се носните проходи и нарастват околоносните кухини. Гръклянът увеличават размера си, променят се гласните връзки и детския глас се изменя в женски или мъжки. Сърдечно-съдовата система се променя. Увеличават се размерът и теглото на сърцето. Храносмилателната система също претърпява значителни промени. Дължината на хранопровода се утроява. Нараства обемът на стомаха. Отделителната система се променя с увеличаване обема на бъбреците. Значително се увеличават хемоглобина и броя на червените кръвни телца. Значителни промени настъпват в жлезите с вътрешна секреция. Много важни промени настъпват в половата система. Развитието на първичните и вторични полови белези се извършва закономерно по един и същи ред. От появата на първите белези на полово съзряване до окончателното достигане на полова зрелост преминават обикновено 7-8 години. Половото съзряване се осъществява при определено съотношение между мъжките и женските хормони. Големи изменения настъпват и в нервната система. Изследвания на висшата нервна дейност доказват, че процесите на задържане стават по-силни и диференцирани. Особено се развиват челните и слепоочните области, в които се осъществяват по-висшите функции на нервната система. Уморяемостта през пубертетния период е два пъти по-висока от тази в останалите възрасти, а възстановяването на нервните клетки по-бавно. Следователно настъпва

закономерно силен подем в цялата жизнена дейност и дълбоко преустройство на организма и неговите функции [3, с. 30-35].

В резултат на рязката промяна в цялостното развитие настъпва промяна в психиката и поведението на юношите. От 11 годишна възраст доскоро детската психика получава физическите и физиологични възможности на възрастен както и стремеж да ги използва като възрастен. Между 11 и 14 години намалява желанието за усвояване на знания. Любими през детството неща вече се правят без желание. Дейността, например ученето, с която са живели до този момент вече става безинтересна и престава да доставя удоволствие. От родителите и учителите се изискват убедителни аргументи в полза на училището. Между 15 и 18 години се формира способността за последователно усвояване на знания и умения необходими за адекватна ориентация в реалността. Мисленето се развива до характерна за възрастен големина, позволяваща усвояване на всяко налично знание и създаване на уникално нови идеи и постъпки. Юношата съзрява интелектуално. В ранното юношество има трудности между възможностите на мисленето и необходимостта от усвояване на знания . Натрупаният опит е все още беден, което затруднява създаването на оригинални идеи и постъпки. Познавателните процеси се усъвършенстват. Обогаत्या се пространственото и творческо въображение. Развива се наблюдателност, склонност към анализ и синтез, възприятията за пространство и време. Развитието на мисленето води и до усъвършенстване на речта. Изразът става по-богат и точен, навлизат научни терми и абстрактни думи, усет към правилна употреба на всички форми и средства на речта. Ползването на езика се насочва към осветляване на философски идеи. Възприятията стават обобщени. Особено голямо развитие получават паметовите функции като най-чувствително това засяга смисловата и логическата памет. Мисленето от конкретно, несамостоятелно и безкритично се развива в абстрактно, самостоятелно и критично. На преценка се подлага не само поведението на родителите, но и собственото поведение. Юношите стават самокритични и самостоятелни. Създаването на уникален познавателен стил за цялостно схващане на света се случва по време на средното юношество. Изгражда се вътрешно психично поле за стабилизиране на социалната автономност на юношата. Тя включва умения за самовъзприемане, самооценяване и саморегулиране, които фундаментално формират миросгледът, дългът и отговорността. Юношата насочва познавателната си сила към откриване на противоречията в морала и обществено наложените предразсъдъци, както и между законодателството и моралното поведение. Физическите изменения, които пубертетът носи, решително променят външността на юношата. Техните последици са от първостепенно значение за промените в поведението. Психическата адаптация на индивида към промените в организма е трудна, често продължителна. През този период се развива силна чувствителност към собствената личност. Юношите стават жадни за уважение и критични към възрастните. Личността на младежите се раздвоява между стремежа за самостоятелност и реалната материална зависимост, между желанието за

твърдост и емоционалната чувствителност, между стремежа за висока стойност в живота и чувството за неувереност в собствените сили, между потребността от широк социален контакт и желанието за усамотяване [3, с. 37]. Порасналото дете започва да възприема себе си като личност, която заслужава да бъде обичана. Това в по-късен етап създава условия за силни емоционални и взаимни контакти с евентуален интимен партньор. Независимостта от възрастните във всички поведенчески сфери е характерна за ранното юношество. По-късно /15 – 18г./ вече се наблюдава маниер на зрялост и възпитаност в поведението на младежите. Не успяват да изразят нюансите и преходите на своите емоции. Решителността и смелостта могат бързо да преминат в страх и колебание. Промените в настроенята са бързи, но непродължителни, те пряко зависят от обстоятелствата и обкръжението. Еуфорията и радостната превъзбуда могат рязко да променят посоката си към униние и омърлушеност.

Интрапсихичното отражение на тези процес се открива във формиращата се представа за себе си под формата на „физическо Аз” и „полово Аз”. Интимните преживявания не само изпълват социално-емоционалната насоченост на личността, но са и определящи в регулацията на комплекса по отношение и оценки за себе си и за другите [1, с. 155]. Образът за себе си на юношата не съдържа нищо друго освен представата, идеята, която включва физическия изглед, но най-вече преценката, която юношата му отрежда. Този образ често няма коректна връзка с действителността, но носи всички характеристики на въображаемото. Следователно образът за себе си се „закача” от една страна за действителността, а от друга за историята на личността [2, с. 16]. В ранното юношество се налага реорганизиране на мисли и чувства към промените в организма и техните последствия. Появяват се проблеми с приемане на собствената външност. Границите се променят и често юношите започват да избягват физически контакти с родителите си. Причината е, че вече има нова територия и нови ценности, които трябва да се защитават. Противопоставянето на старите поведенчески модели се съпътства от явна безразличност, потайност и неискреност по отношение на истинските мотиви. Юношата трябва да се справи с приемането на своя нов физически образ и да го заобича.

Любовта към себе си в противовес с любовта към другите е описана от Фройд под името нарцисизъм. Правейки опити да възприеме новата реалност за себе си юношата се сблъсква тревогата от новите отговорности на възрастен. Тревожните реакции водят от една страна към отчуждение, тенденция към социална алиенация, а от друга към интензивна социална индивидуализация. От една страна умозрителните оценки за действителността юношите подчиняват на логичните познания, а от друга със силата на интроспекцията проявяват стремеж към философски търсения за смисъла на живеенето. Юношата става мечтателен, романтичен, отдалечен от реалната действителност. Това е начин да преодолее трудностите по пътя на осмисляне

на себе си и другите, на усещането за многоликост на света и автономност на идеи, амбиции и перспективи.

Емоциите са силни и разнообразни. Юношите и особено девойките изживяват силно новите емоционални обекти и социални връзки в техния живот. Силният емоционален заряд често води до необмислени постъпки. Младежите стават честолюбиви и обидчиви. Понякога проблемите свързани със себеутвърждаването водят до маниерност в поведението, оригиналничене и излишна показност. Промените в характера се усещат най-силно от родители и учители защото са най-видими. Започват да преобладават квалификации с негативна окраска: рискова, конфликтна, критична възраст.

Някои промени се преживяват като поразителни защото изненадват със своята полярност. Сдържаността може да бъде заменена с раздражителност към обкръжението. Наблюдава се задълбочаване на едни характерови черти за сметка на други, защото посредством крайностите юношата търси утвърждаване на характера и своя зрял образ. Тези редувания на противоположности и превръщания на едно емоционално състояние в друго бележат задълбочен процес и представляват т.нар. юношески кризи. Според Ериксън основна криза през юношеството е провал в развитието на чувството за идентичност. Конфликтът между идентичност и обръкване на ролите се предизвиква от бързо настъпващите през тази възраст физически и психически промени [4, с. 90].

Крайните убеждения, промяната в ценностите, отричането на общоприетото и неустойчивостта на морала водят до бурни личностни противоречия. В периода 15-18 години юношите започват да експериментират с различни житейски стилове на поведение по отношение на приятелство, професионални интереси, социални отношения. Личната свобода те разбират като възможност да участват в различни форми на социална изява, да изпробват социалната годност на интелектуалните и физическите си ресурси. Понякога това търсене е свързано с поредица несполучливи опити за хармонична личностна изява. В психологията този период на търсене се нарича психосоциален мораториум [4, с. 91]. В процеса на социалната си идентификация младежите срещат редица вътрешни противоречия, които сами не са в състояние да осъзнаят и съответно да решат [8, с. 202]. Това е етап в който юношата е предизвикан да започне да живее със самия себе си. Формира се фундаменталната личностна потребност от общуване на ново социално ниво и самоутвърждаване. Процесът на търсене на собствената идентичност минава през изпробване на различни решения, доказване на способностите, умение да се представиш пред другите със собствените си мотиви. Юношата не е достатъчно закален от опита, което увеличава риска от грешки. Той е принуден да изостави едни позиции за сметка на други, които определя като печеливши. Психологическите изследвания показват, че юношите влагат големи усилия за социална реализация, но не винаги разбира смисъла и, за да постигне предварително замисления резултат [8, с. 205]. Това е период, в който личността се изгражда посредством изборите, които прави.

Да бъде признат извън семейството е начин юношата да премине през кризите по-леко. Затова откриването на сродна душа и среда е от особена важност. Гърсенето на идеал се затруднява от крехката липса на доверие в себе си и до пропускливост за външни влияния. Дори, когато младежите припознаят идеалът като собствен те трудно го споделят на възрастните. Групата замества значимите възрастни, тя социализира желанието, затова и тревогата, че може да бъде отхвърлен от нея присъства при почти всички младежи.

Обществената принуда и родителската еманципация често засилват угнетеността и потиснатостта. Възрастните „поставят“ срокове социално приети за „нормални“. Юношите чувстват, че трябва да се научат на отговорност в определеното им време и това може да стане причина за изграждане на негативна идентичност. Младият човек губи бързо самоуважението си и чувството за личностна ценност.

Понякога тревогата приема чисто физическо изражение като сърцебиене, изпотяване, свито гърло, коремни болки и виене на свят. Повишеното внимание към собствената личност у подрастващите може да доведе до фиксираност в някои телесни усещания. Понякога този страх се засилва прекомерно и те стават напрегнати и тревожни. Това може да послужи за основа на невротични реакции, които стават източник на неприятни психични изживявания. Юношите стават неуверени в силите си с потиснато самочувствие и настроение.

Неврозите при юношите са начин за защита на личността от дълго продължилото състояние на тревожност. Младежите театралничат, развиват фобии, пристрастяват се към определени защитни ритуали. Защитните механизми са крехки в този възрастов период и това често кара юношите сами да си налагат ограничения, без да ги желаят. Деларош нарича това блокаж или инхибиция. Най-болезнено тийнейджърите изживяват блокажите в интелектуалната област. Те възникват внезапно по време на юношеството и засягат отделни предмети или дейности от обучението. Често те се свързват с афективни проблеми, които ги отприщват. Невъзможността за интелектуална дейност е често срещана, за да се избегне тревогата. Зад необичайното понижаване на училищния успех обикновено стоят проблеми с обекти на значима привързаност, които безпокоят и тревожат юношите.

Меланхолията и депресивните състояния са сериозен симптом за психологично дистанциране и „окопаване“ на юношите в отказ да се справят с реалността. Моментите на потиснатост, угнетеност, т.е. на ограничена по сила и продължителност депресия често съставляват част от периода на юношеството. Младежите закрепят тревогата си към въображаеми по характер аргументи, за да оправдаят продължителната си печал, която преминава в потиснатост, разстройства на съня и загуба на интерес към ежедневните задължения. Възможно е да се появят неестествени преумори, дори мнимо престъпно поведение. Тревожността в юношеството е отказ да се приеме порастването, възможностите за реализация и личната отговорност за целия този процес. Физическите и психични сили, които „превземат“ тялото, ума и

душата на юношата са динамични, ярки и безкомпромисни. Понякога предизвикателствата и новите отговорности задвижват прекалено бързо хода си и тогава юношите изпитват силна тревога пред бъдещето. Тя приема болезнени и мъчителни форми. Усещането за нервност е често срещано при тийнейджърите. Те стават дестабилизирани, губят усещането си за граници, чувстват се зле в кожата си. Когато нивата на тази тревожност станат особено високи юношите търсят средство за облекчение, което води до поведенчески зависимости /булимия, алкохолизъм, наркомания/. Отказът от храна най-често е вик за помощ и внимание. В сърцето на анорексия нервоза стои неразрешен конфликт с родителите и обкръжението. Обикновено се съпътства с прекомерно старание в училище, спорта дори в семейните задължения. Интелектуалната или физическа хиперактивност често копират самоубийственият ефект, който има анорексията върху все повече млади хора. Отказът от самовъзприемане като пораснал човек става причина за сривове в самооценката на юношата. Това поставя под въпрос собствената му идентичност, което е равносилно на загуба на емоционална сигурност, чувство за принадлежност и мисия в живота. Емоционалните отговори на юношеските кризи са причина за тежки патологии като наркоманията и суицидалните опити както и отключването на някои трайни психически болести.

Младежите силно се нуждаят от хора и идеи, в които да повярват, от съмишленици, които да потвърдят, че са взели правилните решения. Чувството за идентичност не може да съществува без свободна воля затова юношеството търси всевъзможни начини да я заяви. Това е причина понякога той да се самоопределя особено шумно и агресивно и да оправдава грешните си решения. За да се себеутвърди юношата има нужда да се научи да казва „Не” и да носи отговорност за това. Да изразява мнения, чувства и емоции пред себе си и другите по подходящ начин. Да има интуитивни идеи, да ги споделя, тълкува, както и да рискува те да го изведат на грешен път. Да носи отговорност за решенията си и да съзнава последиците от тях за себе си и другите. Да решава кого и как да ангажира с проблемите си, за да потърси съвет и помощ, когато не знае или не разбира нещо. Да изгради свое лично пространство от независимост. Да приеме, че юношеството е период на израстване, на промени в мисленето и мнението за важните неща. Да осъзнае, че успехът е път от труд, провали и постижения и това е начин за себerealизация и себеутвърждаване. Според Д.Левинсън доброто развитие на Аз-а през юношеството се изразява в това младия човек да изгради ясна представа за себе си, да е ангажиран, да се стреми с ентузиазъм и постоянство към ценни за него бъдещи цели [8, с. 92].

Юношеството е вероятно най – многоликият и многопластов период от човешкия живот. Той концентрира в себе си важни физически, психологични , социални и екзистенциални промени и предизвикателства. Те дават мощен тласък на мечтите и целите на юношите. Динамиката на този възрастов период често е бурна и свързана с кризи. Това налага неговото задълбочено изучаване от психолози, педагози и социолози.

Литература

1. Гърбачева А., Карагъзов И., Парадокси на поведението. Проблематичното в отношенията на децата и юношите, 1997.
2. Деларош П., Проблемите на юношеството, 2011.
3. Йончев В. Пубертет и душевно здраве 1969.
4. Кардашева А. Психология за родители, 2008.
5. Манова В.С., Пиръов Г.Д., Пенушлиева Р.Д. Психологическа рехабилитация при нарушения в поведението в детска възраст, 1976.
6. Маджаров Г. Възрастова психология първа част /детско-юношеска/ 2004
7. Пиръов Г.Д. Детска психология, 1971.
8. Стойков И. Педагогическа и възрастова психология, 2001.

YOUTH AS THE AGE PERIOD

*Doroteia Duneva – PhD student, Faculty of Philosophy, Department of Psychology
Veliko Tarnovo University "St. Cyril and Methodius"
Veliko Tarnovo, Bulgaria*

The road of each child is different. There are many individual differences between children of the same age, but the age peculiarities are what they resemble. During the development of the child, certain periods are separated, which are not isolated from one another, but pass through each other, as in each period the features of the next occur. Sometimes new behaviors are a denial of the previous ones, which makes the transition from one age period to another not always smooth. The transition is characterized by instability in the psyche and the behavior of the growing child. It seems to be losing its way of dealing with itself and the world and starts to develop new stereotypes. Relatively quiet and long periods without impressive changes alternate with non-lengthy ones where there is a significant change. We need to know the changes in adolescence so that we can adequately cope with the crises and the possible deviations in their behavior.

Keywords: adolescents, age period, changes, crises

ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Короткина Елена Дмитриевна – заведующая кафедрой «Психология» кандидат
психологических наук, доцент*

Тверской государственный университет

г. Тверь, Россия

*Теплова Ирина Петровна – заместитель директора ООО «ОКБ «Сигнал»
аспирантка кафедры «Психология» Тверского государственного университета*

г. Саратов, Россия

Статья посвящена вопросам медиации в профессиональных образовательных учреждениях. Раскрываются положительные и отрицательные стороны конфликта.

Особое внимание обращено на обучение учащихся конструктивному поведению в конфликтах, формирование медиативных компетенций у педагогов. Обоснована необходимость использования медиации в профессиональном образовании, как средства конструктивного урегулирования конфликта.

Ключевые слова: медиация, медиативная компетенция, конфликт, коммуникативная квалификация.

Конфликты – это сопутствующие явления любого образовательного процесса. Они должны быть справедливы и рациональны. Необходимо принимать к рассмотрению и учитывать все интересы участвующих в конфликте сторон. Образовательные учреждения, как комплексные системы обучения, никогда не были и не будут свободны от конфликтов.

В нашем обществе конфликты чаще всего имеют отрицательную оценку, воспринимаются как определенное нарушение, поскольку связаны с негативными последствиями, такими как гнев, агрессия, насилие, боль, разочарование, страх, ненависть, борьба и вражда. Однако за конфликтами также нужно рассматривать жизненно важную критику, помогающую формировать уверенность в себе, способствующую личностному росту и самоутверждению. Конфликты являются составной частью социальной адаптации и открывают каждому человеку возможность размышлять о своих поступках, развивать свою индивидуальность и укреплять межличностные отношения. Использование этих возможностей зависит от того, как будут разрешаться конфликты. Поэтому вопрос о том, кто может обучить учащихся конструктивному поведению в конфликтах, очень актуален [1, с. 14-15].

Способность обучающихся конструктивно разрешать конфликты может быть повышена в том случае, если сами преподаватели обладают навыками конструктивного урегулирования конфликтов. Из этого вытекает одна из задач профессиональных образовательных учреждений: обучение методам медиации и коммуникативная квалификация педагогов.

Медиация, выявленная и усовершенствованная в США в начале 60-х годов XX века в связи с усилением насилия в обществе, является одним из эффективных подходов к конструктивному урегулированию конфликтов. Она применяется в различных сферах жизни, в частности, в образовательных учреждениях [1, с. 14-15].

Медиация является основополагающей и структурированной процедурой, в которой один или несколько беспристрастных лиц объединяют две стороны конфликта, если они сами не в состоянии достичь согласия и помочь им в самоопределении.

Методы медиации и коммуникативной квалификации имеют особое значение в профессиональном образовании, выходящем за рамки общего педагогического знания.

Основываясь на знаниях о влиянии различных аспектов (аффективных, социальных, коммуникативных и поведенческих) на успешность при обучении, появляются новые цели и адекватные методы в профессиональном

образовании. Среди прочего, с точки зрения социализации, нужно сделать акцент на общении, изменении поведения и отношений, а также формировании навыков эффективного преодоления материальных и личных проблем, социальных конфликтов, агрессии и других стрессовых ситуаций среди обучающихся.

Целостная базовая квалификация профессиональных педагогов определяет возможность дать всем студентам профессионально важные ориентиры действий и обучения (когнитивные, нормативные, аффективные, социальные, ориентированные на тело, нейрофизиологические и психомоторные аспекты). Это важная задача, поскольку профессиональный успех может быть частично обеспечен научной или когнитивной квалификацией. В качестве организаторов учебных процессов педагоги также отвечают за социальное обучение. Оно включает в себя сокращение нарушений коммуникации, создание равных возможностей для участия, построение кооперативного поведения обучающихся, улучшение восприятия других, самопомощь и самопознание. Педагоги работают в группах как посредник в медиации, как катализатор для упомянутых процессов обучения [5, с. 22-23].

Как и при любом взаимодействии, помимо содержания разговора важно также отношение преподавателя к студенту. Если обучающиеся признаются педагогами самоопределяющимися людьми и получают автономию, то они могут легче формировать человеческие и социальные навыки и развивать уверенную в себе личность.

Всесторонняя психологическая и социальная грамотность особенно важна для педагогов в профессиональных образовательных учреждениях, поскольку обучающиеся имеют высокую разнородность по возрасту, интеллекту, языку и выражению, моральной зрелости, жизненному опыту и этнической принадлежности [5, с. 22-23]. Кроме того, обучающиеся претерпевают серьезные изменения в своей жизни, такие как отделение от родителей, первоначальные отношения и интеграция в мир труда, которые должны быть тщательным образом рассмотрены педагогами. Особенно в так называемых «группах риска» и группах первого года обучения. В этих группах потенциал агрессии и конфликтов высок, а диапазон возможных конфликтных ситуаций большой и сложный.

Обучающимися профессиональных образовательных учреждений являются люди, в том числе с недостатками в учебе, социально неблагополучные, а также несовершеннолетние подростки и взрослые, которые не окончили среднюю школу, которым угрожает безработица или ее влияние. В дополнение к обучающимся с особыми социально-образовательными потребностями, они также включают вынужденных переселенцев. Большинство учащихся в этих образовательных учреждениях страдают от отсутствия перспектив, отсутствия мотивации и отсутствия внимания, признания и утверждения. Посредством проблемного поведения они часто пытаются удовлетворить свой дефицит внимания. Эмпатия и социальное взаимодействие, являются предпосылками эффективного обучения. Педагоги играют важную

роль в социализации таких учащихся так как, родители иногда пренебрегают своим образованием и имеют девиантную родительскую позицию [3, с. 34].

Поведение подростков формируется окружающей их средой. Средой, которую они воспринимают. Применительно к взаимодействию между педагогом и обучающимся это означает, что преподаватели могут влиять на поведение своих студентов собственным поведением. Педагоги выполняют функции определенной ролевой модели поведения. Это касается как положительного, так и отрицательного воздействия, что говорит о необходимости саморефлексии педагогов. Например, обучающиеся учатся быть эмоционально похожими на других людей, поскольку они видят большую часть дня своих педагогов, в виде почтительно теплых или презрительно холодных отношений. В дополнение к аспекту уважения-теплоты, можно привести пример других категорий: чуткое понимание, искренность, и направляющее поведение, которые могут положительно влиять на межличностные отношения.

Все перечисленные категории являются элементами медиации: передаются и продвигаются ею. Важно отметить, что в процессе медиации педагоги не только понимают своих студентов, но также понимают свои собственные потребности. Односторонняя ориентация на студентов и жертвоприношение во имя студентов может привести к пренебрежению своими потребностями и отрицанию положительных аспектов эмпатии. Непризнанные и несформулированные потребности педагогов могут стать бессознательными и оставаться неудовлетворенными. Продолжающаяся неудовлетворенность увеличивает риск развития депрессии или выгорания. Таким образом, уровень эмпатии становится ограниченным, то есть потребности окружающей среды, в частности студентов, воспринимаются в последующем только в ограниченной степени, что, в свою очередь, может изменить всю атмосферу обучения и усилить неудовлетворенность педагога.

Этот порочный круг может быть сломан. При обучении медиации педагоги могут научиться саморефлексивно воспринимать и выражать свои собственные потребности, чувства, страхи и поведение. Затем они могут научиться принимать то, на что они похожи, не скрываясь за профессиональным фасадом. Самоанализ приводит к подлинности и конгруэнтности в действии и, следовательно, является важной целью обучения в области подготовки педагогов и дальнейшего обучения. Медиация стремится к равновесию между рассмотрением собственных потребностей и потребностей других [4, с. 16]. Она также может быть полезной для выбора стратегии поведения руководства образовательного учреждения. Процессы принятия решений и реализация проектов могут быть только положительными, если руководители основываются в своем поведении на баланс власти. Общие цели должны быть сбалансированы снова и снова между руководством учебного заведения и педагогами на взаимном уважении и открытом общении. Ответственное использование власти может создать и стабилизировать доверие к образовательной системе.

Власть и доверие не являются противоположностями, а полезными элементами для управления и проектирования образовательного учреждения, которые одинаковы для всех организаций, подчиненных образовательной структуре. Это социально-психологическое понимание лидерства соответствует основной идее медиации в развитии примирения интересов в процессе дискуссии, что приводит к прочному, удовлетворяющему эффекту для участников. Положительный эффект может включать как отношения внутри образовательной организации, так и связанные с содержанием образовательного процесса направления развития организации.

Учебные программы подготовки педагогических кадров указывают на то, что педагоги должны иметь определенные знания, отношение и навыки поведения в области конфликтов, тем не менее, многие не действуют соответствующим образом. Очевидно, что преимущественное управление когнитивно-ориентированным конфликтом недостаточно и должно быть дополнено через формирование социально- психологических медиативных компетенций [2, с. 13].

Урегулирование конфликтов носит целостный характер и поэтому требует целостного приобретения компетенций.

Учитывая разнообразие и сложность существующих и будущих проблем в профессиональных образовательных учреждениях, возникает необходимость в создании направления обучения педагогов по формированию медиативной компетентности.

Конструктивное отношение к социально- психологическим конфликтам – является важной целью профессионального обучения для формирования целостной системы базовых компетенций и развития личности профессиональных педагогов. Медиация позволяет педагогам и студентам познакомиться, проанализировать и изменить свое собственное конфликтное поведение посредством обработки реальных или вымышленных конфликтов в ролевых играх. Фактологическое и социально-интерактивное обсуждение конфликта (изменение перспектив, выяснение конфликтов, разработка общего соглашения и реализации) приводит к внешнему опыту, который обрабатывается путем отражения уже приобретенного опыта.

Медиативной компетентностью можно обеспечить целостную базовую квалификацию педагогов и студентов. Медиация объединяет междисциплинарные подходы и методы гуманистической психологии, такие как тематическое взаимодействие, транзакционный анализ, интервью с клиентом и гештальт-терапия, которые формируют практическое и проблемно-ориентированное обучение и обучение профессиональных педагогов.

Список литературы

1. Бессемер Х. Медиация. Посредничество в конфликтах/ пер. с нем. Н.В. Маловой. – Калуга 2014, 176с.
2. Методические рекомендации по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях. – Москва: ФБГУ «Федеральный институт медиации», 2015. – 67 с.

3. Приглашение к медиации. Практическое руководство о том, как эффективно предложить разрешение конфликта посредством медиации. – Москва: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2009. – 400 с.
4. Шамликашвили Ц.А., Медиация как метод внесудебного разрешения споров. – М., 2006. – 86 с.
5. Claus Wenzel. Konfliktbearbeitung durch Mediation aus berufspädagogischer Sicht/ Claus Wenzel. – Kassel, Univ., Diss. 2008. – P. 292.

THE IMPORTANCE OF MEDIATION FOR TEACHERS AND STUDENTS OF PROFESSIONAL EDUCATION

*Korotkina Elena Dmitrievna – Head of Chair «Psychology», Candidate of Psychological Sciences, Docent
Tver State University
Tver, Russia*

*Teplova Irina Petrovna – Deputy Director of OKB Signal, Ltd.), post-graduate student, Tver state University
Saratov, Russia*

The article is devoted to the issues of mediation in professional educational institutions. The positive and negative sides of the conflict are revealed. Particular attention is paid to the training of pupils' constructive behavior in the conflict, the formation of the mediation competence of teachers. The necessity of using mediation in professional education as a means of constructive conflict resolution is substantiated.

Key words: mediation, mediation competence, conflict, communicative qualification.

КОМПЕТЕНЦИАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ ВОЕННЫХ СВЯЩЕННИКОВ

*Кузьмина Елена Ивановна – профессор кафедры психологии Военного университета МО РФ, доктор психологических наук, профессор.
Военный университет МО РФ,
г. Москва, Россия*

*Солонина Светлана Николаевна – мл. преподаватель кафедры психологии Военного университета МО РФ, соискатель кафедры психологии
Военный университет МО РФ,
г. Москва, Россия*

Приводятся методологические основания и результаты изучения компетенциальных способностей военных священников, значимые для повышения профессионального уровня их подготовки по психологии. Поясняются возможности применения

рефлексивно-деятельностного подхода для изучения психических явлений, в т.ч. идеала профессионала.

Ключевые слова: компетенциальные способности, военные священники, рефлексивно-деятельностный подход, методика «Идеал».

Исторический многовековой опыт участия в военных событиях священников свидетельствует о том, что они обладают уникальными возможностями развития духовно-нравственного потенциала воинов, актуализации и усиления духовных опор, необходимых для защиты Отечества. Своим примером и деятельностью в воинских частях они снижают страх и напряжение военнослужащих и перед боем, и в бою, помогают им в поиске смыслового содержания воинского долга, повышают ответственность, укрепляют веру в справедливость, победу добра над злом. На современном этапе развития Вооруженных Сил России служба войсковых священников, их профессиональная деятельность в роли помощников командиров по работе с верующими является необходимой для решения задач морально-психологического обеспечения и психологического сопровождения личного состава. Их деятельность требует научного обоснования, что важно для совершенствования психологической подготовки священнослужителей для работы в воинских частях, поддержки и усиления у них компетенциальных способностей, выступающих предиктором эффективного выполнения миссии в Армии.

Методологически-значимыми для исследования компетенциальных способностей военных священников, помимо трудов священнослужителей и положений христианской психологии, выступили: субъектно-деятельностная теория С.Л. Рубинштейна, рефлексивно-деятельностный подход (Кузьмина Е.И. 1994), построенный на основе субъектно-деятельностной теории, концепции рефлексии В. Лефевра, представлений о рефлекторной природе психики И.М. Сеченова и И.П. Павлова, философских и психологических работ о сознании, мышлении и свободе человека; концепция диалектической природы самооценки З.В. Кузьминой с экспериментальным доказательством её статичности и динамики в условиях успеха и неудачи [7].

Прежде чем перейти к процедуре и результатам исследования, имеет смысл приоткрыть содержание и возможности рефлексивно-деятельностного (Р-Д) подхода в изучении некоторых психических явлений, а также пояснить содержание «компетенциальных способностей» - нового для организационной психологии и психологии труда понятия.

Впервые с докладом по теме докторской диссертации «Рефлексивно-деятельностный анализ феномена свободы личности» Е.И. Кузьмина выступила на заседании лаборатории развития личности в ПИ РАО (НИИ ОПП АПН СССР) в 1992 году. Основное содержание рефлексивно-деятельностного подхода раскрыто в докторской диссертации (1999г.), в монографии «Психология свободы» (МГУ, 1994) и в учебном пособии «Психология свободы: теория и практика» («Питер», 2007), подготовленном на основе

научного исследования, получившего поддержку РФФИ, Совета по Грантам Президента РФ и Государственную поддержку ведущих научных школ (Проект № 020699504). Р-Д подход доказал свою эффективность и в настоящее время используется в практике образования, управления и психотерапии. На его основе с середины 80-х годов XX в. на протяжении десяти лет Е.И. Кузьминой и З.В. Кузьминой проводился Ульяновский эксперимент по развитию мышления и свободы творчества в ходе проблемного обучения студентов и учащихся школ города и области, теоретическую основу которого составили работы А.М. Матюшкина, А.В. Брушлинского, Я.А. Пономарева и др. Результаты исследования использованы в докторской диссертации Е.И. Кузьминой (2000 г.), а также в ряде научных статей [5]. Работа на занятиях по психологии осуществлялась с опорой на актив группы – ядро коллектива. Участниками эксперимента выступили более тысячи студентов УлГПИ – будущие учителя математики, физики, биологии. Следует заметить, что на первом практическом занятии по психологии в студенческих группах проводилась методика на измерение самооценки с процедурой свободного выбора компетенциальных способностей. Студентам предлагалась инструкция: «Какими, по Вашему мнению, индивидуальными особенностями личности и качествами ума должен обладать каждый член Вашей группы, чтобы все в ней учились на хорошо и отлично?» Таким образом, изучение психологии начиналось с самопознания и самосознания себя как будущего профессионала с установкой на творчество, стремление развивать личность и мышление учащихся, использовать проблемные ситуации в обучении. В общегрупповой список качеств входили, помимо академических, коммуникативных и организационных способностей, креативность, интерес к изучаемым дисциплинам, любовь к детям. Методика на измерение самооценки, включающая этап определения идеала педагога совершенствовалась на протяжении многих лет. Таким образом она прошла апробацию, приобрела статус классической и в настоящее время, к сожалению, без ссылки на авторов, зачастую используется в акмеологических исследованиях профессиональной идентичности и профессионального роста. Разумеется, этот широкомасштабный эксперимент повлиял на то, что Ульяновская область вот уже много лет отличается высоким образовательным уровнем.

В сфере организационной психологии и психологии труда Р-Д подход применяется для выявления ядра коллектива [8], показателями которого в группах членства являются: 1) *референтно-метрический статус* (определяемый по авторской методике референтометрии З.В. Кузьминой и Е.И. Кузьминой), 2) *активность* членов группы - генераторов идей (на основании исследования З.В. Кузьминой, проведенного с помощью сенсомоторного интегратора в УлГПИ в 80-90-е гг. XX в. – прибора, сконструированного физиком В.А. Николаевым, а также в деловой игре, проведенной среди сотрудников специального назначения Е.И. Кузьминой и В.А. Холмогоровым [9, 10]); 3) *эффективность* групповой деятельности (определялась временем работы группы на сенсомоторном интеграторе: скажем в одной группе задача

набора цифр решалась за 19 минут, а в другой – за полтора часа, а также показателем успеваемости группы при решении когнитивных задач). З.В. Кузьмина экспериментальным путем впервые выявила ядро коллектива. Этот феномен известен по книге А.С. Макаренко «Педагогическая поэма», где он написал: «Берегите живое ядро коллектива!» Интерес вызвал вопрос: что понимал под этим термином А.С. Макаренко? И началось исследование на сенсомоторном интеграторе. Выявленное с помощью специально разработанного прибора ядро коллектива не имеет никакого отношения к стратам А.В. Петровского.

В психотерапии использование Р-Д-подхода позволяет более подробно и точно (за счет выявления связей между деятельностью и рефлексией, выхода на смысловой уровень решения экзистенциальной задачи) провести анализ противоречия, переживаемого пациентом, найти конструктивные пути его разрешения. Так, рефлексивно-деятельностный анализ показал свою эффективность в ходе применения ряда психотерапевтических методик для развития самосознания будущих преподавателей и психологов («Сказочные персонажи», «Великий художник-ученик», «Совмещение нейро-логических уровней» [4]).

Понятие «компетенциальные способности» было предложено Е.И. Кузьминой в связи с необходимостью определения идеала профессионала с учетом мнения индивидуального и коллективного субъекта профессиональной деятельности, ее специфики, отражающей требования организационной культуры. По мнению С.Л. Рубинштейна, «...идеал может выступать в качестве совокупности норм поведения, иногда это образ, воплощающий наиболее ценные и в этом смысле привлекательные человеческие черты, - образ, который служит образцом <...> в нем может быть подчеркнуто то, что человек особенно ценит и чего ему как раз недостает <...> идеал – это предвосхищенное воплощение того, чем он может стать. Это лучшие тенденции, которые, воплотившись в образе-образце, становятся стимулом и регулятором его развития» [12, т. 2, с. 119]. Таким образом, определяющий перспективу самоактуализации личности идеал профессионала – то лучшее в нем, что обеспечивает успешность выполнения профессиональной деятельности, представляет собой комплекс индивидуальных особенностей личности и качеств ума, опосредованных содержанием конкретной профессиональной деятельности. Этот идеал не получится выявить при выборе лишь способностей или компетенций, хотя он содержит в себе некоторые их характеристики. Есть основания считать, что идеал профессионала определяется и функционирует как вид осознаваемых мотивов в области пересечения способностей и компетенций. В этой связи для нас выступило важным определение способностей, приведенное в работе С.Л. Рубинштейна «Бытие и сознание»: «Под *способностью* в собственном смысле слова... разумеют сложное образование, комплекс психических свойств, делающих человека пригодным к определенному, исторически сложившемуся виду общественно-полезной профессиональной деятельности. Всякая специальная

способность есть способность к *чему-то*. Способность в этом специальном понимании нельзя определить безотносительно к общественной организации труда и приспособленной к ней системе образования... свойства высшей нервной деятельности это не сами способности, а лишь внутренние физиологические условия ее формирования... *Способность* – это закрепленная в индивидуе система обобщенных психических деятельностей» [12, с. 256-258].

Правомерность теоретического конструкта «компетенциальные способности» подтверждается концептуальными положениями С.Л. Рубинштейна о профессиональной деятельности и способностях, проявляющихся и формирующихся в ней, идеале и направленности личности, их комплексном исследовании при изучении самооценки З.В. Кузьминой [7]. Кроме того, по мнению В.Д. Шадрикова, способности могут быть развиты до профессиональных компетенций [13]. Д.В. Ушаков полагает, что «способности определяют легкость, быстроту, глубину построения и расширение компетентностей человеком» [1, с. 22]; «Способности индивида (в первую очередь, интеллектуальные) положительно влияют на уровень его компетентности т.е. более высокие интеллектуальные способности (IQ) благоприятствуют приобретению более высокого уровня компетентности (Ушаков, 1997, 2000)» [2, с. 28].

Под «**компетенциальными способностями**» понимаются «индивидуальные особенности личности и качества ума, определяющие готовность к профессиональной деятельности, способствующие ее успеху и проявляющиеся в динамике овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками» [10, с. 212]. В понятии «компетенциальные способности» наиболее полно и точно, по сравнению с «компетенциями», «способностями» и «профессионально-важными качествами личности», раскрывается критериальный показатель профессионализма – успешность в решении профессиональных задач, воплощается идея взаимосвязи индивидуальных особенностей личности и качеств ума с профессиональной деятельностью, ее спецификой. Доказательным становится положение о том, что устойчивость и динамика успеха в учебной и трудовой деятельности опосредуют эффективность и высокую адекватную самооценку личности профессионала, выступая одним из показателей профессиональной идентичности. Верно и то, что субъект деятельности при наличии у него компетенциальных способностей, близких к идеальному ряду профессионала в конкретной сфере труда и непосредственно связанных с организационными требованиями, будет более эффективно решать профессиональные задачи.

Рефлексивно-деятельностный подход, воплощающий в практике экспериментального исследования принцип единства сознания и деятельности, позволяет выявить у индивидуального и коллективного субъекта компетенциальные способности в условиях свободного выбора, активизирующего рефлексию и рефлексивную оценку целей и мотивов профессиональной деятельности, ее проектирования, принятия решения, целереализации, Я-концепции и т.п. Рефлексия «на одной волне» (метафора

М.К. Мамардашвили) удерживает и предоставляет материал для сравнения индивидуальных и коллективных представлений об успешности совместной деятельности, содержания и целей специфической профессиональной деятельности, организационных требований и ценностей коллектива, образа реального Я и идеала профессионала.

Основу методического инструментария для выявления компетенциальных способностей военных священнослужителей составила методика «Идеал», разработанная Е.И. Кузьминой и З.В. Кузьминой [6] для определения компетенциальных способностей специалистов той или иной профессии на основе мнения коллективного субъекта, экспертной оценки и организационных требований. Эта методика позволяет выявить у коллективного субъекта идеальный образ профессионала, представляющий собой иерархию компетенциальных способностей. На основании результатов по данной методике, как полагают её авторы, можно построить модель – стандарт для той или иной профессии, которая в практической деятельности психолога – при подборе кадров, определении рейтинга сотрудников организации, на курсах повышения квалификации служит основой оценки компетенциальных способностей.

Священнослужителям, включенным в систему подготовки к работе в воинских частях, было предложено написать в иерархическом порядке три вида способностей, по их личному мнению, наиболее значимых в профессии помощника командира по работе с верующими военнослужащими, и пояснить их. В результате обработки индивидуальных списков (на основании частотности выбора) был составлен общегрупповой иерархический ряд из десяти компетенциальных способностей. Таким образом, мы получили мнение коллективного субъекта деятельности об идеале военного священника. Эксперты (психологи и военные священники) предложили несколько иную иерархию практически тех же компетенциальных способностей. Представления об идеале священника воинской части, предложенные экспертами и группой священнослужителей были соотнесены друг с другом (см. таблицу 1). Это соотношение определялось по формуле Ч. Спирмена:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

где $\sum d^2$ - сумма квадратов разностей рангов, а $n=10$ (количество качеств). При использовании коэффициента ранговой корреляции определяют интервалы:

ρ = от -1 до 0,3 - низкий показатель сходства иерархических рядов;

ρ = от 0,3 до 0,6 - средний показатель;

ρ = от 0,6 до 1 - высокий показатель сходства иерархических рядов.

Сравнение представлений об идеале священника воинской части у экспертов и группы священнослужителей

№ п/п	Идеал экспертов	d^2	Идеал священнослужителей
1	Интеллект	81	Призвание (любовь к Богу, людям, профессии)
2	Вера в Бога	0	Вера в Бога
3	Жизнеспособность	36	Перцептивные способности (сопереживание, отзывчивость)
4	Воля, ответственность	25	Духовный потенциал
5	Патриотизм	9	Активность
6	Организаторские способности (быстрота ума, способность быстро усваивать новый материал и принимать решения)	0	Организаторские способности (способность убеждать)
7	Активность личности	4	Воля, ответственность
8	Духовный потенциал личности	16	Патриотизм
9	Интерес к профессии, призвание	64	Жизнеспособность
10	Перцептивные способности (понимание человека, сочувствие)	49	Интеллект

Результат, полученный по формуле Ч. Спирмена ($r = - 0.72$), показывает различия в ранговой иерархии качеств, составляющих идеал у священнослужителей и экспертов. Низкий показатель сходства иерархических рядов, а также различия в понимании компетенциальных способностей свидетельствуют о необходимости повышения профессионального уровня подготовки священнослужителей по психологии.

Список литературы

1. Белова С.С., Валуева Е.А., Ушаков Д.В. Диагностика социально-личностной компетенции// Формирование социально-личностных компетентностей в современном образовании: методические рекомендации / науч. ред. Д.В. Ушаков. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – С.20-42.
2. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В., Нестик Т.А., Поддьяков А.Н., Юревич А.В. Социальная психология знания/ Под общ. ред. А.Л. Журавлева, Д.В. Ушакова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – 446 с.
3. Кузьмина Е.И. Психология свободы. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 195 с.
4. Кузьмина Е.И. Возможности применения техники «Совмещение логических уровней» для осознания свободы как экзистирования// Психология когнитивных процессов: материалы 2-й всероссийской научно-практической конференции/ Под ред. Егорова А.Г., Селиванова В.В. (сборник статей). – Смоленск: Универсум, 2008. – С. 254-259.
6. Кузьмина Е.И. Развитие свободного ума и ответственности учащихся в современной высшей школе// Психология образования: психологическое обеспечение «Новой школы». Материалы V Всероссийской научно-

практической конференции. – М.: Общероссийская общественная организация «Федерация психологов образования России», 2010. – С.37-39.

7. Кузьмина Е.И., Кузьмина З.В. Методика «Идеал» для определения компетенциальных способностей// Научный и общественно-просветительский журнал «Инициативы XXI века». – № 1-2. – 2017. – С. 80-83.

8. Кузьмина З.В. Исследование особенностей самооценки личности в условиях успеха и неудачи: дис. ... канд. психол. Наук. – М., Моск. Гос. пед. Ин-т им. В.И. Ленина, 1973. – 157 с.

9. Кузьмина Е.И., Кузьмина З.В., Холмогоров В.А. Ядро коллектива и методы его изучения// Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2014. – Т. 3, вып. 4(12). – С.326-330.

10. Кузьмина Е.И., Холмогоров В.А. Референтность группы. Учебное пособие для студентов и курсантов учебных заведений. – М. ООО «Угрешская типографи», 2011. – 194 с.

11. Кузьмина Е.И., Холмогоров В.А. Взаимосвязь самооценки, ценностных ориентаций и компетенциальных способностей членов учебной и профессиональной группы// Инновационные ресурсы социальной психологии: теории, методы, практики. Материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 45-летию кафедры социальной психологии и памяти ее создателей Г.М. Андреевой, Л.А. Петровской и Н.Н. Богомоловой. – М., Из-во МГУ, 2017.

12. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб.: Питер, 2003.

13. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В двух т. – М.: Педагогика, 1989.

14. Шадриков В.Д. Профессиональные способности. – М.: Университетская книга, 2010. – 320 с.

COMPETITIVE ABILITIES OF MILITARY PRIESTS

Kuzmina E.I. – Professor of psychology Department, doctor of psychology, Professor, Military University of the Ministry of defense Russian Federation, Moscow, Russia

Solonina S. N. – Jr. lecturer in the Department of psychology, the competitor of chair of psychology, Military University of the Ministry of defense Russian Federation, Moscow, Russia

Methodological grounds and results of studying of competitive abilities of military priests, significant for increase of professional level of their training in psychology are given. The possibilities of using the reflexive-activity approach for the study of a number of mental phenomena, including the ideal of a professional, are explained.

Keywords: competitive abilities, military priests, reflexive-activity approach, method "Ideal".

ВИРТУАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ДЛЯ ПОЖИЛЫХ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

*Луковников Николай Николаевич – профессор Тверской ГСХА, кандидат психологических наук
г. Тверь, Россия*

Рассматриваются организационные и психологические особенности участия пожилых людей в виртуальной занятости, их преимущества и возможности для удалённой работы. Формулируются предложения по обучению пожилых людей и более широкому включению в данный вид организации труда.

Ключевые слова: новые рабочие места; информационные технологии; пожилые люди; виртуальная занятость.

В настоящее время в России насчитывается порядка 40 миллионов пенсионеров и по данным различных источников работают из них только 10 миллионов. Согласно опросам общественного мнения, продолжили бы трудовую деятельность, будь у них возможность, 43% неработающих пенсионеров [1].

Некоторое время назад руководство страны ставило задачу - создать 25 миллионов высокопрофессиональных рабочих мест. При всей важности и грандиозности этой задачи говорить об успешности её реализации, увы, не приходится. Тем не менее, создание новых рабочих мест становится еще более актуальной задачей в связи с намечаемым повышением пенсионного возраста. Совершенно очевидно, что участие в трудовом процессе для людей предпенсионного возраста, а тем более пенсионеров более старших, чем теперь, возрастных групп будет связано не только с организационными, но и психологическими трудностями из-за состояния здоровья, конкуренции с более молодыми работниками, да и просто нежелания работодателей иметь таких работников. Тем не менее, включенность этих категорий в профессиональную деятельность в значительной степени может быть решена за счёт так называемой виртуальной (удалённой) занятости [2]. Это поможет включить в трудовой процесс большое число пожилых людей, обладающих высоким профессиональным опытом, но в силу возраста или состояния здоровья, лишённых возможности непосредственного трудового участия.

Для выяснения таких возможностей и обоснования некоторых предложений стоит обратиться к научным исследованиям и опыту таких стран, как Австралия и США, где включение пожилых в виртуальную занятость не только набирает значительные темпы, но и подвергается серьёзным исследованиям. Так, в работе Sharit J., Czaja J., Nemandes A., отмечается, что опыт и профессионализм, несмотря на имеющиеся и существенные препятствия, находит всё более широкое применение именно через виртуальную занятость (телеработу, удалённую работу). При этом так же, как и везде, приходится преодолевать ряд негативных стереотипов по этому поводу. Например, заблуждение о том, что пожилые избегают новых технологий,

опровергается тем, что в ходе эмпирического исследования выявилось: из списка 17 общих технологий, пожилые люди, как сообщается, используют в среднем 12 из них, по сравнению со средним показателем 15, используемых молодыми людьми. А самый большой рост числа пользователей Интернет в анализируемый период был характерен для возрастной группы 70-75 (увеличение с 26% до 45%). Вопреки стереотипам, пожилых людей, занимающих негативно предвзятые отношения к технологиям, оказалось меньшинство, всего лишь около трети [3].

Определёнными препятствиями могут, конечно, служить снижение когнитивных способностей: оперативной памяти, концентрации внимания и других, но эти проблемы могут быть в значительной степени устранены посредством соответствующих проектных и учебных стратегий пользовательского интерфейса, учитывающих возможности и ограничения пожилых. А такие проблемы пожилых как изменения двигательных навыков: увеличение времени реакции, снижение координации и гибкости движений, - как раз и могут быть лучше преодолены при работе в домашних условиях.

Что же касается ситуации в России, то у нас не только фактически нет подобных исследований, но и проблемы эти не только не формулируются, но ещё и не осознаны в полной мере. Солидных работ, исследовательских данных об отношении пожилых к информационным технологиям, практически нет, зато Интернет пестрит заявлениями о том, что пожилые люди в большинстве своём просто боятся компьютеров. Что подтверждается и личными наблюдениями автора.

Тем не менее, с большой долей уверенности можно утверждать, что и у российских пенсионеров есть в полной мере качества, которые в упомянутых зарубежных исследованиях обозначены как значительные преимущества пожилых для виртуальной занятости: профессионализм, ответственность и надёжность, способность к самостоятельной работе и самоорганизация.

Конечно, хотелось бы ожидать не только научных исследований такого варианта создания значительного числа рабочих мест и использования профессионального и личностного богатства пожилых, но и реальных шагов в этом направлении. В порядке обсуждения одного из них можно сформулировать следующие предложения.

В настоящее время обучение пожилых людей информационным технологиям проводит в Твери несколько организаций (Ростелеком, Сбербанк, Отделы соцзащиты и др.). Многим пенсионерам их освоение дается с трудом, не все желающие могут посещать централизованные курсы. Даже те, кто смог освоить некоторые возможности компьютеров, пользуются ими преимущественно для общения и получения новостей. Обучение же дистанционной работе пока не осуществляется. А для реализации этого можно предложить следующее.

а) Организовать обучение пожилых и людей с ограниченными возможностями умению использовать ресурсы Интернета для дистанционной (удаленной работы). Например, «Интернет-сотрудник» получает задания в

электронном виде и выполняет их в домашних условиях. А в наилучшем случае - работает на основании полноценного трудового договора, как это и предполагают соответствующие положения Трудового Кодекса. Спрос на подобные услуги растет в сферах информационных технологий, страхования, туризма, дизайна, юриспруденции, консультировании, написания и редактирования текстов и во многих других.

б) Привлечь к участию в этом обучении школьников, хорошо владеющих компьютером. Практика показала, что пожилые люди легче вступают в общение именно с детьми и чувствуют себя раскованнее. В свою очередь, многие школьники значительную часть времени занимаются играми, а могли бы использовать свои способности на пользу людям.

Реализация подобных предложений даст возможность пожилым и людям с ограниченными возможностями не только успешнее осваивать компьютер, но и выполнять высокопрофессиональную работу, получая дополнительный доход. Это позволит такой категории граждан реализовать свои преимущества, такие как надежность, ответственность, самоорганизацию и профессиональный опыт, наличие свободного времени и стремление к самореализации.

Важная сторона данного проекта в том, что предлагается привлечь школьников в качестве «учителей» и, возможно, использовать школьные компьютерные классы. Это, в отличие от существующих вариантов обучения, позволит пожилым людям и людям с ограниченными возможностями учиться недалеко от дома и в атмосфере комфортного общения.

Занятия предпочтительнее проводить по месту жительства, в школьных компьютерных классах, что сделает их доступными для всех, а также делать это и в рамках существующих курсов служб социальной защиты населения.

Организационно и финансово такую работу стоило бы поддержать районным службам социальной защиты. А службы занятости, насколько известно, даже финансируют приобретение компьютеров и оборудование рабочих мест на дому для людей с ограниченными возможностями и на эти цели выделяются из бюджета значительные средства.

В случае успеха такого проекта (когда обучавшиеся на курсах начнут зарабатывать) такая услуга может быть сделана платной, но, тем не менее, должна остаться доступной и востребованной.

Предлагаемый проект выглядит значимым не только с социальной точки зрения, но и научной, так как мог бы стимулировать исследования социально-психологических проблем виртуальной занятости. А для государства - достаточно экономичным образом способствовать созданию множества новых современных рабочих мест. Несомненной общественной пользой стало бы улучшение самочувствие пожилых людей и инвалидов, а тяга школьников к компьютерам и виртуальному миру была бы ориентирована в более полезное русло.

Такие меры могли бы помочь в решении проблемы нехватки рабочих мест в небольших городах, а даже частичная реализация этой идеи может дать импульс к формированию областной программы создания виртуальных

рабочих мест. К сожалению, существующая в области программа «Содействие занятости населения Тверской области» на 2016 - 2022 годы» хотя и включает подпрограмму «Развитие гибкого рынка труда», но о существовании виртуальной занятости и её возможностях даже не упоминает [4].

Список литературы

1. ФОМ: Половина неработающих пенсионеров хочет работать снова// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pensionreform.ru/64491> (дата обращения 11.08.2018).
2. Луковников Н.Н. Виртуальная занятость и новые проблемы практической психологии// Материалы научной конференции. – Тверь: МГЭИ, 2014. – С. 46-50.
3. Sharit J., Czaja J., Hemandes A., The Employability of Older Workers as Teleworkers: An Appraisal of Issues and an Empirical Study / Hum Factors Ergon Manuf: 2009, 19(5): P.457-477// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2808041/> (дата обращения 11.08.2018).
4. О государственной программе Тверской области «Содействие занятости населения Тверской области» на 2017-2022 годы. Постановление Правительства Тверской области от 29 декабря 2016 года N 434-пп.

VIRTUAL EMPLOYMENT FOR THE ELDERLY: ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS

Lukovnikov N.N. – Professor of the Tver State Agricultural Academy, Candidate of Psychological Sciences, Tver, Russia

The organizational and psychological features of elderly people's participation in virtual employment, their advantages and opportunities for remote work are considered. Suggestions are made for training older people and for broader inclusion in this type of work organization.

Keywords: new jobs; information technology; older persons; virtual employment

КРИЗИСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И ИХ МЕСТО В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Пряжникова Елена Юрьевна – доктор психологических наук, профессор Финансовый университет при Правительстве РФ г. Москва, Россия

В статье автор затрагивает проблему кризисов профессионального становления педагогов. В частности, автор обращает внимание на взаимосвязь профессионального

кризиса с процессом становления и развития профессионального самосознания педагога. Представлена линия кризисов профессионального развития, в которой выделяются основные акценты в поиске главного предмета профессиональной деятельности педагогов.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессиональные кризисы, кризисы разочарования, педагог, профессиональная деятельность.

Проблема кризисов профессионального развития специалиста затрагивается многими исследователями, но однозначного мнения до сих пор не существует. В частности, психологическая наука относится к кризисам не только с «пониманием» и с «уважением». Достаточно хорошо известно высказывание Л.С.Выготского о том, что «если бы кризисов не было, их следовало бы выдумать теоретически» [7, с. 196]. При этом Л.С.Выготский связывал кризисы с неизбежными переживаниями, которые и являются основой формирования сознания. В частности, он писал: «Переживание водится как единица сознания, где все основные свойства сознания даны как таковые, в то время как во внимании, в мышлении не дано связи сознания... Действительной динамической единицей сознания, то есть полной единицей, из которой складывается сознание, будет переживание» [8, с. 214]

В.В. Столин, анализируя проблему становления самосознания, писал, что именно «конфликтный личностный смысл» является «единицей самосознания». В частности, он пишет: «смысл «Я» порождается как отношение к мотиву или цели релевантных их достижению качеств субъекта и оформляется в самосознании в значениях (когнитивный аспект) и эмоциональных переживаниях (эмоциональный аспект). Смысл «Я», таким образом, и является единицей самосознания... Расширяются связи человека с миром, расширяется его мотивационная сфера – возникает множественность смыслов «Я» [10, с.104-108].

При этом сами кризисы и связанные с ними переживания имеют два основных возможных «исхода»:

- 1) кризис может способствовать личностному развитию;
- 2) кризис может привести к формированию профессиональных деформаций.

Кризис в профессиональном развитии и становлении самосознания педагога может рассматриваться как своеобразный «шанс» либо – стать лучше, либо перейти на следующий этап своего развития, ведь не даром говорится, что каждый последующий этап развития должен быть еще «выстрадан» человеком. И наоборот, если человек каким-то образом (незаслуженно) оказывается на последующем этапе своего развития, то за это обычно приходится расплачиваться и ему самому, и окружающим его людям. Пременительно к профессиональному развитию можно привести остроумное замечание В.П. Зинченко, «Каждый этап развития должен исчерпать себя, тогда он обеспечит благоприятные условия перехода к новому этапу и останется на всю жизнь» [2, с. 50].

Для современного педагога проблема заключается в том, чтобы умело использовать энергию своего кризиса профессионального развития и направить ее в конструктивное русло. Возможно, формирование у себя такого умения является для педагога даже более важным результатом его работы.

Еще более интересным вариантом рассмотрения кризиса профессионального развития педагога является не просто «использования» энергии кризиса, но и постоянный поиск для себя сложных проблем, которые надо как-то решать, т.е. своеобразное построение, проектирование, планирование кризисов или, если сказать по-другому, «построение» для себя «шансов» профессионального развития, а не просто «ожидание» этих «шансов». Как известно, творческого человека как раз и характеризует постоянная неуспокоенность, когда он все время ищет все новые и новые (все более и более интересные) проблемы и, именно решая их, по-настоящему реализует и развивает свой творческий потенциал. Но все ли педагоги готовы к такому профессиональному творчеству? А если нет, то нужно ли себя обманывать и, таким образом, существенно усложнять для себя жизнь? Но в том-то и прелесть профессиональной работы, что педагог сам должен принимать решение относительно преодоления/ или не преодоления очередного кризиса, а также относительно поиска для себя все новых и новых проблем...

Сами кризисы профессионального становления можно рассматривать и как постоянные «разочарования» (*«кризисы разочарования»*) в различных аспектах своей работы. Но самым болезненным «разочарованием» становится разочарование в самом себе, неуверенность в том, что он правильно выбрал профессию, что может стать настоящим высококлассным профессионалом и т.п. Как отмечают самые разные исследователи профессионального развития [1; 4; 6 др.], именно изменение «Я-концепции», смена иерархии жизненных и профессиональных ценностей лежат в основе многих кризисов профессионального становления. Но как непросто отказываться (или перестраивать) те ценности и смыслы, которые еще совсем недавно казались такими «важными» и «основательными», хотя почти каждому специалисту в той или иной мере приходится проделывать эту болезненную работу.

Нередко педагоги отчаянно сопротивляются перспективе изменить уже устоявшийся взгляд на окружающий мир, на свою профессию и, главное - на самого себя, на свое место в этом мире и в этой профессии. Лучшим средством защиты от такой перспективы является разочарование не в самом себе, а в окружающем мире, включая и разочарование в своей профессии, и в своем месте работы. Условно можно выделить примерно следующие варианты «защит-разочарований», которые называют педагоги:

1. Разочарование в авторитетных коллегах, личностях с которых когда-то брал пример.
2. Разочарование в преподаваемом предмете.
3. Разочарование в своем месте работы.
4. Разочарование в перспективах своей дальнейшей работы.

В этой связи уместно привести высказывание одного зарубежного экономиста и социолога, Людвиг фон Мизеса, который, рассуждая о ценностях и преимуществах рыночной экономики, откровенно поясняет: «Если вы предпочитаете богатству, которого могли бы добиться, торгуя одеждой или занимаясь профессиональным боксом, удовлетворение от занятий поэзией или философией, - ваше право. Но тогда, естественно, вы не заработаете столько, сколько заработает тот, кто будет служить большинству, ибо таков закон экономической демократии рынка» [5, с. 174]. Но поскольку педагогика, как и философия с поэзией относится к творческим видам деятельности, то данное высказывание Людвиг фон Мизеса вполне применимо и к работе многих педагогов. Хотя, конечно же, мало зарабатывать обидно, и если педагог обижается по этому поводу, то с чувством собственного достоинства у него все в порядке. Ну, а если достоинство специалиста подсказывает ему, что деньги все-таки важнее, то он может подумать и о профессиональном боксе, и о торговле одеждой и о прочих «доходных» занятиях.

Основываясь на наблюдениях за работающими специалистами, мы можем условно выделить следующие *этапы профессионального развития педагогов*:

1. **Восторженно-романтический**, когда до серьезных «разочарований» педагог еще просто не «дорос». Это по-своему прекрасный и даже необходимый для последующего развития этап – это своеобразная база, эмоциональный «тыл», который создает особую, незабываемую атмосферу первого знакомства с профессией педагога.

2. **Этап самоутверждения**, когда поскорее хочется «узнать что-нибудь этакое» или овладеть какой-нибудь «экзотической методикой преподавания». Тоже очень важный и необходимый этап – это основа будущей профессиональной гордости и чувства собственного профессионального достоинства.

3. **Первые разочарования**, а потом будут и последующие, о чем уже много писалось выше... Это наиболее ответственные этапы. Поскольку здесь решается основной вопрос: научится педагог преодолевать эти «кризисы разочарования» или они попросту «сломают» его. Напомним, что важнейшим условием преодоления таких кризисов является поиск новых личностных смыслов в обучении и в последующей работе. Заметим также, что эти смыслы могут быть найдены только самостоятельно, ведь только тогда они могут стать «личностными».

4. **Начало самостоятельного решения** некоторых педагогических и психологических проблем (теоретических или практических) с использованием уже известных технологий и методов. Заканчивается этот этап постепенным накоплением отрицательного опыта использования этих технологий и попытками работать как-то иначе (начало настоящего профессионального творчества и формирование своего индивидуального стиля деятельности).

5. **Первые серьезные попытки работать по-новому**. Часто эти попытки также заканчиваются «разочарованием в себе» и стремлением все-таки довести свои идеи до совершенства. Нередко на этом этапе наступает

интересное «прозрение»: педагог вдруг «понимает», что для творческой работы и импровизации в своем труде оказывается нужно хорошее знание не только педагогической, но и психологической теории и методологии.

6. Обращение к теоретическим и методологическим основам педагогики и психологии, т.е. ко всему тому, что на этапе обучения в вузе вызывало откровенные сложности и казалось очень скучным материалом.

7. Импровизация и профессиональное творчество уже на основе обновленной теоретической и методологической базы, где органично соединяются теория и практика, наука и искусство.

Естественно, далеко не все педагоги проходят «полный цикл» такого развития, многие просто «застревают» на каких-то этапах, т.е. попросту останавливаются в своем профессиональном развитии.

Можно обозначить еще одну возможную линию кризисов профессионального развития педагогов. Главное здесь – постепенная смена основного акцента на тех или иных предметах своей деятельности. Условно можно выделить следующие основные этапы в смещении основных акцентов в поиске главного предмета своей деятельности:

1. Первоначально, это ориентация на имеющиеся традиционные проблемы педагогики. Главное здесь – показать свою способность решать эти проблемы и, таким образом, доказывать свою «полезность» для окружающих.

2. Постепенно приходит понимание того, что во многом эффективность практической деятельности зависит от разнообразных методов и способов работы (в том числе инновационных). При этом педагог все больше задумывается не просто о поиске и использовании методов, но и об их модификации и даже об их самостоятельном проектировании.

3. На третьем этапе педагог постепенно «осмеливается» все больше опираться в своей работе и на свою собственную интуицию. И на свою мировоззренческую (нравственную) позицию, которая становится более важной, чем методы практической деятельности. Профессор Е.А. Климов писал, что методика – это «совокупность внешних средств профессиональной деятельности специалиста, дополненная профессиональным мастерством» [3, с. 207-208]. Но кроме традиционно понимаемого «профессионального мастерства» важную роль играет и общекультурный уровень, и нравственная позиция профессионала, что особенно важно именно в гуманитарных профессиях, к которым все-таки относится и педагогика. На данном этапе педагог все больше задумывается о своей личности, о том, каким образом его личность оказывает влияние на эффективность труда и как влияет работа на само развитие личности. При этом все больше и больше профессионала начинает волновать вопрос о смысле своей профессиональной деятельности, тем более, что именно смысл является стержнем личностного и профессионального развития.

4. Наконец, педагог все больше задумывается о своей «миссии», о своем «предназначении» и «призвании». Не только конкретные методы работы, но и вся профессиональная деятельность рассматриваются лишь как «средства»

осуществления этой «миссии». Здесь профессионал фактически перерастает традиционные рамки своей профессии и стремится уже не просто решать какие-то конкретные проблемы, но и внести свой вклад в общечеловеческую культуру. Именно так он начинает относиться к своей конкретной работе с конкретными учениками, рассматривая даже самые «мелкие» и «незначительные» свои дела как вклад в общественный прогресс и развитие культуры. Как пишет В.Э.Чудновский, «проблема смысла жизни – это прежде всего проблема «качества» жизни, а не ее масштаба» [11, с. 103].

Любая деятельность, в том числе, и профессиональная накладывает свой отпечаток на человека. Работа может способствовать личностному развитию, но может иметь и отрицательные для личности последствия. Вероятно, нельзя найти профессиональной деятельности, которая вообще не имела бы таких отрицательных последствий. Проблема в балансе, в соотношении позитивных и негативных изменений личности педагога. Те профессии, или та конкретная работа, где баланс не в пользу положительных изменений и вызывает так называемые *профессиональные деструкции*.

В своем развитии личность педагога также преодолевает «кризисы» и проходит различные стадии, от состояния внутреннего противоречия (как основы кризиса) до состояния, когда противоречия снимаются и образуется ощущение некоторой целостности. Педагог – тоже живой человек, и он тоже находится в постоянном внутреннем движении и в противоречивом развитии. Ощущение целостности образуется на основе выделения (или творческого поиска) какого-то внутреннего «стержня», который и может стать смыслообразующей основой для утверждения именно своего достоинства, именно своей неповторимости, а в итоге и утверждения своего права «реально быть в этом мире», а не просто являться чьей-то «тенью», чьей-то «копией» или «подобием».

Главная опасность формирования кризисов профессионального развития заключается в проявлении профессиональных деструкций в том, что развиваются они достаточно медленно, а значит, и незаметно.

Вероятно, важнейшим условием профилактики профессиональных деструкций в работе педагога могло бы стать развитие представлений о своих профессиональных и жизненных перспективах. Когда у педагога есть оптимистичная значительная жизненная цель, то многие проблемы уходят как бы на второй план. Рассматривая условия преодоления негативных последствий стрессов (точнее, дистрессов), Ганс Селье дает простую и понятную рекомендацию: «Стремись к самой высшей из доступных тебе целей. И не вступай в борьбу из-за безделиц» [9, с. 76]. При этом выдающийся психофизиолог говорит о неразрывной связи стресса и работы, когда, с одной стороны, «главный источник дистресса – в неудовлетворенности жизнью, в неуважении к своим профессиональным занятиям», а с другой стороны, именно стресс и творческое напряжение в труде дают «аромат и вкус жизни» [9, с. 53-58]. Он совершенно серьезно призывает бороться со скукой в своей профессии,

ибо «недостаточная трудовая нагрузка угрожает стать чрезвычайно опасной» [9, с. 61].

Профессия педагога предоставляет личности прекрасные возможности и для творческого напряжения, и для решения действительно значимых личностных и общественных проблем, и для полноценного саморазвития и самореализации педагога. Проблема лишь в том, чтобы увидеть эти возможности и воспользоваться ими, не доводя идею творческого напряжения в труде до абсурда и печального посмешища.

Список литературы

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
2. Зинченко В.П. Аффект и интеллект в образовании. – М.: Тривола, 1995. – 64 с.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Академия, 2004. – 336 с.
4. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью. – Калуга: Духовное познание, 2012. – 224 с.
5. Людвиг фон Мизес. Бюрократия. «Запланированный хаос». Антикапиталистическая ментальность. – М.: Дело, 1993. – 240 с.
6. Моргун В.Ф., Ткачева Н.Ю. Проблема периодизации развития личности в психологии. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – 84 с.
7. Обухова Л.Ф. Детская (возрастная) психология. – М.: Юрайт, 2013. – 460 с.
8. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 528 с.
9. Селье Г. Стресс без дистресса. – М.: Прогресс, 2009. – 109 с.
10. Столин, В.В. Уровни и единицы самосознания. / В.В. Столин. // Психология самосознания. Хрестоматия. — Самара: Издательский Дом «БАХАР — М». — 2003. — 672 с.
11. Чудновский В.Э. Смысл жизни: проблема относительной эмансипированности от «внешнего» и «внутреннего»// Психологический журнал. –Т.16. – 1995. – №2. – С.15-26.

CRISES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND THEIR PLACE IN THE ACTIVITY OF THE TEACHER

*Pryazhnikova Elena Yurievna – Doctor of psychology, Professor
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia*

In the article the author touches upon the problem of crises of professional formation of teachers. In particular, the author pays attention to the relationship of the professional crisis with the process of formation and development of professional self-consciousness of the teacher. The line of crises of professional development is presented, in which main accents are allocated in search of the main subject of professional activity of teachers.

Key words: Professional formation, professional crises, crises of disappointment, teacher, professional activity.

РОЛЬ ДОМИНИРУЮЩЕЙ МОТИВАЦИИ В СТАНОВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГА

Рогов Евгений Иванович – профессор кафедры организационной и прикладной психологии, доктор педагогических наук, профессор,

Южный федеральный университет,

г. Ростов-на-Дону, Россия

Гадаборшева Зарина Исраиловна – заведующая кафедрой педагогики и дошкольной психологии, кандидат психологических наук, доцент

Чеченский государственный педагогический университет,

г. Грозный, Россия

Согласно деятельностному подходу, мотив, направляя и регулируя деятельность, определяет своеобразие личности, порождая новые побуждения, выстраивая их иерархию. Проведенное исследование позволяет предположить существование неких типичных путей «вырастания» из доминирующих мотивов определенных наборов профессионально важных качеств, что поднимает вопрос об изменении сложившихся путей профессиональной подготовки и адаптации будущих специалистов в образовательном пространстве вуза.

Ключевые слова: доминирующая мотивация, профессионально важные качества, становление профессионализма учителя, мотивация педагогической деятельности.

Глобальная трансформация современного общества перманентно обновляет требования к подготовке специалистов-профессионалов, что фиксируется в концепциях и моделях их подготовки, наборах профессионально важных качеств и компетенций, которыми должен обладать специалист. Большинство вузовских педагогов уверены, что процесс обучения, охватывающий как аудиторную работу, так и занятия вне аудитории, вполне обеспечивает формирование профессионально важных качеств личности будущего профессионала. Основу подобного предположения составляет подход к развивающейся личности студента, как некому вместилищу, содержащему определенный набор качеств, некоторые из которых соответствуют будущей деятельности и будут развиваться в профессиональной среде [5, с. 60].

Однако данный подход отражает, в основном, внешнюю картину, часто опуская то, что происходит во внутреннем мире будущего профессионала и, прежде всего, в системе его мотивов. Направляя и регулируя деятельность, мотив определяет своеобразие личности, порождая новые побуждения, выстраивая их иерархию. Постепенно преобладающие мотивы становятся привычными, характерными для субъекта, трансформируясь в черты его личности. Количество исследований, направленных на анализ изменений мотивационной сферы обучающегося субъекта вряд ли можно считать достаточным, а ведь именно из часто повторяющихся мотивов вырастают и закрепляются в структуре его личности определенные качества. На это указывал А.Н. Леонтьев, представляя доминирующую мотивацию как одну из

основных характеристик личности, отражающихся на особенностях других личностных черт [4, с. 82]. Соответственно, учебный процесс в вузе должен задать такие мотивы и цели, которые позволят быстро и эффективно усвоить теоретические знания, провести работу по формированию соответствующих умений и навыков, а также развить у обучаемого с наибольшей долей его сознательного участия профессиональные и личностные качества, нужные в будущем для успешного решения различных профессиональных задач.

Возникает вопрос, каким образом из различных доминирующих мотивов формируется необходимый выпускнику набор профессионально важных качеств, являются ли эти мотивы универсальными, обеспечивающими формирование всего набора ПВК или каждый мотив обеспечивает формирование «своего» набора ПВК, а выпускники, в этом случае, обладают разным потенциалом, который необходимо учитывать работодателю. Но, в любом случае, факт доминирования непрофессионального, например, корыстного мотива, естественно, порождает вопрос о том, какая структура личности у них сложится. Не произойдет ли в данном случае то, от чего старался уйти С.А. Дружилов, отмечая, что человек может приобрести профессиональные качества «в результате специальной подготовки и долгого опыта работы, а может и не приобрести, а лишь «числиться» профессионалом» [3, с. 200].

Изучению взаимосвязей профессиональных мотивов с профессионально важными качествами личности было посвящено специальное исследование. Учитывая важность образования в современном российском обществе, в опросе приняли участие представители педагогической профессии: студенты педагогических отделений ЮФУ и работающие учителя школ г.Ростова-на-Дону. В качестве методики исследования была использована авторская комплексная анкета, включающая вопросы, касающиеся мотивов привлекающих в педагогической профессии и представленности у респондентов профессионально важных качеств. Степень выраженности доминирующих профессиональных мотивов участников и их профессионально-важные качества оценивались по пятизначной шкале.

Как оказалось, у студентов, будущих педагогов, взаимосвязи профессиональных мотивов с профессионально важными качествами многочисленны и слабо дифференцированы, что, по сути дела, свидетельствует о возможности любого мотива стать основой для развития любого профессионального качества и об отсутствии жестких связей между доминирующими мотивами деятельности и профессионально важными качествами.

Сохраняется ли подобная картина поливариантности взаимосвязей и после окончания вуза у работающих представителей педагогической профессии потребовало опросить с помощью комплексной анкеты работающих педагогов.

После обработки результатов опроса были получены достоверные взаимосвязи доминирующих профессиональных мотивов профессионально

важными качествами. Так, мотив «Любовь к детям» оказался связанным с такими ПВК как «Стремление к развитию» ($r=0,34^*$) и «Эмпатия» ($r=0,31^*$).

Интересно, что мотив «Любовь к детям» имеет обратную связь с рефлексивными качествами ($r=-0,42^*$), что можно интерпретировать как противоположную направленность сознания субъекта «на детей» или «на себя». Подобная «поляризация любви» отмечалась еще Гегелем, подчеркивающим, что истинная сущность любви состоит в отказе от сознания самого себя, забвении себя в другом [1, с. 107].

Творческие мотивы, ожидаемо, связаны с творческими способностями ($r=0,59^{**}$), а также с эмпатией ($r=0,47^*$) и рефлексией ($r=0,39^*$). Очевидно, что здесь подтверждаются взгляды на творческий характер педагогической профессии. Учитывая важность творчества для педагога, во многих педагогических вузах проводят специальные занятия, повышающие креативный потенциал выпускников.

Стремление к самостоятельности продемонстрировало тесную связь с эмпатией ($r=0,67^{**}$) и творческими способностями ($r=0,69^{**}$), а также умеренную связь с коммуникабельностью ($r=0,45^*$) и педагогическим артистизмом ($r=0,45^*$). Важность стремления к самостоятельности педагога обусловлено, прежде всего, тем, что, именно в этом случае, он способен продемонстрировать свою личность, стать примером для обучающихся, повести их за собой. Кроме того, данная мотивация образует неразрывные комплексы с отдельными личностными качествами, как, например, исследованная во многих работах категории «творческая самостоятельность».

Мотив достижения успеха в профессии связан с такими профессионально важными качествами как педагогический такт ($r=0,52^{**}$), эмпатия ($r=0,46^*$), стремление к развитию ($r=0,43^*$) и творческая направленность ($r=0,39^*$). В то же время связь с рефлексией имеет обратную зависимость ($r=-0,52^*$), что позволяет предположить существование у части педагогов с нацеленностью на успех отрицательного отношения к рефлексии, рассматриваемой ими как фактор препятствующий успеху. Это может означать, что успех в профессии рассматривается в большей степени как внешнее достижение, не связанное с внутренним развитием.

Интересно, что обратную связь с рефлексией имеет и мотив карьеры ($r=-0,40^*$), что подчеркивает негативное отношение к самопониманию в условиях, когда надо «быстро двигаться вперед». Мотив карьеры также представлен в организаторских качествах ($r=0,65^{**}$), эмпатии ($r=0,67^{**}$), творческих способностях ($r=0,55^{**}$), педагогическом такте ($r=0,45^*$). Эти данные уточняют предположение, о том, что реализация карьерных мотивов предполагает формирование потребностно-мотивационно-деятельностного комплекса в единстве с субъективной образно-понятийной моделью деятельности на основе профессионально важных способностей и свойств [2, с. 59-60].

Вероятно, поэтому мотив самореализации оказывается связанным с другим набором профессионально важных качеств: стремлением к саморазвитию ($r=0,56^{**}$), педагогическим тактом ($r=0,50^*$), лидерскими

качествами ($r=0,46^*$), педагогическим артистизмом ($r=0,36^*$), коммуникабельностью ($r=0,33^*$), самообладанием ($r=0,33^*$).

Мотивация приносить пользу обществу связана с такими профессионально важными качествами как эмпатия ($r=0,67^{**}$), педагогический артистизм ($r=0,63^{**}$) и коммуникабельность ($r=0,53^*$).

Доминирование у педагогов мотива взаимодействия и взаимопонимания с коллегами формирует атмосферу сотрудничества учителей, способствует росту школьных достижений. Профессиональные сообщества педагогов создают и укрепляют культуру общения в школе, пронизывающую все слои школьной жизни. Педагогическое сообщество, в котором обучающиеся и образовательный процесс находятся в центре внимания, выступают мощным средством проведения школьных реформ. Администрация школ нередко указывает на рост успеваемости обучающихся, улучшение их учебной мотивации, если в школе совершенствуется качество взаимодействия педагогов, развивается культура сотрудничества.

Нацеленность педагога на получение удовольствия от взаимопонимания с коллегами в данном исследовании получила продолжение во взаимосвязях со следующими профессиональными параметрами личности: эмпатии ($r=0,61^{**}$), творческой направленности ($r=0,59^{**}$), коммуникабельности ($r=0,51^{**}$), рефлексии ($r=0,46^*$), стремлении к саморазвитию ($r=0,39^*$). Оказалось, что у всех респондентов доминировала мотивация взаимодействия с коллегами, причем особенно высокий уровень данной мотивации выявлен у учителей со стажем работы до 15 лет, у которых был наиболее ярко выражен интерес к коллективной деятельности, потребность в общении, желание поддерживать добрые отношения с другими учителями.

Особое внимание в исследовании было уделено проявлениям корыстных мотивов, часто вызывающих ожесточенные дискуссии в обществе. Согласно полученным данным этот вид доминирующей мотивации тесно связан с организаторскими качествами ($r=0,71^{**}$), но имеет отрицательную связь с лидерскими качествами ($r=-0,33^*$). Можно предположить, что лица, реализующие данный мотив, стремятся добиться своего, не проявляя себя, а нацеливая и организуя других, действуя «чужими руками».

Проведенное исследование позволяет заключить, что, несмотря на присутствие всех вышеперечисленных мотивов в профессиональной деятельности любого педагога, роль и удельный вес каждого из них в становлении структуры профессиональной личности различен. Структура профессионально важных качеств педагога обусловлена доминирующим мотивом, определяющим представленность и выраженность данных качеств. Педагоги с разными доминирующими профессиональными мотивами, например, мотивом «достижение успеха в профессии» и мотивом «любовь к детям» могут быть вполне сложившимися профессионалами, но придут они к этому разными путями опираясь на разные профессионально важные качества.

Целенаправленное формирование заданного, скажем стандартом, набора профессиональных качеств предполагает анализ, составление индивидуальной

программы, а затем «выращивание» необходимой иерархической структуры профессиональных мотивов, на основе которой этот набор качеств будет базироваться. Конечное число профессиональных мотивов позволяет предположить существование неких типичных путей «вырастания» из них определенных наборов профессионально важных качеств, что поднимает вопрос о мерах и направлениях профессиональной подготовки, адаптации и дальнейшем сопровождении личности в образовательном пространстве.

Список литературы

1. Гегель Г.В.Ф. Сочинения. Т. 13: Лекции по эстетике. – М., 1940. – 362 с.
2. Демин М.В. Мотив человеческой деятельности: характер, содержание, функции// Философия и общество. – 1999. – № 3. – С. 56-67.
3. Дружилов С.А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человека// Ползуновский вестник. – №3. – 2004. – С. 200-208.
4. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. – М., 1975. – 304 с.
5. Рогов Е.И. Проблемы профессионализации самосознания студентов в вузе// Известия Южного Федерального университета. Педагогические науки. – 2017. – № 8. – С. 59-69.

THE ROLE OF DOMINATING MOTIVATION IN THE FORMATION OF PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF A TEACHER

*Rogov Evgeny Ivanovich – Professor, Doctor of pedagogy
South Federal University,
Rostov-on-Don, Russia*

*Gadaborsheva Zarina Israilovna – Head of pedagogy and preschool psychology
department, Candidate of psychology, Docent,
Chechen State Pedagogical University,
Grozny, Russia*

According to the activity approach, the motive, directing and regulating activity, determines the identity of the personality, generating new motives, building up their hierarchy. Such motives, repeating themselves, become characteristic for the subject, transforming into features of his personality. The conducted research allows to assume the existence of some typical ways of "growing" from the dominant motives of certain sets of professionally important qualities, which raises the question of changing the existing ways of professional training and adaptation of future specialists in the educational space of the university.

Key words: dominant motivation, professionally important qualities, formation of teacher's professionalism, motivation of pedagogical activity.

КРОСКУЛТУРАЛЕН АНАЛИЗ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА САМООЦЕНКА НА БЪЛГАРСКИ И РУСКИ СТУДЕНТИ

*Тасевска Даниела Христова – кандидат психологических наук, профессор,
декан философского факультета*

Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия»,

Велико Тырново, Болгария

Чавдарова Велислава Атанасова – кандидат психологических наук, доцент,

Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия»,

Велико Тырново, Болгария

В доклада са представени резултати от проведено в периода 2016 – декември 2017 година кроскултурално изследване на професионалната самооценка на български и руски студенти от различни специалности. Получените резултати отразяват степента на професионална зрялост и готовност на младите хора за професионална реализация.

Ключови думи: професионално самоопределение, професионална самооценка, професионална идентичност, студенти, кроскултурален анализ

Самоопределението може да се дефинира като процес на придобиване и реализация от страна на личността на ценностно-смысловото единство на света, в това число и в професията.

Съществува аналогия между понятията „професионална Аз-концепция“, „самоопределение“, „професионална самооценка“ и „идентичност“. И двете категории са свързани с усещането за целенасоченост, осмисленост на битието и увереност в одобрението на околните.

Изхождайки от целите на нашето изследване, определяме професионалната самооценка като най-важен компонент на професионалната Аз-концепция. В нея могат да се разграничат два аспекта – *операционално-действиелен и личностен*. Първият включва оценка на професионалното равнище на личността и нивото и на компетентност, а вторият – оценка на личностните качества по отношение на идеалните характеристики на професионалното Аз. В професионалната самооценка може да се отдели и оценката на резултата и потенциала /т.е. съпоставка между достигнатото и вярата във възможностите/. Установено е, че ниската оценка на резултата не винаги говори за наличие на комплекс за непълноценност. В случаите, когато е в съчетание с висока самооценка на възможностите, ниската самооценка на резултата може да бъде фактор за професионално саморазвитие на личността [2, 2002: 77-80].

Рикел отбелязва, че в теоретичните и приложните изследвания е важно да се изучава не просто недиференцираната самооценка, а конкретните и елементи, напр. самооценка на резултата и възможностите, което позволява да се обяснят елементите на професионалния успех. Неприемането на този факт е причина за редица недостатъци при изследването на професионалната самооценка.

По отношение на връзката между общата и професионалната самооценка, могат да бъдат цитирани резултатите от изследване, проведено от А.Садкова. В рамките на мащабно изследване на държавни служители в Русия се разграничават четири крайни групи с различни съчетания между професионалната и личностната самооценка. Наблюдава се взаимовръзка, съгласно която по-голямата част от работещите идентифицират личните си успехи с професионалните. В същото време се наблюдават любопитни данни по отношение на качествените психологически различия при лицата с ниска и висока самооценка и зависимостта и с нивото на социални постижения /например психологическите особености на редовите служители с ниска и висока самооценка и на техните ръководители с ниска и висока самооценка се различават значително/ [1, 2004].

В рамките на същото изследване са получени следните интересни данни:

1. Лицата с ниска самооценка и вътрешна неудовлетвореност обикновено работят за постигане на високи резултати в професионалната си дейност. В същото време лицата с висока самооценка са по-склонни да недооценяват своите недостатъци за сметка на усещане за самодостатъчност.
2. Групата отлични специалисти с явно занижена или завишена самооценка се отличават съществено по своята мотивация за професионална дейност. За респондентите с висока самооценка е по-значим вътрешния смисъл на дейността, а за лицата с ниска самооценка са по-значими външните фактори.
3. При съчетаване на ниско ниво на самооценка и високо ниво на отразена самооценка, обикновено е налице професионализъм от високо ниво. Понижената самооценка е причина за неудовлетвореност, която кара хората да работят за постигане на по-високи професионални успехи. Хората с висока самооценка обикновено постигат успех чрез свръхочаквания, упоритост, доминантност и т.н., което ги прави добри ръководители.
4. С развитието на самосъзнанието личността започва да осъзнава социалната желателност на скромността и недопустимостта на завишената самооценка, поради което често се демонстрира по-ниска самооценка от реалната. Дори в редица ситуации хората предпочитат да работят с колеги със занижена самооценка и това води до повишаване на психологическия им комфорт. Авторите на изследването установяват, че социалната желателност влияе значително при даването на определени отговори, което води до разминаване между преките и косвените въпроси, изследващи самооценката. Тези факти водят до грешна интерпретация на получените данни.
5. Съществено влияние върху самооценката има и професионалният статус. Сравнителният анализ на резултатите показва, че с повишаването на професионалната квалификация расте и вътрешната неудовлетвореност от постигнатото, включително и постигнатото професионално ниво. При ръководителите завишена самооценка се наблюдава при лицата със статус малко над средния и пада с придвижването в йерархията. Причина за това явление може да бъде фактът, че вътрешната неудовлетвореност на човека от самия себе си е по-силен двигател от удовлетворението [1, 2004: 35-37].

Обобщено могат да се разграничат следните типологии професионални самооценки:

- По отношение на съответствието между възгледите за себе си и реалността се разграничават завишена, занижена и адекватна самооценка.
- По отношение на реалния /статистически/ индекс на самооценката в определена популация се разграничава висока, ниска и средно статистическа.
- Според съдържанието се дели на обективна и субективна самооценка. Установена е значима връзка между степента на обективност на самооценката и ориентацията на локуса на контрол. Хората с външен локус на контрола са с по-субективна самооценка, а тези с вътрешен – с по-обективна.
- По отношение на нагласите оптимизъм и песимизъм се определя оптимистична и песимистична самооценка.
- Според степента на опосредственост – преки и косвени самооценки.
- Според нивото на цялостност се разграничава самооценка на личността и самооценка на отделни функции и качества.
- Според динамиката на протичане се определя самооценка като резултат и динамичен процес на самовъзприятие.
- Според обекта – ситуативна самооценка и самооценка на личностното развитие.
- Според ориентацията – индивидуални и социални [1, 2004].

Една от основните *цели*, които си поставихме при проведеното кроскултурално изследване е установяването на нивото на самооценка на студентите българи и руснаци. Както вече посочихме, самооценката е елемент от процеса на професионално самоопределение, респективно от професионалната „Аз-концепция“. *Реалистичната самооценка е необходимо условие за постигане на статуса „изградена професионална идентичност“.*

Обект на изследване са български и руски студенти в етапа на ранна кариера.

Изследването е проведено в периода октомври 2016 – декември 2017 г. и в него вземат участие 660 студенти. Изследваните лица са разпределени в две групи. Руските студенти са 340 (90 мъже и 243 жени), обучаващи се в 3 университета в Русия – Тверски държавен университет, МГУ и Петербургски университет на профсъюзите. В изследването взимат участие 320 студенти от специалностите „психология“(90), „руска филология“(15), „педагогика“ - 93, „социални дейности“ - 80 и „международни отношения (31); Студентите са от различни специалности и са на възраст от 19 до 22 год.

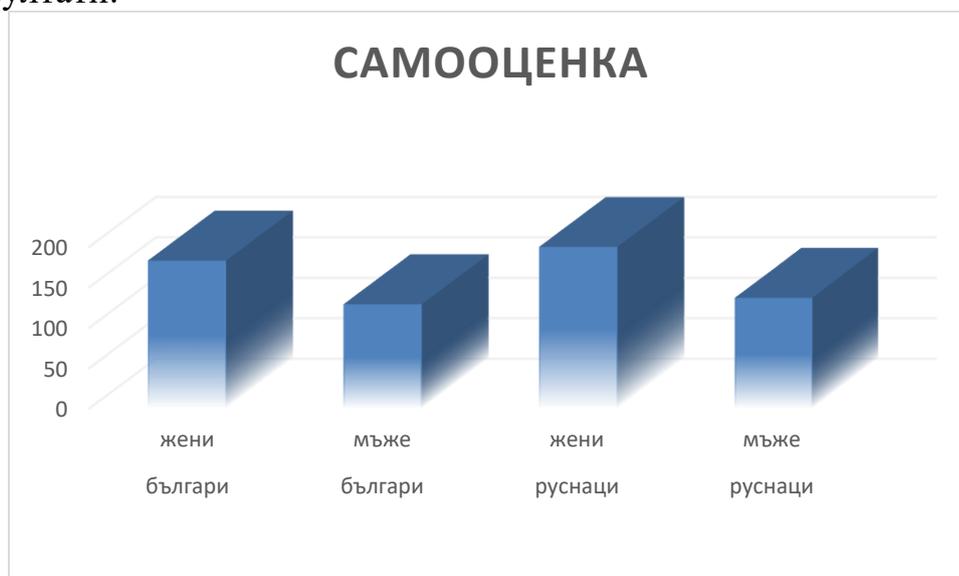
Българските студенти, взели участие в проучването, са 320 (100 мъже и 120 жени). Студентите се обучават във ВТУ „Св.св. Кирил и Методий“(208), ЮЗУ „Н.Рилски“(86) и ШУ”К.Преславски”(26). Обучават се в специалностите педагогика - 44 , икономика - 52, психология - 154, социални дейности - 41 и философия - 29 и са на възраст между 19 и 22 год.

Структура на извадката

Пол	Българи	Руснаци	Общо
Мъже	100	97	197
Жени	220	243	463
Общо	320	340	660

Основният метод на изследване е авторска анкета.

След статистическа обработка на получените данни се регистрират следните резултати:



Фигура 1. Разпределение резултатите по "самооценка"

Както се вижда от диаграмата, с най-висока самооценка са жените – рускини, следвани от българките, мъжете – руснаци и мъжете – българи.

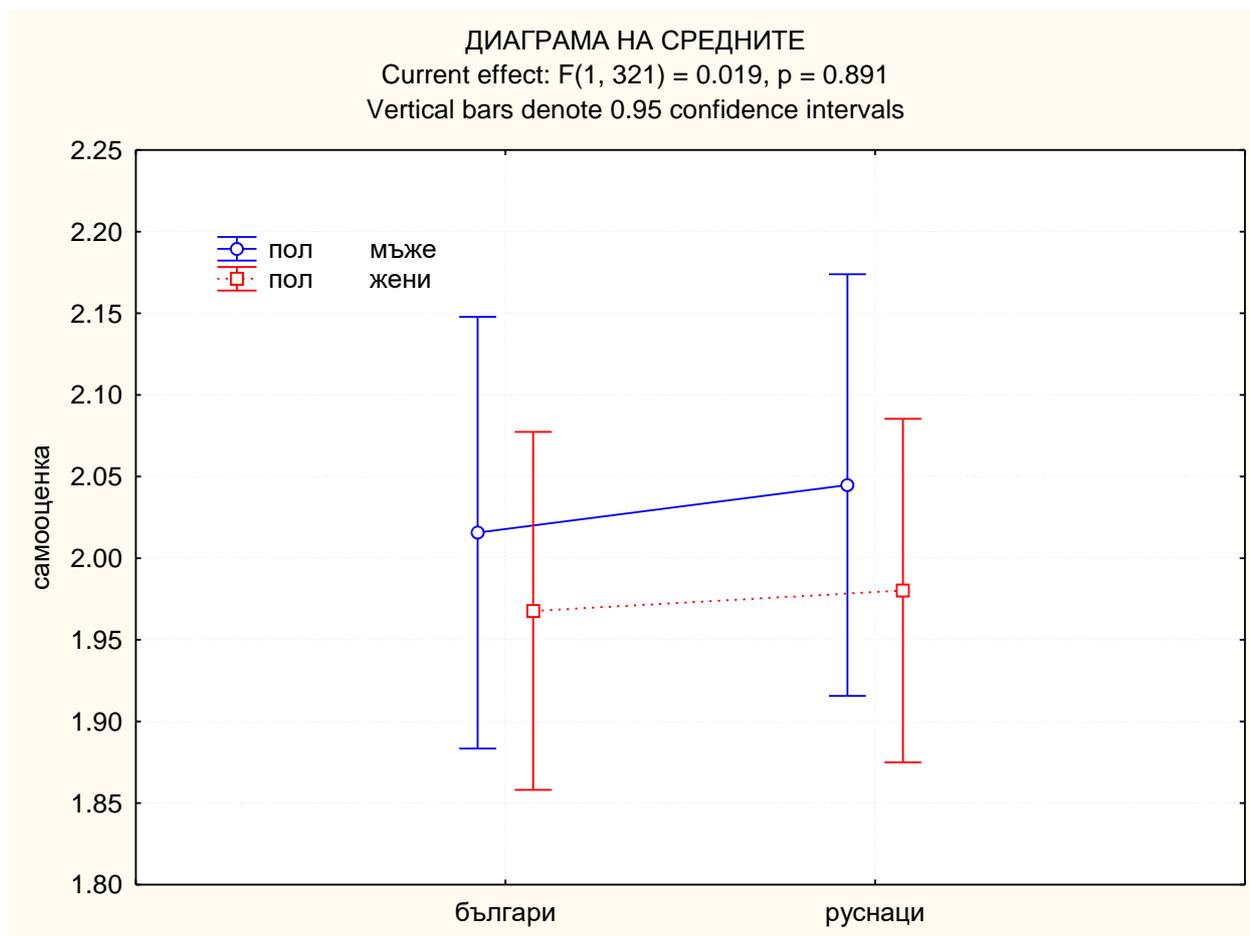
Таблица 2

Резултати от дисперсионния анализ по "самооценка"

	F(1,321)	p-value
националност	0.117	0.732
пол	0.855	0.356
националност*пол	0.019	0.891

Не се наблюдават значими ефекти

Резултатите от дисперсионния анализ на средните се илюстрират със следната фигура.



Диаграма 1. Резултати от дисперсионния анализ по "самооценка "

След осъществяването на дисперсионен анализ по двата фактора "националност" и "пол", се установяват следните резултати:

1. Изследваните студенти и от двете национални групи демонстрират реалистична самооценка. 82% от българските студенти и 79% от руските студенти се самооценяват обективно, отчитайки положителни и отрицателни страни от миналия си трудов опит и дефинират ясни кариерни цели, съответстващи на изучаваната от тях специалност във ВУЗ.
2. Контент-анализът на получените в анкетата отговори показва, че 8% от българските студенти и 12 % от руските студенти са със занижена самооценка. Преобладаващите отговори при тях са свързани с акцентуация на негативните страни от миналия им трудов опит и неспособност за ясно определяне на кариерни цели и професионално самоопределение, съответстващо на изучаваната от тях специалност.
3. 10% от българските студенти и 9% от руските студенти демонстрират завишена самооценка, обвързана със свръх очаквания по отношение на професионалното им бъдеще.
4. При определяне на нивото на самооценка не се наблюдават съществени статистически ефекти по националност и пол между двете групи.
5. Налице е маргинално значим ефект по националност и пол.
6. Жените – българки и рускини демонстрират по-високо ниво на самооценка от мъжете – българи и руснаци.

7. При графичното сравнение между четирите групи се вижда, че най-високо равнище на самооценка показват жените – рускини, след тях – жените – българки, а мъжете – българи и руснаци са с изравнени стойности по отношение на нивото на самооценка.

В заключение можем да твърдим, че мнозинството изследвани студенти – българи и руснаци са с реалистична самооценка, която е фактор и необходимост за изграждане на изградена професионална идентичност в периода на ранната кариера.

Литература

1. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2004.
2. Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 2 // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3(17).
3. Чавдарова В.А. Кроскултурални аспекти на кариерния избор (под печат). – В.Т.: Университетско издателство „Св.св.Кирил и Методий“.

CROSS-CULTURAL ANALYSIS OF PROFESSIONAL SELF-EVALUATION OF BULGARIAN AND RUSSIAN STUDENTS

Daniela Tasevska – Professor, PhD, Faculty of Philosophy

Veliko Tarnovo University "St. Cyril and Methodius", Bulgaria

Velislava Chavdarova – Associate Professor, PhD, Faculty of Philosophy

Veliko Tarnovo University "St. Cyril and Methodius", Bulgaria

The report presents the results of a cross-cultural study carried out in the period 2016 - December 2017 of the professional self-assessment of Bulgarian and Russian students from different specialties. The results obtained reflect the degree of professional maturity and willingness of young people to work professionally.

Keywords: professional self-determination, professional self-assessment, professional identity, students, cross-cultural analysis

САМООЦЕНКАТА, ЛИЧНОСТОВАТА ТРЕВОЖНОСТ И МОТИВАЦИЯТА КАТО ФАКТОРИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА АКАДЕМИЧНАТА УСПЕВАЕМОСТ НА СТУДЕНТИТЕ ПСИХОЛОЗИ

Трифенова-Димитрова Петя И. – преподавател, асистент към катедра „Психология“

ВТУ“ Св. св. Кирил и Методий“

гр. Велико Търново, България

Мотивацията е вътрешния стимул, каращ индивида да се развива и да постига с полагане на усилие професионални върхове. Умерената тревожност е дозата

необходима на човек да продължи да се бори и да бъде подготвен за всяка непредвидена ситуация, която би попречила на неговата мотивация. Реалната самооценка на възможностите е най-краткия път към успеха.

Ключови думи: мотивация, тревожност, резултати, самооценка, самоефективност, опит, наблюдение, усилие, успех, провал

Мотивацията може да се определи като водещата причина, поради която хората мислят и се държат по определения за тях начин. Дали нивото на интелигентност е свързано пряко с мотивацията. След десетилетия на разискване изследователите до голяма степен са съгласни, че хората могат да се различават по отношение на биологичната си способност за изучаване на определени неща, като например музика или социални умения, но функционалната интелигентност в по-голямата си част се поддава на умения и подлежи на обучение. С други думи, след следването си постиженията на студентите могат да се променят. Най-важният фактор, според проведеното изследване с обект: студентите от специалност психология и предмет: взаимовръзката между тревожността и самооценката и влиянието им върху мотивацията и успеваемостта по време на обучението във ВУЗ, е нивото на усилие на човек. И това е нивото на мотивация на индивида, което определя интензивността на усилието.

Например, тези, които вярват, че хората се раждат или умни или не до толкова способни, са по-склонни да се откажат, когато са изправени пред академични трудности: те са склонни да мислят, че просто нямат необходимия ресурс заложен генетично за решаване на проблема, и това ги кара лесно да се откажат на основание тази хипотеза. Но студентите, които вярват, че усилията сами по себе си могат да дадат положителни резултати, е по-вероятно да продължат и да успеят.

Независимо от постиженията в миналото, ако студентите вярват (или се научат да вярват), че могат да придобият нови умения и да подобрят съществуващите умения чрез концентрация и обучение, тяхната мотивация ще бъде много по-висока. Ето защо е от съществено значение да се помогне на студентите да се научат да свързват постиженията си с усилията, които полагат и могат да контролират, а не с вродената способност, която просто могат или не могат да притежават. В условията на постижения, никой не би се занимавал с мотивацията, но при изникването на въпроси породени от факта, че има студенти които продължават да изпълняват задачата си въпреки огромните трудности, докато други се отказват от най-малката провокация; или защо някои студенти си поставят нереалистично високи цели за себе си, които неминуемо водят до сигурен провал. Мотивацията е вътрешното усещане стимула, което кара или привлича дадено лице да започне, насочва, поддържа и накрая прекратява дейността си.

Самооценката засяга някои от факторите, които предвиждат мотивацията. Самооценката в социалната когнитивна теория на Бандура или теорията за социалното обучение се отнася до самовнушението на човек, че може да

изпълни определена задача успешно. Следователно се отнася до способността на даден човек да има оптимистични убеждения, но това е нещо повече от оптимизъм, че възприеманата самоефективност изрично се отнася до вярата в способността ни да се справяме с предизвикателни моменти.

Самостоятелната ефикасност има няколко измерения: величина, степента на трудност, която човек смята да постигне; силата, убеждението по отношение на силната или слабата величина; и степента, до която очакването се обобщава в дадени ситуации. Самоефикасността осигурява основите на човешката мотивация, благополучие и лични постижения. Усещането за способност на индивида оказва влияние върху неговото възприятие, мотивация и представяне. По този начин вярваме, че те имат способността да организират и изпълняват необходимия курс на действие, за да управляват ситуацияите, в които се случват. Колкото повече вярваме, че можем да направим, толкова повече инвестираме и по този начин има по-голямата вероятност да постигнем нашите цели.

В работата на Алберт Бандура има четири източника на самооценка. Преподавателите могат да използват стратегии за изграждане на самостоятелна ефикасност по различни начини, като например.

1. Опит – успешните преживявания на студентите повишават собствената им ефикасност, а неуспехите я подкопават. Това е най-силният източник на самостоятелна ефикасност.
2. Наблюдение – наблюдаването на връстниците в изпълнението на дадена задачата може да укрепи вярванията в собствените способности.
3. Убеждаване – преподавателите могат да повишат самоефикасността си чрез надеждна комуникация и обратна връзка, за да насочат обучаемите към поставена задача или да ги мотивират да положат максимални усилия за нейното решаване.
4. Емоционално състояние – положителното настроение може да даде тласък във вярването в собствената ефикасност, докато безпокойството може да го подкопае.

В нашето общество има всеобхватна тенденция, че постиженията на човека се приравняват към неговата стойност, или просто се смята, че хората са достойни според постиженията си. Студентите с висока степен на положителна самооценка са по-склонни да поемат рискове в научната специалност в която са силни, защото тези формулировки се ръководят от принципите на теорията на опита, които предполагат, че възприемането на причините за техните успехи и провали оказва влияние върху качеството на тяхното бъдещо постижение. Те са склонни да поемат тези рискове, защото вярват, че вероятността да успеят е много по-голяма от това да загубят, или последиците от провала няма да повлияят на собственото им възприятие или репутация. Печалбата би им донесла много повече дивиденди от възможността опита им да не е успешен.

Теорията за самоусъвършенстването твърди, че способността на човека да постига е пряко свързана с възприемането на самия себе си. Според нивото на самооценката, повечето хора ще стигнат далеч, в това да защитават чувството си за ценност или самооценка, дори и това да доведе до нарушаване на крайния

резултат от тяхното постижение . Практическите последици от тази теория могат да повлияят на цялото обучение в учебната зала ("Как моите състуденти ще преценят моята стойност?"). Макар че това е почти универсално поведение, механизмите на реагиране може много да се различават . Например, някои хора ще се заемат със самоунищожително поведение, други ще отлагат, а други ще се изправят пред предизвикателството и може би ще бъдат успешни. В крайна сметка, тази теория означава, че може да е трудно да се предвиди дали някой ще избере да научи / завърши предизвикателна задача или ще намери причина за неуспех, който защитава техния собствен образ. От взаимодействието между човешката ценност и постигането ние придобиваме перспективата, че два фактора, постижения и способности, доминират като крайна стойност в съзнанието на учащите. Самостоятелният модел подчертава чувствата на безполезност, които произтичат от разкриването на некомпетентността. В този модел способността представлява самостоятелно възприемане на възможностите. Теорията също така прави разграничаването между "приближаване на успеха" и "избягване на провала" като централно средство за разбиране на мотивацията на студентите.

Ето тук се появява и безпокойството или така наречената тревожност, а какво всъщност е то. Много хора мислят за него единствено в отрицателен аспект. Това е емоция, която ни кара да се чувстваме неудобно и напрегнато и това е състояние, което искаме да облекчим възможно най-скоро. Тревожността включва чувство на страх или възприемане на заплаха. Ние се нуждаем от тревожност, но в достатъчното количество, за да останем в безопасност, мотивирани и да вършим всичко без страх от провал. Доза тревожност е необходима за добри резултати, но когато количеството е голямо това води до сигурен отказ от действие. Както може да почувствате безпокойство или силна тревога преди изпит, вашата напрегнатост ще се почувства преди да направите презентацията или ако чувствате заплаха вие повишавате вашата бдителност. Тревожността е начинът, по който тялото ни ни предупреждава, че е необходимо някакво действие в ситуация, която се възприема като заплашителна или опасна. Ето защо тревожността може да бъде полезна или адаптивна, когато ви подтиква да предприемете подходящи действия в отговор на ситуация, предизвикваща безпокойство. Например тревожността може да ни мотивира да се подготвяме много активно за изпит или да организираме презентация. Тревогата обаче може да бъде и вредна, особено ако тя стане огромна и ни пречи да предприемем каквито и да било действия, поради факта че ще се провалим или ни подтиква да предприемем действия, които са непродуктивни и безсмислени.. Когато тревожността стане твърде висока, ефективността страда и резултатите са под очакваното ниво.

Важен е баланса между мотивацията, тревожността и самооценката, той се постига трудно но при поставени реалистични цели на база способности, човек може да постигне големи успехи. В Университетите чрез полагане на усилия, студента може да придобие заложби, които не само биха повишили самооценката му, но и биха го мотивирали за постигане на нови върхове в

професионалното поприще, което е избрал, независимо от дозата тревожност, която е задължителна.

Литература

1. Ериксон Е. Жизнен цикъл. В: Социология на личността. – С., Наука и изкуство, 1990. – С. 198-210.
2. Калчев П. Междуличностно сравнение и самооценка на способностите в обучението. Педагогика. – 1991. – N 6-7. – С. 3-14.
3. Алберт Бандура. – https://moradabg.com/perscontents_bg.htm
4. Covington M.V. (1984). The self-worth theory of achievement motivation: Findings and implications. The Elementary School Journal. – 85(1). – P. 5-20.

SELF-ASSESSMENT, PERSONAL ANXIETY AND MOTIVATION AS FACTORS FOR INCREASING THE ACADEMIC ACHIEVEMENT OF PSYCHOLOGY STUDENS

*Trifonova-Dimitrova Petya – lecturer
Veliko Tarnovo University "St. Cyril and Methodius", Bulgaria*

Motivation is the internal stimulus that drives the individual to develop and achieve professional goals by making an effort. Moderate anxiety is the dose needed for a person to continue fighting and to be prepared for any unforeseen situation that would prevent his motivation. Real self-assessment of capabilities is the shortest path to success.

Keywords: motivation, anxiety, results, self-esteem, self-efficacy, experience, observation, effort, success, failure

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВОЕННОГО ВУЗА

*Хачиев Олег Владимирович – кандидат военных наук, доцент, начальник
кафедры
Военная академия воздушно-космической обороны им. Г.К. Жукова
г. Тверь, Россия*

Профессиональная деятельность преподавателя военного вуза строго регламентирована законодательными документами РФ. Введение профессионального стандарта педагога профессионального обучения позволило применить компетентностный подход к деятельности преподавателя, в том числе, военного вуза.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, компетенции преподавателя, трудовые функции, трудовые действия.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации Приказом от 8 сентября 2015 года № 608н утвердило профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». По определению ст. 195.1 Трудового кодекса РФ профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции [3].

В профессиональных образовательных организациях стандарт педагога профессионального обучения применяется с 1 сентября 2017 года [2]. В документе законодательно закреплены: основная цель данного вида профессиональной деятельности; трудовые функции педагога профессионального образования (функциональная карта вида профессиональной деятельности); требования к образованию и обучению педагогических работников; требования к опыту практической работы; особые условия допуска к работе; трудовые функции; трудовые действия; необходимые умения; необходимые знания.

Перечисленные требования систематизированы в стандарте в разрезе уровня получаемого образования: среднее профессиональное образование; дополнительное профессиональное образование; высшее профессиональное образование – бакалавриат, специалитет, магистратура; подготовка кадров высшей квалификации – аспирантура (адъюнктура), ординатура.

Основные задачи разработки профессиональных стандартов определены «Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», утвержденных постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (в ред. от 23.09.2014), которые предусматривают их применение в сфере трудовой деятельности для управления персоналом и формирования кадровой политики; в системе профессионального образования для разработки, модернизации и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов; в системе профессионального обучения, аттестации, отбора и оценки персонала [1].

Опираясь на требования профессионального стандарта педагога в части выполняемых функций, можем сформулировать перечень профессиональных компетенций преподавателя военного вуза, систематизировав их по направлениям деятельности преподавателя.

Основными функциями преподавателя военного вуза, ведущего преподавание по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и дополнительного профессионального образования являются: преподавание учебных курсов, дисциплин (модулей); профессиональная поддержка специалистов, участвующих в реализации курируемых учебных курсов, дисциплин (модулей), организации учебно-профессиональной, исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся; руководство научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной

деятельностью обучающихся; разработка научно-методического обеспечения реализации курируемых учебных курсов, дисциплин (модулей) [2].

В рамках описанных функций преподаватель военного вуза должен владеть общими и профессиональными компетенциями, позволяющими проводить необходимые виды учебных занятий с требуемым уровнем эффективности. Основные компетенции профессиональной деятельности преподавателя военного вуза и обеспечивающие их действия представлены в таблице 1.

Таблица 1

Компетенции преподавателя военного вуза

№ п/п	Компетенции	Действия, обеспечивающие выполнение компетенций
1.	Представление информации	<ul style="list-style-type: none"> - четкая постановка цели и задач - установление межпредметных и внутрпредметных связей - связь с практикой и профессией - свободное владение информацией, ориентация в материале - владение средствами оргтехники - четкая речь, записи, схемы на доске - системный инструктаж и обсуждение хода работы - руководство процессом выполнения заданий
2.	Активизация познавательной деятельности обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> - решение проблемных ситуаций - введение элементов дискуссии - акцент на важности информации для будущей профессии - обучение конспектированию - обеспечение разнообразных видов наглядности излагаемого материала - использование интересных примеров из практики - организация групповой работы с элементами соревновательности - применение активных и интерактивных приемов обучения - применение заданий, иллюстрирующих практическую деятельность - использование разнообразных форм практической деятельности
3.	Организация контроля и оценивания	<ul style="list-style-type: none"> - обсуждение, аргументация и объективизация оценивания полученных результатов - использование самооценивания, взаимооценивания
4.	Регулирование эмоционального настроения и поведения	<ul style="list-style-type: none"> - позитивный характер изложения материала - применение стимулов в виде положительного подкрепления - создание обстановки доверия и успеха - владение методами эмоционального воздействия и суггестивными приемами

Таким образом, введение профессионального стандарта педагога профессионального образования позволяет конкретизировать труд преподавателя за счет законодательного закрепления предписанных ему функций и действий (компетенций), что обеспечит, в свою очередь, высокое качество подготовки военных специалистов, от которых будет зависеть обороноспособность страны.

Список литературы

1. Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (в ред. от 23.09.2014). Справочно-информационная система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271/ (дата обращения 05.09.2018).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/71202838/> (дата обращения 05.09.2018).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации с дополнениями и изменениями на 2018 год. Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения 05.09.2018).

COMPETENT APPROACH TO THE ACTIVITIES OF A MILITARY UNIVERSITY TEACHER

*Khachiev Oleg Vladimirovich – Candidate of Military Sciences, Associate Professor, Head of the department
Military Academy of aerospace Air and Space Defense named after G.K. Zhukov
Tver, Russia*

The professional activity of a military university teacher is strictly regulated by the legislative documents of the Russian Federation. The introduction of the professional standard of the teacher made it possible to apply a competence approach to the activities of the teacher of the military higher educational institution.

Keywords: professional standard, teacher's competence, labor functions, labor actions.

ПРОФЕСИОНАЛНИЯТ ИЗБОР НА БЪЛГАРСКИТЕ И РУСКИТЕ СТУДЕНТИ В УСЛОВИЯТА НА ПАЗАРНО ФУНКЦИОНИРАНЕ

*Чавдарова Велислава Атанасова – кандидат психологических наук, доцент,
Великотърновский университет «Святых Кирилла и Мефодия»,
Велико Търново, Болгария*

В доклада са представени резултатите от проведено емпирично изследване на кариерния избор на български и руски студенти, осъществено в периода октомври 2016 – декември 2017 година. Целта ни е да разкрием доминиращите кариерни предпочитания на младите хора в България и Русия и да установим нивото на професионалната им зрялост в кроскултурален аспект.

Ключови думи: кариерен избор, професионален профил, студенти

Обект на изследване са български и руски студенти в етапа на ранна кариера.

Изследването е проведено в периода октомври 2016 – декември 2017 г. и в него вземат участие 660 студенти. Изследваните лица са разпределени в две групи. Руските студенти са 340 (90 мъже и 243 жени), обучаващи се в 3 университета в Русия – Тверски държавен университет, МГУ и Петербургски университет на профсъюзите. В изследването взимат участие 320 студенти от специалностите „психология” (90), „руска филология”(15), „педагогика“ - 93, „социални дейности“ - 80 и „международни отношения (31); Студентите са от различни специалности и са на възраст от 19 до 22 год.

Българските студенти, взели участие в проучването, са 320 (100 мъже и 120 жени). Студентите се обучават във ВТУ „Св.св. Кирил и Методий”(208), ЮЗУ „Н.Рилски”(86) и ШУ”К.Преславски”(26). Обучават се в специалностите педагогика - 44, икономика - 52, психология - 154, социални дейности - 41 и философия - 29 и са на възраст между 19 и 22 год.

Таблица 1

Структура на извадката

Пол	Българи	Руснаци	Общо
Мъже	100	97	197
Жени	220	243	463
Общо	320	340	660

Цел на изследването е да се отчете статусът и динамиката в кариерните стремежи на български и руски студенти в актуалния социокултурен и икономически контекст. Стремехът ни е да разкрием и сравним доминиращите кариерни предпочитания на младите хора в България и Русия и да установим нивото на професионалната им зрялост в кроскултурален аспект.

Методът на изследване е авторска анкета, която търси отговори на следните групи въпроси:

1. До колко точно и ясно е дефинирана кариерната цел. В каква професионална област попада и какви професионални и личностови качества се изискват от студентите за успешното и осъществяване?
2. Доколко формулираната възможна професионална реализация съответства на изучаваната специалност?
3. Какво е нивото на претенции на изследваните лица? Кои са професиите, които те предпочитат и кои избягват?
4. Доколко респондентите умеят да правят професионална диагностика на работната среда от гледна точка на положителните и негативните и аспекти. Реалистична ли е представата им за длъжност, професия и кариера?
5. Доколко изследваните лица имат визия за бъдещата им работа с акцент върху възможни предимства и недостатъци; представяне и решаване на възможни проблеми и описание на субективни модели на професионално поведение, което би било характерно за тях при хипотетични трудови ситуации.

б. Съществена информация за статуса на професионална идентичност дава отговорът на въпроса: „От какви ресурси /времеви, материални, личностни и др. се нуждая/ и кой може да ми окаже необходимата подкрепа и съдействие?“, както и финалното заключение, свързано с констатацията: „Наясно съм какво точно искам да работя и това е моето призвание“.

Контент-анализът на получените отговори от анкетата дава възможност изследваните лица да бъдат групирани в зависимост от заявените кариерни цели. Отговорите на въпросите „Каква професия предпочитате?“ и „Каква професия бихте избягвали?“ дава възможност респондентите да бъдат разпределени в групи, съответстващи на желания и избягвания професионален профил.

Според терминологията на Холард, професионалните типове са следните [1]:

Реалистичният тип е практичен, силен, атлетичен. Предпочита дейности, свързани с манипулиране на техника, работа с инструменти и предмети, а не толкова с хора и идеи. Притежава механични способности, предпочита да работи с обекти, машини, инструменти, растения или животни, или да бъде на открито.

Предпочитан тип "реалистичен" е идентифициран за много малко българи (1) и руснаци (3).



Фигура 1. Разпределение на предпочитанията по предпочитан тип "реалистичен"

Според Холард *конвенционалният професионален тип* се определя като съзнателен, работоспособен, спокоен. Предпочита да знае точно какво се очаква от него - системно да работи с данни, с архиви или възпроизвеждане на материали. Притежава административни способности, ефективно работи с цифри, изпълнява разпореждания в детайли и следва инструкциите на другите, най-често висшестоящи.

Предпочитан тип "конвенционален" е идентифициран за много малко българи (3, от които 1 жена и 2 мъже) и за значително повече руснаци (16). Изследваните жени – рускини леко надвишават броя на мъжете руснаци.



Фигура 2. Разпределение на предпочитанията по предпочитан тип " конвенционален "

Предприемаческият тип се определя със следните качества: мотивиран, доминиращ, нетърпелив. Предпочита дейности, които му позволяват да влияе върху другите да постигат целите си. Харесва да работи с хора, да влияе, да убеждава, да води или да управлява, за да се постигнат определени организационни цели или икономически резултати.



Фигура 3. Разпределение на предпочитанията по предпочитан тип " предприемачески "

По отношение на предпочитан тип "предприемачески" не се наблюдава значим ефект на фактора "националност" [$F(1,321) = 0.821$; $p\text{-value} = 0.365$]. Както се вижда от диаграмата, жените българки и рускини демонстрират по-изявени предприемачески нагласи от мъжете. Като цяло и при двете национални групи около 30% от респондентите припознават този професионален тип като възможност за бъдеща професионална реализация.

Най-категорични предпочитания към предприемачески професионален тип демонстрират жените – българи, следвани от мъжете – руснаци, мъжете –

българи. Най-слабо предпочитан е този професионален тип от жените – рускини.

Социалният професионален тип е общителен, популярен, отговорен в собствените си очи и в очите на другите. Проявява интерес към проблемите на другите и има потребност да помага на другите. Предпочита социални дейности и избягва системни дейности, включващи машини и инструменти. Владее добре езика на тялото, харесва да работи с хора, да ги информира, просвещава, подпомага, обучава, развива или лекува.



Фигура 4. Разпределение на предпочитанията по предпочитан тип "социален "

Таблица 2

Резултати от дисперсионния анализ по предпочитан тип "социален "

	F(1,321)	p-value
националност	22.659	0.000
Пол	5.008	0.026
националност*пол	2.335	0.127

Наблюдава се силно значим ефект на фактора "националност" [$F(1,321) = 22.659$; $p\text{-value} < 0.001$] и значим ефект на фактора "пол" [$F(1,321) = 5.008$; $p\text{-value} = 0.026$].

За предпочитан тип "социален" се наблюдава силно значим ефект в полза на българите [$F(1,321) = 22.659$; $p\text{-value} < 0.001$].

Този резултат ясно показва, че професионалното самоопределение на българските студенти е по-категорично изразено в посоката на зададената от академичната им специалност посока. Този резултат кореспондира със заявката за статус на професионалната идентичност „изградена“.

По отношение на разпределението по пол – българите –мъже и жени демонстрират ясно изразени предпочитания към социалния професионален тип, следвани от рускините. Най-слабо е предпочитанието при мъжете – руснаци.

Артистичният професионален тип е експресивен, неконформист, оригинален, интроспективен. Предпочита да работи в неструктурирани ситуации, използвайки своето въображение или креативност. Притежава

артистични, художествени, иновативни или интуитивни способности. Харесва свободна среда на работа, която му позволява да бъде оригинален и е недоволен, ако го принуждават да спазва много правила и процедури.



Фигура 5. Разпределение на предпочитанията по предпочитан тип „артистичен "

Като цяло жените демонстрират по-чести предпочитания към артистичния професионален тип. Най-изявен е изборът при рускините, следвани от мъжете – българи. Българките и мъжете – руснаци са с изравнени предпочитания. В същото време общият процент изследвани лица, които включват професии, свързани с този профил е около 20%.

При предпочитан тип "артистичен" не се наблюдава значим ефект на фактора "националност" [$F(1,321) = 0.184$; $p\text{-value} = 0.668$].

Изследователският професионален тип е аналитичен, любознателен, методичен, прецизен. Предпочита да работи нещо, което ще съответства на изследователската му нагласа. По-скоро би предпочел да работи сам, отколкото с други хора и обикновено работи с идеи и твори в различни научни области. Харесва да наблюдава, учи, изследва, анализира, оценява или решава проблеми.



Фигура 6. Разпределение на предпочитанията по предпочитан тип " изследователски "

Резултати от дисперсионния анализ по предпочитан тип " изследователски "

	F(1,321)	p-value
националност	13.080	0.000
пол	1.168	0.281
националност*пол	0.537	0.464

Наблюдава се силно значим ефект на фактора "националност" [$F(1,321) = 13.080$; $p\text{-value} < 0.001$]. Българите показват съществено по-високо средно ниво.

В заключение: За българската извадка кариерните предпочитания могат да се ранжират по следния начин: най-предпочитан тип професионален тип е социалният, следван от изследователски, артистичен и предприемачески. За предпочитан тип "социален" се наблюдава силно значим ефект в полза на българите [$F(1,321) = 22.659$; $p\text{-value} < 0.001$]. Резултат, точно кореспондиращ с описания от Холард разширен профил на психолога. За руската извадка кариерните предпочитания могат да се ранжират по следния начин: най-предпочитан професионален тип е социалният, следван от предприемачески и конвенционален. И двете групи не проблематизират кариерните си цели, предпочитания и стремежи.

Литература

- 1. Харитоновна Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Професионална востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство. – Краснодар: КубГУ, 2009*
- 2. Чавдарова, В.А. Кроскултурални аспекти на кариерния избор (под печат). – В.Т., Университетско издателство „Св.св.Кирил и Методий“.*

THE PROFESSIONAL SELECTION OF BULGARIAN AND RUSSIAN STUDENTS IN THE CONDITIONS OF MARKET FUNCTIONING

*Velislava Chavdarova – Associate Professor Ph.D., Faculty of Philosophy
Veliko Tarnovo University "St. Cyril and Methodius", Bulgaria*

The report presents the results of an empirical study of the career choices of Bulgarian and Russian students, which took place between October 2016 and December 2017. Our goal is to uncover the dominating career preferences of young people in Bulgaria and Russia and to establish the level of their professional maturity in a cross-cultural aspect.

Keywords: career choice, professional profile, students.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

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*

Отпечатано с авторских оригиналов
Подписано в печать 25.09.2018. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 24,25. Тираж 500. Заказ № 487.
Редакционно-издательское управление
Тверского государственного университета
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.