

**ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ПО ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ИССЛЕДОВАНИЯМ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО
ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ: ТЕОРИЯ, ЭМПИРИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ, ПРАКТИКА**

**Материалы международной
научно-практической конференции**

Тверь, 2010

... **Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика:** Материалы международной научно – практической конференции Тверского государственного университета. - Тверь: Твер. гос. ун-т; М.: Издательство Института психологии РАН, 2010. – ... с.

Редакционная коллегия:

Журавлев А.Л., член-корреспондент РАН, член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, профессор

Жалагина Т.А., доктор психологических наук, профессор

Лельчицкий И.Д., доктор педагогических наук, профессор

Короткина Е.Д., кандидат психологических наук, доцент

В сборнике представлены материалы, отражающие теоретические, эмпирические и прикладные исследования в области психологии управления.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов, а также специалистов, интересующихся различными аспектами психологии управления в современных социокультурных условиях.

Материалы воспроизведены с авторских оригиналов, представленных в оргкомитет.

ВВЕДЕНИЕ

Психология управления в нашей стране в последнее десятилетие развивается быстрыми темпами. Одна из главных причин этого – потребность в разработке и внедрении инновационных управленческих технологий, систематизации современных подходов к управленческому консультированию, в поиске новых методов сопровождения организационных изменений. Актуальность развития психологии управления определяется также потребностью в проведении и обобщении результатов исследований процессов управления в условиях реформируемой экономики, которые бы адекватно отражали особенности современного российского менеджмента.

Несмотря на сложности, связанные с социальными и экономическими трансформациями, психология управления как научная отрасль очень востребована, причем особенно активно в сфере психологического образования и профессиональной подготовки менеджеров, экономистов, социологов и других специалистов.

В таком контексте особое значение приобретает научно-практическая конференция, материалы которой представлены в настоящем сборнике.

Содержание материалов конференции отражает теоретико-методологические основания современной психологии управления, а также психологические аспекты системы управления персоналом, организационного поведения, организационной культуры, карьеры, личности и деятельности современного руководителя. В представленных материалах обсуждаются результаты эмпирических исследований в проблемном поле психологии управления, организационной психологии и психологии труда: гендерные аспекты управленческой и исполнительской деятельности, проблемы социальной ответственности бизнес-организаций, психологический контракт в организации, диагностика организационного стресса, приверженность персонала организации и т.д.

Также опубликованы материалы, раскрывающие интересы участников конференции в области анализа личности и деятельности всех субъектов профессионально-образовательного процесса, психолого-педагогических аспектов применения компетентностного подхода в профессиональном образовании, а также особенностей взаимодействия в системе « профессиональное образование – организация».

Редакционная коллегия

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ.
ПРЕДМЕТНОЕ ПОЛЕ ИССЛЕДОВАНИЙ: СООТНОШЕНИЕ
ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ ТРУДА**

**УПРАВЛЕНИЕ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И
ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ**

А.Л. Журавлев

*доктор психологических наук, профессор,
член-корр. РАН, член-корр. РАО*

Т.А. Нестик

*кандидат философских наук
(г. Москва)*

Рост темпа изменений и неопределенности среды в современном обществе, особенно в бизнесе, требует от трудовых групп способности эффективно работать над сложными задачами, в условиях кризиса, неполной информации, постоянного дефицита времени и недостатка других ресурсов. В отечественной психологии труда совокупности таких условий принято называть «трудными», «напряженными», «стрессовыми» или «экстремальными». При этом основное внимание российских исследователей сосредоточено на проблемах надежности или стрессоустойчивости *индивидуальной* профессиональной деятельности.

Необходимость предприятий гибко реагировать на требования конкурентной среды привела к тому, что управление практически повсеместно стало основываться на использовании в качестве основной единицы управления не отдельных работников, а *управленческих и проектных команд*. В этой связи возрастает потребность в новых теоретических подходах к исследованию такого рода трудовых групп как коллективных субъектов. (Журавлев, 2005).

Наращение скорости изменений организационной среды привело к тому, что *гибкость* превратилась из качества организационной структуры в свойство непрерывного организационного процесса: произошел переход от управления организациями к управлению организационным процессом, или организовыванием (Эйзенхарт, Браун, 2006). Сам менеджмент стал пониматься прежде всего как *управление изменениями*, а основные усилия руководителей перенесены с вертикальных на горизонтальные взаимодействия.

Цель данной работы – выполнить *анализ* основных проблем управления совместной деятельностью в условиях неопределенности, которые все еще остаются недостаточно разработанными в современной психологии

управления, а также наметить наиболее *перспективные направления* дальнейших исследований в этой проблемной области.

Особенности совместной деятельности в условиях дефицита времени. В условиях дефицита времени активность группы сдвигается с поддержания отношений на выполнение задачи, возрастает количество сделанного, тогда как качество снижается. Цейтнот может улучшить качество и скорость решения при верном изначальном подходе или ухудшить их - при изначально ошибочном подходе. Группа все больше внимания уделяет информации, подтверждающей или не подтверждающей изначальную принятую позицию, тогда как нейтральная информация все меньше принимается к рассмотрению. При этом нормативная конформность в группе возрастает, группа легче приходит к соглашению (Kelly, Karau, 1999). Как и отдельный человек, группа может приспособиться к деятельности в условиях высокого стресса, однако ее эффективность снижается, если уровень стресса продолжает расти.

Были предприняты попытки выявить, каким образом группа распределяет время в условиях его дефицита, а также выявить оптимальные стратегии внутригруппового взаимодействия в условиях цейтнота. Оказалось, что одним из факторов успешности работы команды в таких условиях является вера ее членов в то, что команда способна справиться с задачей за более короткие сроки и без потери качества (Gevers et al., 2001).

Как известно, дефицит времени может негативно влиять на надежность работы группы и качество принимаемых групповых решений (Дьяченко и др., 1985; Kruglanski, Webster, 1996). В экстремальных ситуациях становится одинаково вероятной как очень высокая результативность совместной деятельности, так и очень низкая (Сарычев, 2008). Стресс повышает потребность членов группы в определенности, в простых решениях. Возрастает стремление к единству мнений и предпочтений, усиливается групповое давление и повышается конформность. Если члены группы совместно уже выработали очень устойчивые предпочтения, то стресс приводит к их еще большему фиксированию, и тем самым - к снижению психологической готовности соглашаться с другими мнениями. Возрастает и влияние лидеров на установление правил коммуникации. В целом, стресс приводит к «зашориванию (ограничению) группового разума», то есть отторжению непопулярных в группе точек зрения, ориентации на авторитарное лидерство и уже сложившиеся групповые нормы (Kerr, Tindale, 2004).

Как показывает исследование Л. Перлоу, заключавшееся в 6-месячном включенном наблюдении за разработчиками программного обеспечения, коллективные нормы организации времени могут поддерживать постоянную его нехватку и «авральные менталитет» (Perlow, 1999).

Результаты исследования Л. Перлоу свидетельствуют о том, что дефицит времени является не только *внешним* фактором групповой динамики, независящим от участников совместной деятельности, но и социально конструируется, воспроизводится групповыми нормами и представлениями, т.е. является и *внутренним* фактором.

Чрезвычайно перспективным в этой связи является построение *психологической типологии* восприятия и оценки, переживания и организации времени малыми группами, функционирующими в напряженных условиях деятельности. Логично предположить, что *основаниями* такой типологии должны стать не только объективная производительность, устойчивость, надежность группы, но и *представления* участников совместной деятельности о роли времени в жизни группы и их *отношение* к времени.

Видение руководителями будущего своей организации. В условиях роста неопределенности и ускорения изменений все более важным для управления совместной деятельностью становится умение руководителя формировать свое *видение будущего* и ярко описывать его, создавать «картину» для своих сторонников и последователей, способность *предвидеть развитие* ситуации и действовать на опережение.

Впервые термин «видение» как обозначение *образа будущего* появляется в конце 1960-х гг. в зарубежной литературе, посвященной теориям управления и лидерства. Видению отводится центральное место в большинстве современных теорий лидерства. Вероятно, что феномен управленческого видения можно рассматривать как один из видов социального прогнозирования, предвидения, антиципации в структуре индивидуальной и совместной деятельности (Ломов, Сурков, 1980; Регуш, 2003 и др.). Лидерское видение можно трактовать как *опережающий образ совместной жизнедеятельности организации* в воображении руководителя, включающий в себя представления о долгосрочной цели совместной деятельности, прогноз развития организации, а также характеристики его идеальных «Я» и «Мы». Наиболее важную роль в формировании лидерского видения играют два психологических процесса: *целеполагание* и *самоидентификация*.

Согласно П. Томс и Д. Гринбергеру, лидерское видение входит в число так называемых «темпоральных компетенций», связанных с *управлением представлениями сотрудников* о прошлом, настоящем и будущем (Thoms, Greenberger, 1995). По их мнению, оно включает в себя следующие *основные компоненты*: 1) сжатие времени – способность приближать прошлое и будущее к субъективному настоящему команды и внешних заинтересованных сторон общего проекта; 2) формирование образа будущего – способность постоянно удерживать и корректировать в воображении картину конечного результата проекта, создавать будущее в воображении команды; 3) способность дробить будущее проекта на небольшие, связанные друг с другом и более управляемые части; 4) полихронность – способность одновременно думать и рассуждать о разных делах, отслеживать параллельно идущие процессы, взаимно увязывать их в разные по масштабу циклы, а также разные их стадии; 5) интуитивное предвидение будущего с опорой на отрефлексированный опыт прошлого; 6) подытоживание прошлого – способность резюмировать и оценивать сделанное командой, выделять из истории проекта или организации возможности для будущего. При управлении совместной деятельностью руководитель сталкивается с

задачами, которые требуют разных компетенций и различной настройки в восприятии и оценке, переживании и организации времени.

Как показывают исследования, потребность в лидерском видении возрастает во время интенсивных изменений, повышения неопределенности и коллективных рисков (Bligh et al., 2004).

Видение *будущего* лидером тесно связано с его способностью анализировать *прошлое* – собственное, своей команды и организации в целом. Согласно Дж. Кузесу и Б. Познеру, отношение лидера к своему прошлому лежит в основании видения будущего (Kouzes, Posner, 2009). Косвенно эту точку зрения подтверждает также эксперимент, проведенный О. Эль Сиви среди исполнительных директоров (СЕО) компаний, работающих в сфере информационных технологий (El Sawy, 1983). Одним участникам эксперимента предлагалось сначала вспомнить события из прошлого, а затем представить события, относящиеся к предполагаемому ими будущему. Другим исполнительным директорам предлагалось, наоборот, сначала представить себе будущее, а затем вернуться к событиям прошлого. Каждый испытуемый должен был отнести названные им события к какому-то определенному времени в прошлом или будущем. Оказалось, что исполнительные директора, которые сначала думали о прошлом, были склонны описывать события в среднем на 4 года более отдаленного будущего, чем те директора, которые сначала думали о будущем, а затем о прошлом. Напротив, размышления о событиях будущего не сказывались на глубине ретроспективы. Анализ прошлого своей компании увеличивает протяженность временной перспективы, однако такой анализ большинство руководителей проводит крайне редко, ссылаясь на свою загруженность более важными задачами, а чаще всего - на отсутствие времени.

Большое теоретическое и практическое значение имеет решение проблемы *соотношения* индивидуально-личностных, групповых и организационных факторов формирования лидерского видения. Открытым вопросом оказывается *взаимосвязь* между характеристиками видения и предпочитаемыми лидером стилями руководства, нуждаются также в дальнейшем изучении *взаимосвязи* временной перспективы руководителя и представлений сотрудников о будущем своего коллектива. Наконец, эмпирически недостаточно изучено *влияние* социально-психологических характеристик руководителя на содержание его образа будущего своей организации (инновационность или консервативность, большая или меньшая представленность в образе будущего тех или иных элементов организации и т.п.).

Управленческая интуиция как фактор совместной трудовой деятельности. Одним из важнейших условий проявления способности руководителя и группы к успешному действию при высокой неопределенности является их *доверие* собственной интуиции. Не случайно в последние пятнадцать лет роль интуиции в управленческой деятельности стала одной из наиболее популярных тем в современной организационной психологии. Несмотря на большое количество работ в этой области, общепринятого определения интуиции до сих пор не сложилось.

Согласно одному из определений, *интуиция* – это процесс неосознаваемой, целостной переработки информации, в ходе которого суждения выносятся на основании правил и знаний, которые остаются недоступными рассудку и кажутся истинными, несмотря на то, что человек не может их обосновать (Shapiro, Spence, 1997).

Роль интуиции в управлении современными организациями растет вместе с уровнем неопределенности и дефицитом времени. Так, например, 80% компаний, прибыль которых удвоилась за последние 5 лет, возглавляются менеджерами с хорошо развитыми интуитивными способностями. Среди менеджеров высшего и среднего уровней 54% опираются на интуицию при принятии решений (Parikh et al., 1994). Не менее 25% руководителей характеризуются интуитивным стилем принятия решений (Andersen, 2000). Исследования показывают, что опора на интуицию при принятии решений прямо коррелирует с управленческим уровнем, то есть топ-менеджеры используют интуицию чаще, чем руководители низовых уровней и рядовые работники, а предприниматели – чаще, чем их наемные менеджеры (Allinson, 2000). Наиболее существенную роль интуитивное принятие решений играет в тех случаях, когда развитие ситуации предсказуемо с трудом или совсем не предсказуемо.

Факторы эффективности интуитивного принятия решений можно объединить в две основные категории: одни из них связаны с объективными особенностями решаемой задачи, а другие – с особенностями представлений руководителя о сложившейся ситуации.

Как показало поисковое исследование, проведенное Т.А. Нестиком среди топ-менеджеров российских компаний (собственников, генеральных директоров и их заместителей), руководители считают оправданным полагаться на интуицию в следующих случаях: при решении нестандартных задач (34% ответов), при принятии долгосрочных стратегических решений (24%), в кадровых вопросах (21%), а также в случаях, когда требуется быстрое решение (11%), в условиях минимального риска (8%) или когда разные логические доводы равносильны (5%).

Среди *способов развития* интуитивных способностей трудовой группы и даже организации в целом можно выделить включение интуиции в корпоративную модель управленческих компетенций; активное распространение историй о ситуациях, в которых интуиция помогла команде решить проблему; поддержку и развитие горизонтальных коммуникаций, позволяющих сотрудникам обмениваться интуитивными предположениями с коллегами из других подразделений и даже с клиентами; поддержание позитивного эмоционально-психологического климата в коллективе; стимулирование инноваций, поощрение совместного поиска образа будущего через разработку командного видения и др.

Наиболее *перспективным направлением* исследований интуиции в области психологии управления является, на наш взгляд, ее изучение как *группового феномена*. Примерами такого явления могут быть коллективные озарения, а также взаимное предвосхищение членами команды дейст-

вий друг друга. Представляется эвристичным в этой связи обращение к таким понятиям как «коллективный разум» (К.Вик), «транзакционная память» (М. Вигнер, Р. Мореленд), «групповые когниции» (М. Хогг, Р. Тиндейл), «командные ментальные модели» (В. Хинсч, Л. Томсон), групповой «ментальный опыт» (М.А. Холодная) и т.п. Именно такой подход позволил бы выделить *специфику* групповых интуитивных процессов, которые не сводимы к индивидуальному интуитивному принятию решений.

Заключение. Необходимо подчеркнуть, что все рассмотренные выше феномены играют важную роль в совладании группы с неопределенностью и стрессом. Так, *уверенность команды в своих силах и совместные договоренности*, защищающие от «аврального менталитета», позволяют команде оптимально использовать имеющиеся в ее распоряжении ресурсы. Наличие *видения будущего*, разделяемого участниками совместной деятельности, способствует избеганию риска перепланирования, гибкому реагированию на изменения условий и ориентации на конечную цель совместной деятельности. *Доверие членов группы своей интуиции, групповая креативность и способность к совместной импровизации* позволяют эффективно действовать в нестандартных, непредвиденных ситуациях и т.д.

Целесообразно выделить несколько *тенденций*, которые наиболее характерны для развития *психологии управления совместной деятельностью* последних десятилетий. Все они связаны с современными изменениями в организациях и в экономической жизни общества в целом: ростом неопределенности среды жизнедеятельности, переходом к экономике знаний и инноваций, обострением конкуренции за скорость бизнес-процессов, развитием горизонтальных организационных структур и сетевых сообществ и др.

Во-первых, управление становится все *менее персонифицированным* и все *более надиндивидуальным, групповым процессом*. С развитием самоуправляемых и распределенных команд, социальных и деловых сетей, ростом инновационности задач и снижением возможностей прямого контроля за деятельностью исполнителей в центре внимания оказывается *не индивидуальное управленческое воздействие руководителя на группу, а процесс групповой самоорганизации*, включающий в себя действия руководителя как составляющие его элементы. Поэтому с начала 1990-х гг. все большую популярность получают *теории лидерства*, в которых субъектами управления являются каждый участник совместной деятельности и группа в целом. Предполагается, что задача руководителя команды состоит в превращении рядовых исполнителей в лидеров, а само лидерство реально переходит от одного члена команды к другому в зависимости от требований конкретной задачи или ситуации, при сохранении, конечно, единого руководства.

Во-вторых, в экономике знаний *предмет управления становится все менее объективированным, осязаемым и зримым*. Основным ресурсом становятся не финансовые или материальные активы и даже не человеческие ресурсы в широком смысле, а интеллектуальный и социальный «ка-

питалы». Ключевым предметом управления становятся *субъективные, психологические феномены*: социальный и эмоциональный интеллект, групповое (командное) видение (образ) будущего, совместная импровизация, совместная креативность, групповые знания, коллективный разум, интуиция, взаимное доверие и недоверие и т.п. Именно в этих направлениях наиболее интенсивно развиваются современные исследования в области психологии управления совместной деятельностью.

В-третьих, рост неопределенности и динамичности условий совместной деятельности побуждает исследователей искать *новые метафоры и модели*, которые могут быть положены в основу разработки более адекватной психологической теории управления современными организациями. В частности, широкую популярность в организационной психологии приобретает поиск аналогий между управленческими (более широко – трудовыми) командами в организациях и интегральными образованиями – спортивными командами, театральными труппами, джазовыми ансамблями, разного рода оркестрами и т.п. На этих образцах изучаются процессы решения управленческих проблем, актуальность которых будет не только сохраняться, но и нарастать в ближайшем будущем, в связи с управлением в условиях дефицита времени и действием других стрессогенных факторов, развитием совместного творчества и креативности в организациях, разработкой техник эффективной коллективной импровизации и др.

Литература

1. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект. Минск, 1985.
2. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
3. Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н. Антиципация в структуре деятельности. М., 1980.
4. Регуш Л.А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего. СПб., 2003.
5. Сарычев С.В. Социально-психологические факторы надежности малых групп в различных социальных условиях: Автореф. дисс...доктора психол. наук. Курск, 2008.
6. Эйзенхарт К., Браун Ш. В ногу со временем: как конкурировать на постоянно меняющихся рынках // Управление в условиях неопределенности. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 177-203.
7. Allinson Chr.W., Chell E., Hayes J. Intuition and entrepreneurial behaviour // European Journal of Work and Organizational Psychology, 2000, 9 (1), pp. 31-43.
8. Andersen J.A. Intuition in managers // Journal of Managerial Psychology, 2000, Vol. 15, Issue 1/2, pp. 46-67.
9. Bligh M.C., Kohles J.C., Meindl J.R. Charisma under crisis: Presidential leadership, rhetoric, and media responses before and after the September 11th terrorist attacks // The Leadership Quarterly, 2004, 15, pp. 211–239.

- 10.El Sawy O. A. Temporal perspective and managerial attention: A study of chief executive strategic behavior: Doctoral dissertation. Stanford University, 1983. Dissertation Abstracts International, 1983, 44(05A), pp. 1556–1557.
- 11.Gevers J.M.P., van Eerde W., Rutte Chr.G. Time pressure, potency and progress in project groups // European Journal of group and organizational psychology, 2001, Vol. 10 (2), pp. 205–221.
- 12.Kelly J.R., Karau S.J. Entrainment of creativity in small groups // Small Group Research, 1993, 24(2), pp. 179–198.
- 13.Kerr N.L., Tindale R.S. Group performance and decision making // Annual Review of Psychology, 2004, Vol. 55, pp. 623–655.
- 14.Kouzes J.M., Posner B.Z. To Lead, Create a Shared Vision // Harvard Business Review, 2009, Vol. 87, Issue 1, pp. 20-21.
- 15.Kruglanski A.W., Webster D.M. Motivated closing of the mind: “seizing” and “freezing” // Psychological Review, 1996, 103(2), pp. 263–283.
- 16.Parikh J., Neubauer F., Lank A.G. Intuition: The new frontier of management. Oxford, UK: Blackwell, 1994.
- 17.Perlow L.A. The time famine: Toward a sociology of work time // Administrative Science Quarterly, 1999, Vol. 44, No. 1, pp. 57-81.
- 18.Shapiro S., Spence M.T. Managerial intuition: a conceptual and operational framework // Business Horizons (USA), 1997 (40/1), pp. 63-68.
- 19.Thoms P., Greenberger D.B. The relationship between leadership and time orientation // Journal of Management Inquiry, 1995, Vol. 4, Issue 3, pp. 272-292.

СИСТЕМНАЯ СТРАТЕГИЯ АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ¹

А.Б. Леонова

*доктор психологических наук, профессор
(г. Москва)*

Понятие «организационный стресс» все чаще используется в современных психологических исследованиях для характеристики особенностей функционирования персонала организаций в зависимости от условий труда и специфики взаимодействий сотрудников в процессе выполнения совместной деятельности. В этом отражается актуальность разработки проблем, связанных с лавинообразным нарастанием факторов риска для эффективной работы и психического здоровья профессионалов, действующих в ситуациях постоянного обновления форм и видов труда, что ведет к повышению «внутренней цены» деятельности (В.А. Бодров, 2006; А.Б. Леонова, 2007). Однако, несмотря на ясный с прагматической точки зрения смысл использования термина «организационный стресс», в концептуальном

¹ Работа выполнена при поддержке грантом РГНФ № 08-06-00342а

плане его содержание до сих пор остается фактически не разработанным. Обычно он применяется в качестве синонима по отношению к таким распространенным понятиям как рабочий стресс, трудовой стресс, профессиональный стресс и др. (Л.Н. Артамонова, А.Б. Леонова, 2009). Вместе с тем, разграничение этих, не тождественных содержанию понятий, представляется необходимым как в теоретическом, так и практическом плане. Это является базой для создания адекватной методологии проведения конкретных эмпирических исследований.

В отличие от относительно устоявшихся в науке представлений о стрессе как адаптационной реакции индивида к затрудненным условиям жизнедеятельности, при введении понятия «организационный стресс» (далее – ОС) с неизбежностью задается расширенная трактовка субъекта активности, испытывающего негативные воздействия. Так, если в традиционных исследованиях стресса акцент ставится на анализе актуализации адаптационных ресурсов отдельного человека – работника (рабочий стресс), сотрудника (трудовой стресс) или специалиста определенной квалификации (профессиональный стресс), то в случае изучения ОС в центре внимания оказывается изучение механизмов регуляции деятельности коллективного субъекта труда. В этом состоит специфика формирующихся в настоящее время подходов к анализу ОС, нацеленных на выявление факторов эффективной работы и управления всеми категориями персонала для обеспечения успешного функционирования организации как единого «живого организма» (А.Б. Леонова, 2007; Т. Beehr, 2000).

Полноценная реализация такой исследовательской установки невозможна без опоры на принципы системного анализа организаций. В качестве концептуальной базы для операционализации представлений о структуре ОС нами была использована широко распространенная в современных исследованиях трехуровневая схема анализа организационных взаимодействий:

1. индивид (отдельный исполнитель, выполняющий трудовые задачи на конкретном рабочем месте);
2. рабочая группа (объединение работников, совместно выполняющих производственные задания в составе одного структурного подразделения или рабочей команды);
3. коллектив организации (служащие организации как члены единого организационного сообщества).

На этой основе нами была разработана иерархическая модель анализа ОС, позволяющая определить компонентный состав основных из его проявлений на каждом из выделенных уровней:

- на уровне индивида - оценки стрессогенности трудовой ситуации, основных стресс-факторов рабочей среды, динамики функциональных состояний, аффективной окраски деятельности и особенностей трудовой мотивации;

- на уровне рабочей группы - характеристики социально-психологического климата в группе, оценки групповой сплоченности и стиля управления;
- на уровне целостной организации – общие показатели эффективности деятельности в сочетании с анализом организационных ценностей и норм, формами взаимоотношений между руководством и сотрудниками, оценками удовлетворенности трудом и жизнью, чувством социальной защищенности, что в совокупности отражает тип сложившейся организационной культуры.

Детализация представлений о структуре и наиболее характерных проявлениях ОС, полученная в рамках предложенной иерархической модели, послужила базой для разработки комплексной стратегии диагностики ОС в прикладных исследованиях. Это дало возможность упорядочить процедуру выбора релевантных диагностических средств, необходимых для сбора полноценной информации и формирования верифицированной базы данных по результатам проведения конкретных эмпирических исследований. На этой основе становится возможным не только дать описательную характеристику симптоматики ОС со стороны его частных проявлений, но и выявить качественное своеобразие структуры ОС в каждом отдельном случае.

Эмпирическая верификация предложенного подхода была проведена в цикле прикладных исследований, проведенных с персоналом ряда отечественных банков, в частности, такой крупнейшей банковской организации как Сбербанк РФ (Л.Н. Артамонова, А.Б. Леонова, 2009). Всего в исследованиях приняло участие 260 сотрудников разных банков, в том числе 140 служащих одного из московских отделений Сбербанка, работающих в разных типах производственных подразделений: дополнительных офисах, бизнес-отделах и вспомогательных технических службах. Для оценки разноуровневых проявлений ОС был сформирован диагностический пакет, состоящий из ряда полностью стандартизованных психологических тестов:

1. на уровне индивида - «Опросник трудового стресса» Ч. Спилбергера, методика JDS Г. Олдхема и Дж. Хакмана, методика ДОРС, шкала дифференциальных эмоций К. Изард;
2. на уровне рабочей группы - методика «Атмосфера в группе» Ф. Фидлера, опросник «Стиль руководства» Р.Блейка и Дж. Мутона;
3. на уровне организации - русскоязычный вариант анкеты А. Майера «Субъективная оценка организационной культуры» (в русскоязычной адаптации В. Чикер).

Сопоставление оценок по частным показателям тестов с нормативными значениями (как по всей выборке в целом, так и по подгруппам сотрудников разных подразделений) позволило диагностировать умеренно-выраженную степень развития ОС. Наиболее яркие негативные «пики» - повышенная стрессогенность трудовой ситуации, негативный эмоциональный фон, жесткий административный стиль управления и др. - указали на те сферы организационных взаимодействий, которые составляют угрозу

для личностного благополучия всех категорий служащих и в первую очередь требуют проведения психокоррекционной работы.

Для выявления особенностей структуры целостного синдрома ОС была проведена двухэтапная факторизация всего собранного массива данных, в результате которой была выделена устойчивая трехфакторная структура диагностических показателей. *Первый фактор* характеризует социально-мотивационный контекст работы персонала (показатели эмоциональных и интенциональных компонентов деятельности, степени интеграции рабочей группы и наличия конструктивных отношений с коллегами и руководством). *Второй фактор* включает характеристики отношения персонала непосредственно к работе и трудовой ситуации (удовлетворенность работой, условиями труда, содержанием деятельности, стилем управления и динамикой организационных процессов в банке). В *третий фактор* с максимальной нагрузкой вошел только один показатель – степень социальной защищенности рабочего места, что отражает меру доверия сотрудников к «своей» организации и, косвенно, их уверенность в завтрашнем дне.

Анализ корреляционных связей между интегральными оценками по каждому из выделенных факторов в структуре ОС и риск-факторами для успешной работы персонала указал на наличие целого ряда закономерных тенденций. Так, оценки по фактору «Социально-мотивационный контекст деятельности» значимо коррелируют с проявлениями личностного неблагополучия разных категорий сотрудников (снижение трудовой мотивации, деструкция социальных отношений в группе, выраженность состояний пресыщения и острого стресса). Фактор «Отношение персонала к работе» обнаруживает достоверные связи с показателями текучести кадров и нарушениями трудовой дисциплины. Оценки по фактору «Социальная защищенность рабочего места» связаны с признаками соматических расстройств (индексами заболеваемости и пропусками работы «по болезни») и, главное, степенью приверженности сотрудников к организации.

Такая дифференциация разных аспектов проявлений ОС более четко указывает на наиболее критичные точки, снижающие эффективность работы персонала как на индивидуальном, так и на групповом и общеорганизационном уровнях. Это задает ориентиры для совершенствования подходов и средств, используемых при принятии управленческих решения в целях более эффективного использования человеческого потенциала как главного ресурса полноценного развития организаций.

Литература

1. Артамонова Л.Н., Леонова А.Б. Организационный стресс у сотрудников банка // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2009. №1. С. 39-52.
2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006.
3. Леонова А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом // Вест. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2007. №3. С. 69-81.

4. Beehr T. An organizational psychology and meta-model of occupational stress // Theories of organizational stress / Ed. By C.L. Cooper. N.-Y., 2000. P. 6-27.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ

В.В. Семикин

доктор психологических наук, профессор

С.Г. Неговская

директор университетской службы

психолого-педагогического сопровождения студентов

(г. Санкт-Петербург)

В своем последнем выступлении с отчетом Правительства на заседании Государственной Думы В.В.Путин, говоря о причинах существующих сегодня в России проблем, высказал мысль о необходимости учиться администрированию.

Администрирование различными процессами в обществе предполагает компетентное и эффективное управление человеческими ресурсами, деятельностью людей и их поведением. Решение задачи обеспечения грамотного и эффективного управления этими процессами невозможно без понимания их психологической сущности и социально-психологических механизмов, что неизбежно приводит к проблемам организационной и психологической культуры в управлении.

Сегодня становится действительно очевидно, что одной из важнейших причин трудных и кризисных состояний общества является профессиональная, в том числе психологическая некомпетентность руководителей разного уровня, их неумение создавать и совершенствовать организационную культуру и использовать ее как средство эффективного экономического развития.

Таким образом, решение задачи научения грамотному администрированию с необходимостью включает в себя такую конкретную задачу, как психологическую подготовку руководителей, формирование их психологической компетентности как составной части профессиональной компетентности, их умения и готовности работать в контексте организационной культуры.

Еще в 1959 г. американские специалисты Р. Гордон и Дж. Хоуелл в своей работе «Высшее образование для бизнеса» [1], анализируя состояние образования в колледжах и университетах, пришли к выводу, что эффективность управления бизнесом во многом связана с проблемой адекватного применения психологических и поведенческих знаний к организационным проблемам. Решение этой проблемы оказало большое влияние на развитие программ совершенствования подготовки специалистов в этой области во всем мире.

Основатель школы и научного направления «Организационная психология» американский профессор Э. Шейн особое значение в рамках этого направления придает исследованию «организационной культуры».

Организационная культура становится сегодня предметом изучения в различных отраслях: социальной психологии, психологии менеджмента и организационного поведения, индустриальной психологии и многих других.

Почему в современном обществе, деловом мире и науке организационной культуре стали уделять столь пристальное внимание? Э. Шейн следующим образом формулирует ответ на этот вопрос: «...потому что в ней стали видеть не просто идею, позволяющую объяснить многие организационные явления, но и нечто такое, с помощью чего руководители могут создать более эффективную организацию» [2,с.10]. Авторы другой работы по организационной культуре К.Камерон и Р.Куинн [3] отмечают, что большинство ученых и специалистов, занимающихся организационными проблемами, сегодня осознают, что культура оказывает мощное влияние на улучшение показателей деятельности и долгосрочную эффективность предприятий.

Одна из важнейших позиций концепции Э.Шейна заключается в том, что организационная культура и лидерство неразрывно связаны друг с другом. Лидер порождает культуру в организации и управляет ею, т.е. внутренняя личностная культура лидера создает (формирует) культуру социальной организации. Внутреннее психическое в определенной степени экстерииризуется и переходит во внешнее – социальное. Внутренняя культура лидера в дальнейшем выступает не только источником, но ядром и главным регулятором социокультурного контекста организации и в целом ее жизнедеятельности. «Можно сказать с полной определенностью, – замечает Шейн, – что единственной, действительно важной проблемой руководителя является задача создания культуры и управления ею, талант же руководителя определяется его способностью понять культуру и работать с ней» [2,с.26].

Идея «организационной культуры» возникла в результате использования культурологического подхода и анализа в социально-психологических исследованиях различных организаций. Этот подход оказался очень продуктивным и позволил глубже понять социокультурную природу и социально-психологическую сущность организаций, их генезис, механизмы функционирования, критерии и условия эффективности их деятельности. Рассматривая организацию как динамичную, развивающуюся социокультурную систему, Э.Шейн отмечает, что развитие организаций во все большей степени связывается с понятиями обучения, нововведений, адаптаций и с постоянной реализацией преобразований, обусловленных ускоряющимся процессом технологических, социальных, экономических и политических изменений. «Управление культурой как стабилизирующим фактором социальных систем в условиях постоянных перемен, представляет собой крайне сложную задачу. Одна из главных проблем состоит в

разработке концепции инновационной культуры, в которой обучение, адаптация, инновации и постоянные изменения являются неперенными элементами» [2,с.16-17]. В работе «Диагностика и изменение организационной культуры» [3] ее авторы подчеркивают, что динамика культуры органически связана с изменением ее субъектов, и если менеджеры не ориентированы на изменение и рост своей личности, то организация будет обречена на состояние окостенелости.

Анализируя качества лидера, необходимые для его успешной деятельности и эффективного функционирования организации Э.Шейн выделяет следующие: «восприятие и понимание», «мотивацию», «эмоциональную устойчивость», «способность менять культурные представления», «способность обеспечить вовлеченность и партисипацию» [2]. Прежде всего, лидер должен уметь воспринять проблему, понять самого себя и культуру своей организации со всеми ее элементами. При этом он должен быть как можно более объективным и адекватным в этом рефлексивно-перцептивном процессе. Это свойство, безусловно, личностное с необходимостью входит в структуру профессиональных качеств лидера. Другим личностно-профессиональным качеством для руководителя выступает соответствующая мотивация, включающая в себя определенные ценности и смыслы. Лидер должен быть предан своей организации и ее интересам. «Он должен уметь думать обо всей организации, а не только о своем ближайшем окружении, уметь передавать группе свою преданность и приверженность, а не только собственные интересы» [2,с.318]. Таким образом, лидер ценностно-смысловыми образованиями своей личности делает основополагающий вклад в самые глубинные основания культуры своей организации – в ее базовые ценности.

Еще одной важной личностной составляющей лидера выступает «эмоциональная устойчивость», которая должна проявляться не только в эмоциональной сдержанности руководителя, но и в целесообразном и своевременном выражении им своих чувств, в адекватности и взвешенности его эмоциональных реакций. Это эмоциональное реагирование и эмоциональное воздействие лидера должно служить эффективным регулятором коллективных переживаний. Оно должно обеспечивать в конечном итоге психологическую безопасность и благоприятный психологический климат в организации. Кроме того, руководитель должен иметь осознанные и развитые представления о культуре своей организации, о ее слабых и сильных местах, о возможных тенденциях ее развития и перспективах роста. «Другими словами, лидер должен обладать способностью индуцировать когнитивный пересмотр, формулируя новое видение и концепции и убеждая организацию в своей правоте» [2,с.319]. Успешность лидера во многом зависит от его когнитивных способностей, от его умений эффективно выстраивать стратегию и тактику жизнедеятельности организации, от его умения влиять в нужном направлении на представления о культуре своей организации у ее членов. В конце концов, лидер должен построить соответствующие производственные и межличностные отношения своих со-

трудников, организовать такой уровень взаимодействия членов своей организации, который бы обеспечивал достижение поставленных целей и выполнение миссии организации. И здесь нужна воля руководителя и определенный уровень организаторских способностей.

В организации со временем вырабатываются определенные стили поведения и взаимодействия сотрудников, складывается определенная культура межличностного и делового взаимодействия. В основе этого взаимодействия лежит, на наш взгляд, психологическая культура, которая вырабатывается совместными усилиями ее членов и лидера на протяжении всей истории организации. Определенное, сложившееся качество социального взаимодействия сотрудников составляет основу социокультурной среды организации, характер и особенности которой проявляются в особом психологическом климате организации. От характеристик этой среды и ее климата во многом будет зависеть психическое состояние и самочувствие всех членов организации. Психологическая атмосфера в коллективе может приобретать значение особой ценности и условия для развития, самореализации и обеспечения психического здоровья его сотрудников.

В любой современной работе по менеджменту, организационной психологии или организационной культуре, как правило, значительное внимание уделяется обоснованию роли лидера в организации, анализу его характеристик, профессиональных и личностных качеств с точки зрения эффективного управления. Так, в книге «Основы менеджмента» [4] авторы на основе анализа результатов исследований, проведенных в целом ряде стран с развитым рынком, сделали вывод, что «современные лидеры» – это носители нового хозяйственного мышления, ориентированного на нововведения и интеграцию работников, на использование культурно-этических элементов руководства [4, с.151]. В.А.Спивак, анализируя качества успешного лидера [5], приводит сравнительные характеристики основных черт руководителей как некий идеал для советского периода и собирательный идеальный образ для развитых западных стран. При этом кроме деловых качеств у советского руководителя, выделяются следующие нравственно-психологические: такт, честность, чуткость, умение привлекать людей, справедливость, самоконтроль, скромность и простота, уважение к личности подчиненного, верность слову. В комплексе качеств наиболее успешных лидеров на западе (по материалам зарубежных источников) отмечают следующие три группы.

1. *Интеллектуальные способности:* ум и логика, рассудительность, проницательность, оригинальность, концептуальность, речевая развитость, любопытство и познавательность, интуитивность.

2. *Черты характера личности:* инициативность, гибкость, бдительность, созидательность и творчество, честность, целостность, смелость, самоуверенность, самостоятельность, амбициозность, настойчивость и упорство, потребность в достижениях, энергичность, властность, работоспособность, агрессивность, стремление к превосходству, обязательность, участливость.

3. *Приобретенные умения*: умение заручиться поддержкой, умение кооперироваться, умение завоевывать популярность и престиж, такт и дипломатичность, умение рисковать и брать на себя ответственность, умение организовывать, умение убеждать, умение менять себя, умение быть надежным, умение шутить и понимать юмор, умение разбираться в людях [5].

В тоже время характерные черты современной российской «элиты» («новых русских»): умение урвать, нахальство, игнорирование правил игры, отсутствие нравственных императивов, умение камуфлировать личные и групповые интересы, имитация «служения обществу», мимикрия и хамелеонство, жестокость, беспринципность, наглость, беспощадность, изворотливость, корысть, умение «комбинировать» [5]. К сожалению, в современном российском обществе до сих пор не выработан более или менее приемлемый положительный идеал современного лидера и это, вероятно, может выступать важнейшей общественной задачей для ученых и практиков, политиков и деятелей культуры, образования и СМИ.

Литература

1. Gordon R.A. Higher education for business / R.A.Gordon, J.E.Howell. – N.Y.: Columbia University Press, 1959.
2. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение, эволюция, совершенствование:[Пер. с англ.]. – СПб. И др.: Питер,2002.335 с.
3. Камерон Ким С. Диагностика и изменение организационной культуры / Ким С. Камерон, Роберт Э.Куинн; [Пер. с англ. А.Токарев].– СПб.: Питер, 2001. – 310 с.
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури; Высш.шк.международ.бизнеса. – М.: Дело, 1996. – 701 с. – (Серия «Зарубежный экономический учебник»).
5. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

ИДЕАЛ ПСИХОЛОГА КАК ГНОСЕОЛОГИЧЕСКИЙ КОНСТРУКТ

И.Д. Лельчицкий

*доктор педагогических наук, профессор
(г. Тверь)*

В различных исследованиях вопросы, связанные с профессиональной деятельностью психолога рассматриваются преимущественно функционально. Одной из основных причин аспектного (а не целостного) подхода к изучению психолога как личности и профессионала является отсутствие в контексте теоретической мысли соответствующих категорий, например, такой дефиниции как «**идеал психолога**». В содержательном отношении эта категория представляет собой *интегральную теоретико-методологическую характеристику психолога как личности и профессио-*

нала. Введение этой идеализации как своеобразной *эвристической модели* в научный оборот является оправданным, так как ее включение в контекст устоявшихся дефиниций позволяет значительно расширить поле научного поиска и получать качественно новое теоретическое знание в русле обозначенной проблемы.

С позиций гносеологии идеализация является видом *абстракции*, которая предполагает мысленную реконструкцию предмета посредством отвлечения от некоторых его свойств или пополнения их. Абстракции позволяют представить изучаемое явление в специфической форме, а именно в виде мысленно сконструированных идеализированных объектов. Они не имеют непосредственных реальных образцов и преимущественно выполняют оперативную функцию в ходе научного исследования.

Идеализация как гносеологический инструмент должна обладать *целостностью*. Это означает, что в идеальном объекте в первую очередь отражаются структурные характеристики, совокупность внутренних и внешних связей. В идеальном конструкте содержатся и определенным образом соотносятся *эмпирический и теоретический* компоненты. Идеальный объект представляет собой единство *настоящего, прошлого и будущего*, что обеспечивает познание изучаемого феномена в культурно-историческом контексте. Именно благодаря такому единству обеспечивается воспроизведение объекта во всей его противоречивости как развивающейся динамичной системы.

Понятие «идеал» (фр. *ideal*, греч. *ιδεα* – первообраз) трактуется как образец, совершенство; высшая цель человеческих стремлений, нечто возвышенное, совершенное, благое и прекрасное. Идеалы дают «потребную образцовую меру разуму», который нуждается в понимании того, что является совершенным (И. Кант). Идеал есть высший образец, по которому человек строит свою жизненную стратегию.

Исторически понятие идеала было введено для гармонизации чувственно-явленной (материализованной, воплощенной) и сверхчувственной (духовной) граней «идеи» (Платон). В литературе, затрагивающей тематику идеала, констатируется, что в большинстве культур сложились установки, согласно которым людьми чувственно-телесный аспект идеала ценится не меньше, чем его идейное, сущностное трансцендентальное значение. Одни люди могут в большей степени поклоняться телесной стороне идеала, тем самым иллюзорно превращая идеал в кумир, идол, фетиш. Другие рассматривают идеал как «окно в сущность» и относятся к нему преимущественно духовно. Смещение акцента либо на плотскую, либо на духовную сторону идеала позволяет объяснить предрасположенность одних философов к концепции идеала как нормы, принятой в результате соглашения между людьми, а иных - к взгляду на идеал как на самодовлеющую и трансцендентальную духовную сущность.

Если учитывать явленное и сокровенное в идеале, то в его структуру следует включать: признанный совершенством эталонный предмет (знак); схему действия с эталоном; область экстраполяции знания об эталоне, про-

екцию этого знания на сверхчувственное целое. Выбор, признание и восприятие той или иной системы общественных или индивидуальных идеалов – существо культуры общества или культуры индивида. Как и в идеале, в культуре неразрывны ее материальная и духовная стороны, которые лишь в абстракции можно превращать в «материальную культуру» и в «духовную культуру».

Анализ различных вариантов использования категории «идеал» в гуманитарных дисциплинах убеждает в том, что его смысловое ядро, понимаемое как *мерило совершенства*, остается в научном дискурсе неизменным. Об этом, в частности, свидетельствуют многочисленные публикации, посвященные раскрытию содержания категории «идеал», которое семантически неразрывно связано с понятием совершенства. В этом смысле *идеалы – это ценности, увиденные в совершенстве*. Идеалы следует отличать от утопий, которые тоже влекут человека в будущее, призывая трансформировать реальность. Идеалы всегда неразрывно связаны с реальностью и могут быть в той или иной степени достигнуты, в отличие от утопий, сфера реализации которых – умозрительная игра и фантазии.

Представляется, что категория «идеал психолога» – это *мысленная конструкция, создаваемая исследователем, изучающим феномен психологии как теоретического знания и практической деятельности, воззрения виднейших представителей психологической науки для понимания и уточнения миссии психолога, аксиологической составляющей его деятельности, присущей ему профессиональной и личностной поведенческой стратегии*.

«Идеал психолога» как познавательная категория содержит в себе высокий эвристический потенциал, заключающийся в том, что она, *оценивая и объясняя сущность реального, дает возможность прогнозировать особенности эволюции предназначения психолога как личности и профессионала в контексте социокультурного развития*.

Вместе с тем использование в рассматриваемом контексте категории «идеал» предполагает ее различение с близкими по смыслу, но не тождественными ей понятиями в частности, с дефиницией «образ». Категория образа, созданная исследовательской мыслью, является формой и инструментом работы точно так же, как и другие категории. В целом осмысление содержания понятий, включающих в себя логос «образ», свидетельствует о том, что в современных гуманитарных науках сложилось такое понимание категории «образ», которое рассматривает его в качестве явления, возникающего как «результат запечатления одного объекта в другом, выступающем в качестве воспринимающей формации – духовной или физической. Образ есть претворение первичного бытия в бытие вторичное, отраженное и заключенное в чувственно доступную форму» (2, 322).

Принципиальное различие рассматриваемых категорий состоит в том, что посредством «образа» отражается существующее первичное бытие. В категории «идеал», между тем, отражаются *альтернативные действительности представления о совершенстве как «наиболее ценном и вели-*

чественном в культуре, в отношениях между людьми, в морали, в искусстве, в самых различных областях человеческого бытия» (1, 342). Соответственно, в категории «**идеал психолога**» содержатся представления о культурном потенциале, приоритетных профессионально-личностных характеристиках, ценностно-этических установках совершенного психолога в контексте временной перспективы. Тогда, как с помощью категории «**образ психолога**» обобщенно, с акцентом на типовое и особенное, отражаются важные стороны профессионального труда и личностного «портрета» психолога.

Конструктивное использование категории «**идеал психолога**» предполагает также его сущностное отделение от понятия «**психолог–мастер**», употребляемое, по преимуществу, как *оценочное*. «Психологом-мастером» можно считать специалиста, который овладел нормами профессиональной деятельности, профессионального общения и осуществляет их на высоком уровне, добиваясь значимых результатов, соблюдая профессиональную этику, следуя профессиональным ценностным ориентациям. «Психолог-мастер» – это человек, который изменяет и развивает свою личность и индивидуальность средствами профессии. Это профессионал, который стремится внести творческое начало в осуществляемую профессиональную деятельность и вызывает интерес людей к результатам своей профессии, способствуя повышению ее престижа в обществе.

Так как понятие «психолог-мастер» преимущественно *оценочное*, инструментальное его использование возможно лишь при наличии соответствующих технологий и методик изучения характеристик, составляющих ядро и периферию личности и профессионализма психолога. Такие высокотехнологичные средства верификации личностных и профессиональных качеств появились примерно в середине XX столетия в рамках развития прикладных исследований в области психологии труда.

Литература

1. Апресян Р.Г. Идеал //Российская педагогическая энциклопедия: В 2 т. – М., 1993. – Т. 1.
2. Культурология. XX век. Словарь. – СПб., 1997.

КОНКРЕТНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ АКТИВИЗИРУЮЩИХ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННЫХ СРЕДСТВ

Е.Ю. Пряжникова

*доктор психологических наук, профессор
(г. Москва)*

Методика в педагогике и психологии становится реальностью, когда она включена в практическую деятельность. В настоящее время отношения между методологией, теорией и практикой психолого-педагогической дея-

тельности значительно усложнились. Общая логика развития научного знания, по мнению Э.Г.Юдина, предполагает развитие специфической, внутринаучной рефлексии и ее движение от онтологизма через гносеологизм к методологизму, а само “развитие методологизма приводит к тому, что анализ средств познания постепенно перерастает в их систематическое производство” (8, С.7-12).

В педагогике, как отмечает В.В.Краевский, выделяется общенаучный уровень методологии, включающий научную и педагогическую деятельность, а также конкретно-научный уровень, связанный с собственно педагогической деятельностью и включающий практическую, административную, конкретно-научную деятельность и деятельность по передаче результатов науки в практику (4, С.33). В качестве важнейших задач методологии педагогики В.И.Загвязинский называет среди прочих “установление принципов и способов добывания знаний о педагогической действительности, методов их преобразования и интерпретации”, а также “выяснение условий эффективного взаимодействия науки и практики, основных способов и принципов внедрения достижений науки в педагогическую практику” (1, С.14).

Таким образом, для более полноценного методологического рассмотрения и выделения принципов необходимо выделить несколько их групп, начиная от принципов, связанных с уточнением сущности профессионального самоопределения и его активизации, и кончая принципами практического внедрения выделенных принципов и конкретных психолого-педагогических активизирующих методов в практику.

Для выделения системы принципов построения активизирующих средств должны быть определены основные категории. К.К.Платонов так определяет соотношение между категориями и принципами в психологии: “Если психологическая категория - это наиболее широкое для психологии понятие, то принцип - наиболее краткая формулировка наиболее существенных взаимодействий и опосредований этих феноменов” (5, С.252). Для профессионального самоопределения, рассматриваемого с позиций активизирующего подхода, можно было бы выделить следующие основные категории: типы и уровни самоопределения, внутренняя активность, осознанность и самостоятельность (субъектность) самоопределения, активизирующее профконсультационное взаимодействие, личная профессиональная перспектива (перспектива личностного развития), культурно-историческая ситуация самоопределения, ценностно-нравственные ориентации как ядро самоопределения личности.

Кроме самих принципов важную роль играют и условия их реализации. При этом между различными уровнями принципов и условиями существуют довольно непростые взаимозависимости. Например, условием реализации вышестоящих по уровню принципов часто служит реализация нижестоящих принципов, и наоборот. Но можно выделить и некоторые самостоятельные условия, обеспечивающих полноценную реализацию профессионального самоопределения.

На основании вышесказанного выделяются следующие группы (многоуровневая система) принципов построения и практического внедрения активизирующих профконсультационных средств, дополненная некоторыми основными условиями их реализации.

Конкретно-методологические принципы, специфичные для профессионального и личностного самоопределения:

1. Культурно-историческая обусловленность профессионального самоопределения (близко к принципу детерминизма, конкретизированного применительно к проблеме самоопределения личности).

2. Личностно-индивидуальный подход к каждому самоопределяющемуся человеку.

3. Системность, постепенность, преемственность профессионального самоопределения (связь профессионального, жизненного и личностного самоопределения, а также учет реальной ситуации развития конкретного учащегося).

4. Приоритет ценностно-нравственных ориентаций в профессиональном и личностном самоопределении; иерархичность самоопределения (взаимосвязь типов и уровней самоопределения), обуславливаемая особенностями конкретного человека.

Условиями реализации этих принципов являются: 1) целенаправленная разработка культурно-исторических основ профессионального самоопределения; 2) разработка гуманистических и мировоззренческих основ самоопределения; 3) реализация нижерасположенных принципов.

Организационно-управленческие принципы разделяются на две группы: принципы организации профконсультационной помощи (б) и принципы организации подготовки кадров профконсультантов.

Принципы организации работы профконсультантов:

1. Многообразие форм и методов работы, обеспечивающее не только отбор лучших методов в ходе психолого-педагогической практики, но и большую степень сохранения самой профессиональной ориентации в условиях меняющихся социально-экономических условий и соответствующих требований к методам профессионального самоопределения.

2. Экологичность (нравственность) профконсультационной помощи. Нравственность выступает как некий “стержень”, упорядочивающий многообразие методов.

3. Преемственность, учет предшествующего опыта.

4. Самоактивизация различных субъектов организации профконсультационной помощи (поиск внутренних резервов деятельности и развития и снижение степени зависимости от начальства, “спонсоров-благодетелей” и проч.).

5. Формирование профессионального содружества, развитие профессионального самосознания и самоуважения профконсультантов.

6. Гибкость, готовность к разумным компромиссам (но при сохранении сущностных для профессионального и личностного самоопределения позиций и положений).

7. Выделение приоритетов в работе с учетом конкретной ситуации.

8. Действительный оптимизм и разумная самоирония, обеспечивающая самостоятельное осознание недостатков работы (пока это не начнут делать другие) и внутреннее развитие профессиональной ориентации. Как сказал однажды В.П.Зинченко, “доживем ли мы до той поры, когда педагогическая наука начнет шутить как физика?” (2, С.50). Сильная, уверенно развивающаяся наука способна над собой смеяться, а слабая наука обычно наблюдает, как над ней смеются другие...

9. Взаимосвязь принципов, их системность.

Важнейшими *условиями реализации* данных принципов в современных условиях являются: 1) финансовое обеспечение теоретических разработок и самой практики профориентационной работы; 2) определение статуса школьного психолога-профконсультанта и уточнение его специфики по отношению к педагогу-психологу, профконсультанту службы занятости и социальному работнику.

Практическая реализация данных принципов во многом зависит от конкретных условий, а также от профессиональной и жизненной зрелости опирающегося на них специалиста.

Основные *принципы организации подготовки кадров психологов-профконсультантов* строились с учетом нашего собственного опыта подготовки психологов-профконсультантов, а также опыта других специалистов. Например, Т.В.Королева в качестве “ведущей идеи подготовки профконсультантов” выдвигает “формирование осознания ими меняющихся социально-экономических, жизненных ситуаций, положительной установки на работу с различными клиентами, потребность в приобретении практического опыта” (3, С.12). П.Г.Щедровицкий считает “квалифицированным специалистом” такого, который “видит и понимает тенденции развития мышления и деятельности, и вместе с тем, рефлектирует необходимые изменения своей собственной деятельности в связи с тенденциями развития” (7, С.89), что в полной мере может быть отнесено и к профконсультанту. На основании всего этого выделяются:

1. Способствование творческому самораскрытию обучающихся специалистов.

2. Соединение теоретической подготовки с общеметодической и практической (с постепенным перемещением акцентов к концу обучения в сторону практико-ориентированного обучения и формирования у специалистов готовности к самостоятельному конструированию собственных средств профессиональной деятельности).

3. Учет и уважение имеющегося у обучаемых профессионального и жизненного опыта.

4. Формирование полноценной ценностно-нравственной (мировоззренческой) основы профессионального труда профконсультантов.

Важнейшими *условиями реализации* этих принципов являются: 1) разумное сочетание платных и бесплатных для самих профконсультантов форм подготовки и переподготовки специалистов; 2) более совершенную

систему отбора и подготовки самих преподавателей вузов, обучающихся психологов-профконсультантов; 3) расширение научно-исследовательской работы профконсультантов-практиков совместно с представителями психолого-педагогической науки; 4) разработку конкретных программ подготовки психологов-профконсультантов.

Литература

1. Загвязинский В.И. Методология и методика дидактического исследования.- М.: Педагогика, 1982.- 160 с.
2. Как построить свое “я” (под ред. В.П.Зинченко).- М.: Педагогика, 1991.- 136 с.
3. Королева Т.В. Организационно-педагогические условия подготовки профессиональных консультантов для региональной службы занятости. Автореф. дисс. ... канд. педаг. наук.- М., 1994.- 18 с.
4. Краевский В.В. Методология педагогического исследования.- Самара: Изд-во СамГПИ, 1994.- 165 с.
5. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения.- М.: Наука, 1982.- 309 с.
6. Пряжникова Е.Ю. Принципы организации и перспективы школьной психологической службы в России// Вопросы психологии, 1994, №2, С.99-112.
7. Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования.- М.: ПЦ “Эксперимент”, 1993.- 154 с.
8. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности.- М.: Наука, 1978.- 392 с.

РОЛЬ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Г.А. Горбань

*кандидат психологических наук, доцент
(Украина, г. Запорожье)*

Процесс принятия решений объединяет основные функции управления: планирование, организацию, мотивацию, контроль, регуляцию, анализ и т.п. Хотя процесс принятия решения является специфическим видом деятельности человека в любой сфере, в управлении принятие решений является такой деятельностью, которая обуславливает успешность всех действий управленца.

Управленческая деятельность является сложным процессом взаимодействия двух сторон (управляющей и управляемой), обеспечивающим организацию целенаправленной деятельности. В социально-психологическом плане управленческая деятельность является специфическим синтезом индивидуальной и совместной деятельностей, что характеризуется опосредствованной связью с конечным результатом (реализацией цели) и сложностью взаимодействия субъекта и объекта в ее структуре. Особенность за-

ключается в том, что объектом воздействия являются люди, то есть субъект и объект являются идентичными по сложности своей системной организации и тождественным по своим общим психологическим особенностям.

Специфический социально-психологический контекст управленческой деятельности проявляется именно во время принятия управленческих решений. Это связано с тем, что в нем всегда задействованы собственные субъективные позиции и ценностно-нормативные установки, которые согласуются или противопоставляются системе ценностей и норм определенной организации. Нет управленческих решений, которые бы имели лишь экономические, организационные последствия. Они всегда связаны с определенным, позитивным или негативным, отношением исполнителей, с их ценностно-нормативной сферой, обуславливающей дальнейшее поведение. Технологизация процедуры принятия решения не возможна без понимания, изучения и учета социально-психологического аспекта, а также связанных с этим психологических проблем (целостность сознания, сформированность идентичности, волевая регуляция, саморегуляция и т.п.). Следовательно, встает вопрос о необходимости анализа профессиональной деятельности управленца по принятию решений как специфического социально-психологического феномена. К основным моментам такого анализа следует отнести: многоуровневость личностного пространства субъекта, принимающего решение; специфичность проявления ответственности за принятые решения; неоднозначность и отсроченность последствий реализации решения.

Важнейшим во время анализа процесса принятия решения является готовность человека целеустремленно действовать определенным образом и побуждать к таким действиям других, при условиях принятия на себя ответственности о возможных последствиях своих действий или действий тех, кто будет выполнять решение. Субъект, принимающий решение, таким образом, создает условия, в которых другие снимают с себя ответственность за последствия собственных действий. Следовательно, можно говорить, что одним из аспектов процесса принятия решения является система регуляции взаимосвязи личности и организационной системы в контексте распределения в ней ответственности. С позиций группового взаимодействия процесс принятия решения можно дифференцировать на два уровня готовности к действиям, которые его сопровождают:

1) готовность конкретной личности (субъекта, принимающего решение) принять ответственность – готовность эмоционально-волевой психической регуляции собственных действий; наличие программы действий по решению проблемы; статусная позиция в группе; осознание социальных групповых процессов и традиций, т.е. сформированность индивидуальной идентичности и целостности личности;

2) готовность членов группы (объектов управления) выполнять заданные программы – признание полномочий субъекта, принимающего решение; снятие с себя ответственности за последствия произведенных дей-

ствий; соблюдение принятых в группе социокультурных норм и стандартов, т.е. адекватность социального нормирования, принятие традиций.

Анализ литературы, в которой освещается проблема ответственности, дает возможность утверждать, что подходы к изучению этого феномена близки по своей сути и в большинстве своем оперируют одними и теми же понятиями. С позиции психологической науки ответственность рассматривается по двум направлениям:

- как отдельная психологическая категория, основой которой является личностная черта;

- как составляющая таких категорий, как чувство ответственности, свойство личности, способность личности отвечать, готовность (установка) отвечать и тому подобное.

В психологическом словаре ответственность определяется как специфическая для зрелой личности форма саморегуляции и самодетерминации, которые выражаются в осознанных себя как причины осуществления поступков и их последствий, а также в осознании и контроле своей способности выступать в качестве причины изменений в окружающем мире и собственной жизни. То есть, принятие ответственности означает конкретную связь себя с любым действием, фактом признания того, что это делаю «Я». Важной является та специфичность этой категории, что какие бы многомерные не были ее психологические трактовки, основной смысловой нагрузкой является готовность человека отвечать, давать ответ – осознавать.

Ответственность в процессе принятия управленческого решения является особенной формой ответственности личности, которая связана с профессиональной деятельностью, то есть можно говорить о профессиональной ответственности. Л. Дементий [2] определяет профессиональную ответственность как гарантирование сохранения личностью определенного уровня и качества деятельности в течение заданного времени, не взирая на неожиданные трудности. К. Муздыбаев [4] исследовал ответственность как особую форму контроля за поведением и успешностью работника на производстве. Ответственность во время деятельности, по его мнению, связана в первую очередь с выполнением специалистом своих профессиональных и должностных обязанностей, которые составляют нормативный контекст ответственности. Проблеме изучения профессиональной ответственности в контексте психологии отношений посвящены работы М. Мукониной [5]. Профессионально ответственное отношение, в рамках этого подхода, конкретизируется через разную степень осознания и характеризуется разной степенью готовности к поведению через отношение личности к выполнению профессиональных обязанностей. М. Солодка [7], рассматривая проблему ответственности субъектов управления, вводит двухуровневую иерархическую структуру анализа этого феномена. Ответственность субъектов управления она распределяет по двум уровням: 1) социальный (более высокий) уровень, связанный с ответственностью социальных структур и индивидов; 2) индивидуальный уровень, раскрывается через два типа ответственности: внешняя ответственность, которая

присуща индивиду как официальному лицу, и внутренняя, которая характеризует индивида вне его публичных ролей.

А.З. Гасанов [1], представляя проблему ответственности в менеджменте, отмечает, что ее не следует понимать как право на принятие решения, в смысле юридического взятия на себя обязательств или персонального приписывания вины. Во время осуществления управленческой деятельности ответственность, по его мнению, следует интерпретировать таким образом: во-первых, ответственность в смысле сознания; во-вторых, ответственность в смысле готовности отвечать за последствия; в-третьих, ответственность в организационно-функциональном смысле.

Л. Орбан-Лембрик [6] отмечает, что содержание понятия «ответственность» в психологии управления связано с поведением личности и(или) группы людей в определенной управленческой ситуации, а ее психологический аспект базируется на возможности выбора, т.е. сознательного преимущества определенной линии поведения. При этом выбор может осуществляться как в условиях сотрудничества, взаимопонимания, так и в условиях конфронтации, конфликта, где сталкиваются в противоборстве интересы личности, группы или организации.

Она выделяет основные сферы ответственности руководителей и подчиненных:

- ответственность личности за собственные действия и поступки, за становление и саморазвитие, профессиональный и духовный рост;
- ответственность руководителя за действия и поступки персонала;
- ответственность руководителя за действия и поступки организации в целом;
- ответственность работников за состояние дел в организации.

Причем, общим для разных сфер, элементов и видов ответственности является то, что они являются формой контроля за деятельностью субъекта и с позиции самой личности, и с позиции общества. Контролируя себя или группу, личность осуществляет выбор (выбор собственного «Я»), который означает необходимость и право быть человеком, отстаивать свои жизненные позиции и профессиональные интересы, отвечать за них.

Г. Ложкин и О. Лазорко [3], исследуя проблемы определения понятия «ответственность» делают вывод о том, что с психологической точки зрения она, хотя и является свойством характера личности, все же образует единство с самыми разнообразными психоформами – чувствами, восприятием, осознанием, мировоззрением, поведенческими схемами и т.п. Ответственность, таким образом, является интегральным качеством, которое характеризует социальную типичность личности и самоутверждающе функционирует в поступках человека на протяжении жизни.

Учитывая некоторые расхождения при рассмотрении проблематики ответственности, которые обусловлены теми акцентами, какие изучались и анализировались авторами, можно отметить то, что является общим:

- признание того, что успешность управленческой деятельности в значительной степени определяется осознанной готовностью брать ответст-

венность за возможные последствия собственных действий и действий исполнителей решения,

- на индивидуальном уровне должна быть согласованность между собственной профессиональной позицией и личностной позицией в соответствии с конкретными нормами и ценностями.

Можно выделить определенные особенности анализа согласования процессов принятия решения и принятия ответственности за них, опираясь на тот факт, что ответственность субъектов управленческой деятельности обязательно связывает конкретных субъектов деятельности (индивиды, группы, социальные институты) и последствия их действий. Анализ ответственности субъекта, принимающего решение, с нашей точки зрения, должен проводиться с учетом соотношения различных уровней в системе принятия решения и в системе профессиональной ответственности (рис. 1). Ответственность субъекта, принимающего решение, рассматривается в двух плоскостях:

- собственная ответственность, субъекта, принимающего решение;
- ответственность за действия тех, кто участвует в процесс принятия решения.

При этом для каждой плоскости характерным является уровневое проявление ответственности: от внутренней (морально-этической ответственности) к социальной ответственности за последствия принятого решения. Следует, однако, отметить, что процесс принятия решения соотносится с уровнями ответственности с некоторым смещением. Необходимость принятия решения, возникая раньше, вызывает необходимость принятия субъективной ответственности; процесс подготовки решения требует задействовать практически все уровни индивидуальной ответственности; выполнение решения обуславливается принятием юридической и социальной ответственности; требования социальной ответственности сохраняются определенное время после реализации решения.

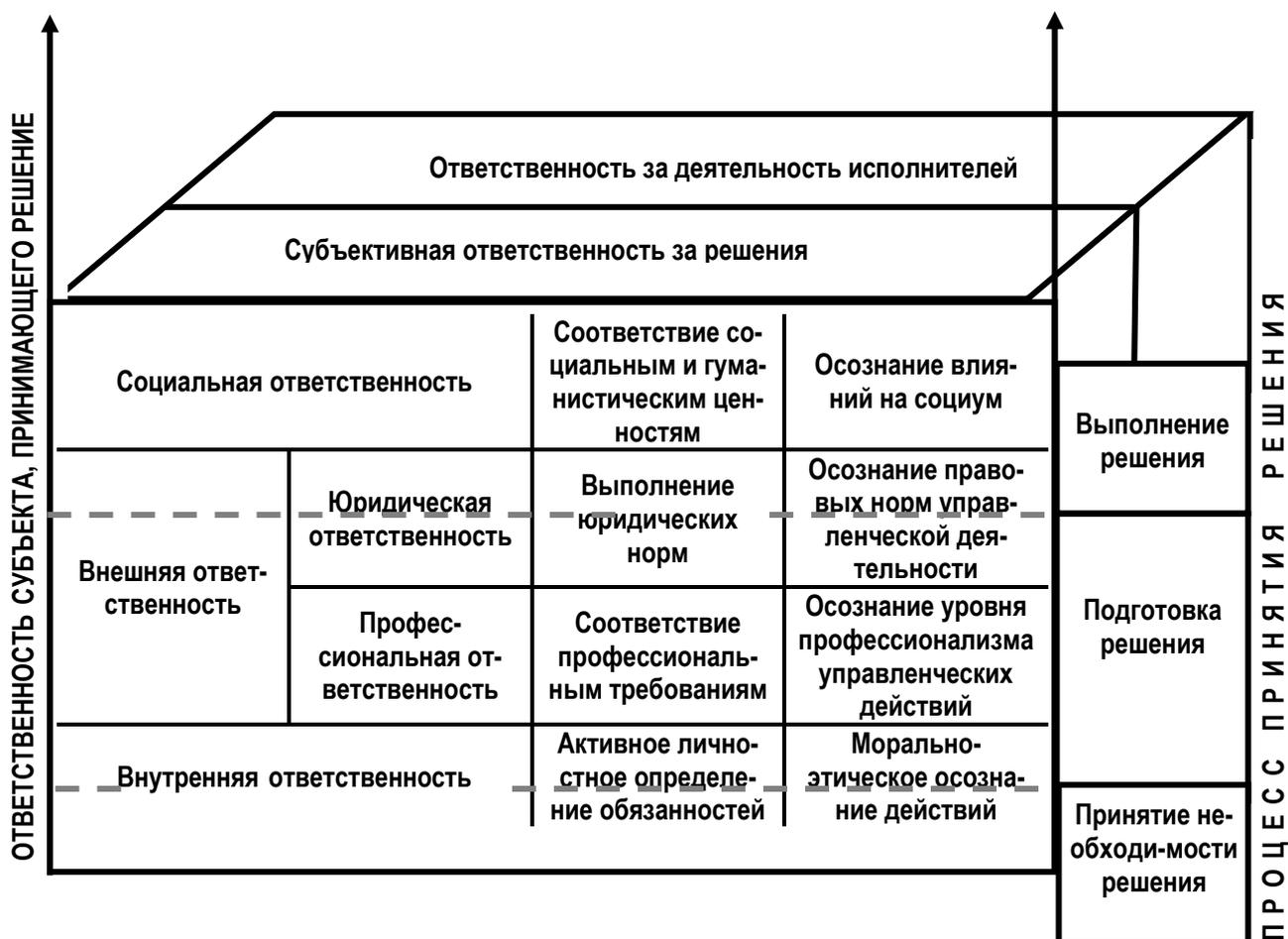


Рис. 1. Уровни ответственности субъекта, принимающего решение

1. Гасанов А.З. Разработка управленческих решений. Учебное пособие [Электронный ресурс] – <http://az-g.narod.ru/UPRR.htm>.

2. Дементий Л.И. Ответственность личности как свойство субъекта жизнедеятельности : Автореферат дис. ... доктора психологических наук: 19.00.01/ АН СССР. Ин-т психол. – М., 2005. – 45 с.

3. Ложкін Г.В., Лазорко О.В. Поняття відповідальності в історико-філософському та психологічному дискурсах // Психологія і суспільство. – 2003. – № 4. – С. 61-74.

4. Муздыбаев К. Психология ответственности / К. Муздыбаев; Под ред. В.Е. Семенова. – Л.: Наука: Ленингр. отд-ние, 1983 – 240 с.

5. Муконина М.В. Типы профессионально ответственного отношения работников опасного производства в разных организационно-экономических условиях: Автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Моск. гуманитарно-соц. акад. – М., 2002 – 26 с.

6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

7. Солодкая М.С. Социальная ответственность субъекта управления // Credo. – 1999. – № 1(13) [Электронный ресурс] – <http://credonew.ru/content/view/120/51/>

КВАЗИ-ИЗМЕРЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ФОРМАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КВАЗИ-ДАННЫХ

Н.И. Журавлева
директор по персоналу
(г. Москва)

Квази-измерение как методический подход позволяет выделять фрагменты действительности, представляющие особый научный интерес, выявлять научные лакуны и сканировать проблемное поле научной дисциплины, охватывать в одном исследовании зарождение и эволюцию разных психологических систем, смещаться по вектору время в обоих направлениях (Прошлое – Настоящее – Будущее), на основании литературных и квази-данных обоснованно оценивать (принимать или отвергать) рабочие гипотезы, выделять новые актуальные научные проблемы. *Квази-измерения* есть методический инструмент, разрабатываемый с учетом специфики научных и практических задач. Испытуемые выступают в качестве экспертов эволюции составляющих их профессионализма. Предметной областью может выступать широкий спектр фрагментов социальной реальности: психологические системы человека субъекта труда (профессионально важные качества, стили, компетентность, профессионализм), субъективное отношение к условиям среды (кадровой политики компании, корпоративной культуре и т.д.), взаимодействия людей в процессе труда. Ориентированные на анализ больших массивов данных, квази-измерения могут и должны сочетаться с выделением дополнительных *критериев оценки* состояния психологических систем и, возможно, новых средств математического анализа данных.

В основу квазидиагностики положено несколько *правдоподобных посылок*, расширяющих рамки традиционной диагностики: 1) Люди зрелого возраста способны достаточно адекватно рефлексировать и оценивать содержание своей профессиональной деятельности и делать соответствующие выводы. 2) Люди способны интуитивно, на основании явного и неявного знания, строить «имплицитные теории» своего поведения и деятельности, воспроизводить, прогнозировать и оценивать события своей и другой жизни. 3) Люди зрелого возраста имеют достаточный опыт профессионального и иного взаимодействия с другими людьми. 4) Психологические механизмы рефлексии и ауторефлексии взаимосвязаны. 4) В профессиональные взаимодействия вовлечены лица с различными индивидуальными особенностями (разного пола, возраста, природной одаренности, профессиональной подготовленности, компетентности, квалификации и пр.), что обеспечивает целостность восприятия субъектом явлений действительности, в последующем выступающем материалом для его «имплицитных теорий». 6) Субъективные представления людей есть реальность, которую можно изучать, измерять, оценивать, прогнозировать ее динамику. 7) В психологии возможно измерение не только актуального состояния психи-

ческого (процессов, состояний и свойств), но также прошлого и будущего состояния психологических систем и др.

Исходные положения квазидиагностики не противоречат данным современной когнитивной психологии. Они имеют известные аналоги, например, «репертуарные решетки» Дж.Келли, каузометрия А.А.Кроника, «имплицитные теории интеллекта» Р.Стернберга и др. Но если в когнитивной психологии, психологии личности, в культурологии вопросы валидности и надежности квази-данных остро не ставятся, то в сфере психологии труда и организационной психологии они нуждаются в развернутой аргументации.

В серии исследований эволюции психологических систем *менеджеров частных компаний* (2004 – 2009 гг., $n_1 = 27$ чел.) установлена высокая тест-ретестовая надежность квази-измерений с интервалом 1 – 2 недели, равно как и с интервалом в 1,5 – 2,0 года ($n_2 = 28$) для большей части измеряемых переменных (параметры стилей руководства, стилей общения, профессионализм, работоспособность и др.). Например, оценки испытуемыми-экспертами динамики эволюции их произвольной памяти (для разных возрастных «срезов» – от 20 до 65 лет) находятся в интервале $r = 0,40 - 0,65$, как и другие переменные: произвольная память ($r = 0,42 - 0,75$), обучаемость ($r = 0,45 - 0,62$), интеллектуальная работоспособность ($r = 0,40 - 0,75$), эмоциональная саморегуляция ($r = 0,55 - 0,72$), саморегуляция интеллектуальной деятельности ($r = 0,48 - 0,77$) и т.п. При повторных исследованиях не выявлено значимых изменений средних оценок в сторону их возрастания или уменьшения, но несколько уменьшаются стандартные отклонения при удовлетворительных параметрах эксцесса и асимметрии (чаще не выходящих за пределы интервала от -1 до +1 в середине профессиональной карьеры и находящихся в границах -2,0 – 2,0 в начале и в завершении карьеры, т.е., при оценках состояния систем в возрасте 20 - 25 лет и 55 – 65 лет).

Условия адекватности к-измерений. Результаты серии исследований позволяют выделить условия эффективного использования квази-измерений и пространство адекватности квази-данных: 1. Обстоятельное инструктирование испытуемых, обозначение общего и частного контекстов анализа феномена (рефлексии), «раппорт», «присоединение», «сопровождение» (как это понимается в психотерапии). 2. Возраст экспертов (30 – 65 лет). 3. Профессиональный опыт в должности (не менее 1 года). 4. Интервал адекватной рефлексии процессов, состояний и фактов прошлого (до 30 – 35 лет). 5. Интервал адекватного прогнозирования процессов и состояний будущего (до 30 – 35 лет).

Области потенциального применения квази-измерений в психологии труда и организационной психологии: 1) Разрывы «линейного развития» в становлении компонентов высшего профессионализма субъекта и его оценки. 2) *Зарождение и развитие* психологической систем. 3) Становление и развитие человека как личности, субъекта, интегральной индивидуальности на протяжении профессиональной карьеры. 4) Эволюция профес-

сиональных психопатологий (эмоционального выгорания, профессиональных деструкций и т.п.). 5) Сопряженная детерминация эволюции биологических и психологических систем человека.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ РАЗЛИЧНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ К СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА И ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.Н. Крупеня

адъюнкт

(Московская область, г. Голицыно)

Формирование оптимальных взаимоотношений в трудовом коллективе является важнейшей задачей органов управления каждой организации. В настоящее время крайне тяжело найти сферу нашей жизни, которой не коснулись бы изменения, в связи с нестандартными, сложными и неоднозначными процессами, протекающими в обществе. Наиболее радикальными и существенными для общества являются перемены, которые связаны с деятельностью самого человека, что усиливает внимание к проблеме эффективного его функционирования. На сегодняшний день представляется бесспорным положение о том, что именно «человеческий ресурс» организации способен либо многократно повысить эффективность, либо поставить под сомнение сам факт её существования. Сфера профессиональной деятельности является неотъемлемой частью современного общества и требует детального изучения всех аспектов своего содержания. 100% проблем, с которыми сталкивается любая организация, возникает из-за ошибок, допускаемых при отборе, подготовке, мотивации и руководстве сотрудниками коллектива. Для грамотного управления сотрудниками, необходимо знать индивидуальные особенности каждого, его слабые и сильные стороны, так как именно персонал является тем основным ресурсом, грамотное управление которым позволяет достичь успеха и решить большинство проблем, стоящих перед организацией. Оценка результативности деятельности главным образом по экономическим показателям, является стратегической ошибкой, допускаемой многими руководителями, даже самого высокого ранга, на самом же деле, экономика страны существует для людей, а взаимоотношения между сотрудниками в организации являются самостоятельной и важной ценностью. Без её оценки, работа службы управления персоналом не может быть эффективной, и к тому же не будет отвечать современным требованиям [2, с.4].

Именно профессиональной деятельности человек посвящает значительную часть своей жизни и вполне естественно, что каждый из нас хочет чувствовать себя комфортно и уверенно среди коллег. Нередки случаи, когда предпочтительнее становится работа в хорошем, с точки зрения атмо-

сферы, царящей в нём, коллективе, а не солидное вознаграждение или перспектива карьерного роста. Коллективный характер деятельности предполагает создание социально-психологической атмосферы сотрудничества, поддержки и взаимной требовательности между сотрудниками. В «неуспешных группах», где складываются неблагоприятные взаимоотношения, в силу того, что внимание членов группы сосредоточено на отношениях межличностного характера, а не деятельностной зависимости, эффективность производительности заметно падает [9, с.36]. Негативные последствия психологических тренировок, напряжённых отношений в коллективе хорошо известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров и как следствие – ухудшение экономических показателей. Данный факт активизирует наметившуюся тенденцию к комплексному изучению социально-психологической проблематики взаимоотношений, социально-психологической оценки персонала в организации.

В зарубежной психологии проблема оценки рассмотрена в концепциях управления: первая - с позиции психологии и человеческих отношений; вторая - с позиции науки о поведении. Основоположителем первой концепции был Э.Мэйо, в результате проведенных экспериментов он пришел к выводу, что решающее влияние на производительность труда оказывают психологические и социальные факторы, а не материальные. В 30-50-е годы XX века широко была распространена данная концепция, основное положение которой гласило, что управление межличностными отношениями повышает степень удовлетворенности результатами собственного труда и выступает основой повышения его производительности. Вторая концепция получила развитие в 1960-е годы, главная ее цель - повышение эффективности деятельности организации путем совершенствования управления персоналом. Предметом рассмотрения данной концепции выступали мотивы, как главного показателя отношения человека к труду. Большой вклад в развитие этого направления внесли Ф. Херцберг, Д. Мак Грегор, а также А. Маслоу, который исследовал мотивы поступков людей и пришел к выводу, что они зависят от их потребностей, но не всегда имеют отношение к денежному вознаграждению.

На современном этапе западные фирмы, практикующие оценку персонала, основное внимание уделяют специализированным знаниям и профессиональным навыкам. Сотрудники американских организаций проходят обязательное тестирование на предмет выявления профессиональных качеств, причем, обычно каждая организация разрабатывает свои критерии оценки. Общими критериями оценки кадров выступают: образование, практический опыт, психологическая совместимость, умение работать в коллективе.

Следует также выделить японскую систему управления и оценки персонала, особенностями которой являются: непрерывность службы – пожизненная служба, т.е. создание условий для работы человека в одной и той же фирме до его выхода на пенсию; медленное должностное продвижение работников; неспециализированные карьерные пути; практика по-

вышения служащих в должности; внутренние механизмы контроля; коллективное принятие решений и коллективная ответственность. Исходя из особенностей, японскому типу управления кадрами присущи такие принципы: переплетение интересов и сфер жизнедеятельности фирм и работников; высокая зависимость работника от своей фирмы, предоставление ему значительных социальных гарантий и благ в обмен на преданность и фирме и готовность защищать её интересы; приоритет коллективного начала перед индивидуализмом, поощрение кооперации внутри фирмы, в рамках разного рода небольших групп; атмосфера равенства между работниками независимо от занимаемых постов и др. Оценка работников японских фирм производится в соответствии с занимаемой должностью, стажем работы, традициями фирмы и основана на строгом учёте принципов управления кадрами. Принятие управленческих решений основывается на всестороннем учёте мнений заинтересованных лиц на разных уровнях управления [2, с.19].

В отечественной науке формирование, развитие и коррекция взаимоотношений часто связывают с оценкой самого этого процесса. Важно отметить, что практически все авторы, исследующие проблему взаимоотношений, подчеркивают важнейшую специфическую черту – эмоциональную основу взаимоотношений (иногда его называют валентностью), которая изменяется в двух противоположных направлениях: от конъюнктивных (позитивных, сближающих людей) к индифферентным (нейтральным) и дизъюнктивным (негативным, разделяющим людей) и наоборот [1, с.74]. Л.Я. Гозман также подчеркивает двойственность содержания отношений с одной стороны - объективный процесс взаимодействия, а с другой - субъективная оценка людьми друг друга. И.С. Кон выделяет четыре процесса, в которых развертывается межличностное оценивание. Это:

- 1) интериоризация (т.е. усвоение личностью оценок со стороны других членов группы);
- 2) социальное сравнение (прежде всего с другими членами группы);
- 3) самоатрибуция (т.е. приписывание себе качеств, выполняемое на основе двух предшествующих процессов);
- 4) смысловая интерпретация жизненного переживания [5, с.124].

Многочисленные исследования показали, что нормальные взаимоотношения в коллективе способствуют высокой производительности труда, предупреждают возникновение конфликтных ситуаций, а также оказывают непосредственное влияние на качество совместной деятельности. Доказано, что рост производительности находится в прямой зависимости от межличностных отношений, хорошего настроения сотрудников и достигает 5-10% от среднего уровня [8, с.25].

На современном этапе, наука управления стремится найти и разработать оптимальные средства и методы, которые способствовали бы наиболее эффективному достижению целей организации, повышению производительности труда и рентабельности производства. Отдельным направлением исследований многих психологов, философов, топ-менеджеров яви-

лись проблемы поиска различных методов оценки эффективности деятельности персонала, степени его благополучия на рабочем месте, влияния психологического климата и взаимоотношений в организациях на эффективность деятельности работников. Работа психологов, социологов и других сотрудников службы управления персоналом требует использования современных эффективных методов и методик оценки как отдельных работников, так и коллективов в целом. Одной из таких методик является модульный социотест, разработанный А.Я. Анцуповым и нашедшим широкое применение у специалистов в различных сферах общественной деятельности. На ряду с общими методами изучения взаимоотношений в коллективе: работы с документами, беседы, опроса, наблюдения, анализа результатов деятельности и т.д., применение данной методики, позволяет определить сильные и слабые стороны руководителей организации, дать качественную и количественную оценку характеристик персонала. Он позволяет более объективно оценивать деловые, нравственные и другие индивидуальные качества каждого сотрудника в организации, с его помощью можно выявлять все межличностные конфликты и определять степень их остроты, а также предупредить возможность возникновения конфликта. Также с его помощью можно оценивать авторитетность руководителей всех уровней, сравнить положение дел в разных структурных подразделениях организации, оценить динамику их развития в течение определенного времени и выявить резервы повышения качества руководства коллективом. В целях повышения качества руководства организацией, компетентного ею управления, требуется регулярное использование (1-2 раза в год) модульного социотеста для оценки сотрудников и коллектива в целом. Это позволит своевременно выявить тенденции в развитии взаимоотношений членов коллектива и впоследствии влиять на показатели эффективности труда, как основной цели организаций.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 2004. с.306.
2. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. с.303.
3. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. М., 1987.
4. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск, 2000. с.432.
5. Кон И.С. В поисках себя. М., 1984. с.234
6. Мерлин В.С. Взаимоотношения в социальной группе и свойства личности: системный подход к исследованию их связи // Социальная психология личности. М.,1979, с.259.
7. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.,2000.
8. Пономарев Л.Н. и др. Эффективность труда руководителя. М. 1988.

9. Управление персоналом: учебник для вузов / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
10. Hayes N. Principles of social psychology. Hove: Hillsdate, 1993.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ В СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

Ю.И. Мельник

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Петрозаводск)*

Управленческая деятельность, которая имеет свой предмет и содержание обуславливает реализацию возможностей человека как руководителя, а имеющийся у руководителя управленческий потенциал является необходимым условием осуществления управленческой деятельности. В развиваемой нами концепции управленческого потенциала как системы мы показали, что психологическими основаниями управленческого потенциала выступают опыт, направленность, способности и продуктивность, которые и приобретают специфическое содержание в рамках осуществления собственно управленческой деятельности [1]. Как системная характеристика, управленческий потенциал выступает мерой реализации управленческих возможностей и необходимых способностей человека как руководителя. Актуализация управленческого потенциала обусловлена накопленным управленческим опытом, что составляет ресурс управленческого потенциала и наличным личностно-профессиональным резервом в виде управленческой мотивации и управленческой ориентировки. Реализация управленческого потенциала предполагает производство соответствующего управленческого продукта. Управленческий потенциал руководителя является целостной многоуровневой системой и включает как элементы управленческий опыт, управленческую мотивацию, управленческую ориентировку и управленческий продукт. Как системная категория управленческий потенциал отражает формально-динамическую сторону управленческой деятельности руководителя и содержательную сторону его субъектности, что в совокупности и предполагает накопление потенциала, актуализацию и последующую его реализацию. Представленные элементы управленческого потенциала являются подсистемами системы управленческого потенциала, и каждый в отдельности отражает тот или иной аспект активности и поведения человека как руководителя. Совокупность данных элементов составляет управленческий ресурс и управленческий резерв в структуре индивидуального управленческого потенциала, который и является необходимым атрибутом, системным свойством руководителя. Сам управленческий потенциал может быть реализован только в системе управления через конкретную и содержательную управленческую деятельность.

В первом приближении можно предположить, что актуализация управленческого потенциала связана с реализацией основных функций управления. Другими словами, эффективная реализация управленческих функций – целеполагание, планирование, организация, руководство, мотивация и контроль является следствием грамотной актуализации управленческого потенциала. Но если посмотреть литературу по менеджменту, то реализация данных функций не является, по сути, предметом исследования, а традиционно изучаются личность руководителя, его свойства и характеристики и процессы влияния на последователей и результат. Об этом говорит и Филонович С. Р. в своей обзорной статье, посвященной лидерству в менеджменте [2]. Сама же специфика и содержание управленческой деятельности остается в тени. Отсутствие деятельностного подхода в изучении руководителя, его поведения в психологии и менеджменте является парадоксальным.

Актуализация и реализация управленческого потенциала вопрос не только личных желаний и способностей руководителя, но и возможность его реализовать, решая реальные управленческие задачи в конкретной организации. Здесь организация должна быть заинтересована в развитии управленческих качеств руководителей и создавать все возможные условия для содержательной актуализации управленческого потенциала. Реализация такого возможно в рамках осуществления всего комплекса управленческой деятельности в организации.

В западной литературе по менеджменту эта проблема определяется в том, как связать лидерство и его различные проявления в организации через деятельность руководителя (*performance approach*). Основной вопрос для сторонников деятельностного подхода – что является предметом деятельности руководителя в организации. Ориентиром здесь может послужить модель Rammler G. и Brache A. [4]. Авторы предлагают интегративную модель деятельности руководителя на основе холистического взгляда на организацию. Деятельность руководителя – это последовательное управление организацией, процессами и людьми. Rammler G. и Brache A. предлагают своеобразное руководство по управлению организацией как системы в виде матрицы 3 на 3 – где три уровня деятельности – «организация», «процессы» и «люди» пересекаются с тремя переменными деятельности – «цели», «дизайн» и «управление». Каждой ячейке матрицы соответствуют ключевые управленческие компетенции, которые необходимы руководителю для эффективного управления организацией и представляют собой набор поведенческих действий руководителя на каждом соответствующем уровне управления. Опираясь на модель Rammler G. и Brache A., Elwood F. Holton и Susan A. Lynham [3] и ряд других авторов разработали комплексную модель компетенций руководителя, которая интегрирует деятельностный подход и теорию лидерства в приложении к высоко эффективной управленческой деятельности. Известно, что «модели компетенций» являются популярными в менеджменте, особенно в приложении к лидерскому развитию. Авторы считают, что их модель компетенций пред-

ставляет собой модель эффективности деятельности руководителя по трем ключевым аспектам управления организации – «организация» - «процессы» - «люди». Для эффективной деятельности по каждому направлению необходимы соответствующие компетенции – всего выдели 180 компетенций. На данный момент «Модель компетенций высокоэффективного руководителя» на наш взгляд является наиболее полной для описания всего содержания управленческой деятельности. Модель может служить ориентиром и своеобразным инструментом, как для организации, так и для управленцев при создании условий для реализации управленческого потенциала в компании в рамках развития управленческого персонала и его соответствующей оценки.

Недостатком представленной модели компетенций высокоэффективного руководителя является то, что она не затрагивает психологических особенностей и оснований проявления управленческих компетенций, хотя авторы очень часто упоминают о способностях, умениях и навыках, но при этом, модель дает ответ на вопрос: «Что необходимо делать руководителю, чтобы приводить организацию к высоким результатам, и тем самым быть эффективным?»

Если говорить в терминах управленческого потенциала, то управленческим продуктом здесь и будет грамотное руководство на всех уровнях управления и достижение соответствующих управленческих результатов: четкая стратегия развития и деятельности организации, адекватные организационные процессы, правильное поведение людей в соответствии со стратегией и процессами. Достижение данных результатов обусловлено управленческой мотивацией, управленческой ориентировкой и управленческим опытом, которые соотносятся с уровнями руководства на организационном уровне, на уровне процессов и на уровне персонала.

Формирование стратегии развития организации обусловлено стремлениями и желаниями руководителя к изменениям, к росту и совершенствованию, как своей деятельности, так и организации в целом. Управленческая мотивация здесь приобретает истинный управленческий смысл как стремление к управлению организацией через развитие организации. Мы можем утверждать, что личное стремление человека быть руководителем, которое реализуется соответствующим образом, дальше, при определенных условиях трансформируется и развивается в мотивацию управления конкретной организацией, социальной структурой (подразделением в организации), чтобы привести ее в лучшее состояние. Субъективной основой здесь выступает чувство неудовлетворенности существующим положением вещей в организации (подразделении) и как следствие стремление к изменению и последующему развитию. В этом случае управленческая мотивация является своеобразной предпосылкой проявления «стратегических компетенций» руководителя. Конечно, наиболее рельефно это проявляется у руководителей топового уровня, где стратегическое управление является не только их функциональной обязанностью, но и связано с их личными

желаниями. Личная мотивация руководителя здесь трансформируется в стратегию развития «его организации».

Процессуальный уровень управления – руководство организацией на уровне процессов – это организация производственной деятельности организации (подразделения). Данный уровень деятельности руководителя мы соотносим с актуализацией управленческой ориентировки в структуре управленческого потенциала. «Процессные компетенции» руководителя – это, по сути, умение ориентироваться в разнообразной управленческой информации и принимать соответствующие управленческие решения и брать на себя ответственность за достижение результата.

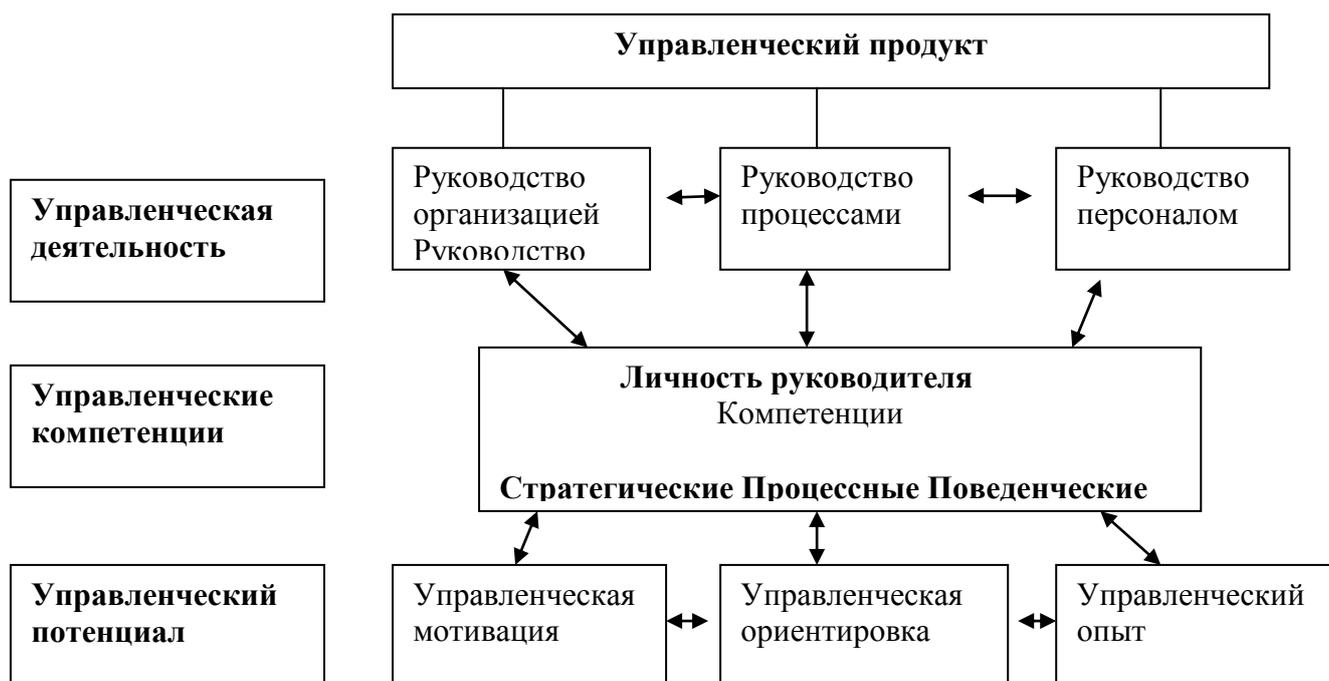
Работа с людьми – руководство на уровне персонала требует определенного опыта от руководителя, и в первую очередь его социоцентрической направленности и реализации довольно гибкого стиля руководства. «Поведенческие компетенции» – это умение направить усилия людей, их поведение на достижение организационных целей. Как показывает практика это возможно при преобладании доминировании антропоцентрического стиля руководства, т.е. решении и психологических задач в управленческой деятельности. Понимание этого, как правило, приходит со временем для руководителя и определяет качественное своеобразие его управленческого опыта.

Таким образом, «стратегические компетенции», «процессные компетенции» и «поведенческие компетенции» являются необходимым условием актуализации управленческого потенциала. Сам же управленческий потенциал реализуется в управленческой деятельности, через «руководство организацией, «руководство процессами» и «руководство персоналом». Другими словами, реализация управленческого потенциала возможно, только через владение руководителем соответствующих управленческих компетенций. Данные управленческие компетенции являются своеобразным посредником между потенциалом руководителя и управленческой деятельностью. Управленческие компетенции в данном случае – это умение руководителя перевести свой потенциал в конкретные поведенческие характеристики управленческой деятельности. А управленческим продуктом такой деятельности является достижение соответствующих результатов в руководстве организацией, процессами и персоналом.

Мы предлагаем модель реализации управленческого потенциала через управленческие компетенции, которая представлена на рисунке. Центральным элементом данной модели является личность руководителя, который является носителем соответствующих управленческих компетенций при наличном управленческом потенциале. Являясь атрибутом руководителя управленческий потенциал, не оторван от его личности, а характер его реализации обусловлен управленческими компетенциями, которыми руководитель должен обладать. Следующий вопрос, каким образом руководитель ими научается обладать. Управленческий опыт, управленческая мотивация и управленческая ориентировка служат предпосылкой приобретения, формирования, становления и проявления необходимых управленче-

ских компетенций. А те, в свою очередь, позволяют руководителю реализовать свой управленческий потенциал в форме создания конкретного управленческого продукта. Таким образом, в структуре управленческого потенциала уже заложена возможность его реализации через соответствующие управленческие компетенции в виде управленческого продукта, что дает в последствии оценить результативность деятельности руководителя и качество реализации его управленческого потенциала.

При этом актуальным остается вопрос насколько организация требует и заинтересована в актуализации, реализации и развитии управленческого потенциала своих руководителей. Формально организация, конечно, требует соответствующих управленческих компетенций, но, как показывает практика, на самом деле не знает каких. Представленная модель реализации и актуализации управленческого потенциала и показывает, какие управленческие компетенции необходимы современной организации. Задачей организации является создание всех необходимых условий для реализации управленческого потенциала своих руководителей, и устранение всех возможных барьеров на этом пути.



Модель актуализации и реализации управленческого потенциала.

Литература

1. Мельник Ю.И. Развитие управленческого потенциала руководителя // Вестн. Карельского филиала СЗГАС-2009: Сб. научных статей / Карельский филиала Северо-западной академии государственной службы в г. Петрозаводске. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 11-22.

2. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2003. № 2. С. 3-24.
3. Holton E.F., Lynham S. A. Performance-driven leadership development // Advances in human resources. 2000. № 2. P. 1-17.
4. Rammler G.A., Brache A.P. Improving performance: How to manage the white space on organizational chart. – San Francisco: Jossey-Bass. 1995.

СПОСОБНОСТЬ К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ И ИНТУИЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

С.В. Мясникова
старший преподаватель
(г. Санкт-Петербург)

Управление является древнейшей областью человеческой деятельности, но А. Файоль снес большой вклад в формирование науки управления, рассматривая управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, на основе которых он дал определение понятию «управление». [6]

Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать; предвидеть — учитывать грядущее и выработать программу действия; организовывать — строить двойной материальный и социальный организм предприятия; распоряжаться — заставлять персонал надлежаще работать; координировать — связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия; контролировать — заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным; правилам и отданным распоряжениям.

Особое значение из всех управленческих функций уделяют функции предвидения, так как в обязанности руководителя входит определение цели и выбор средств ее достижения, установление приоритета задач в работе организации и прогнозирование возможных последствий их решений. Все исследователи процесса мышления называют предвидение или прогнозирование основным механизмом поиска наиболее оптимального решения, который, прежде всего, используется на этапе оценки последствий принимаемых решений. Тем самым, у руководителей одним из профессионально-важных качеств является способность к прогнозированию.

С точки зрения современной психологи, прогнозирование является одной из форм проявления опережающего отражения, иначе говоря, антиципации. Ломов Б.Ф. и Сурков Е.Н. рассматривают *антиципацию* как «*способность... действовать и принимать те или иные решения с определенным временно-пространственным упреждением в отношении ожидаемых, будущих событий*». [3]

Антиципация существует в различных формах:

Предчувствие — опережающие чувства, ожидание появления каких-то пока еще не пережитых чувств, хотя реальных причин к этому нет.

Предугадывание – неосознанное получение информации, не предполагающее предварительных исследований, но которой предшествует опыт взаимодействия с предметом, сосредоточенность на нем.

Предсказание – словесное описание будущего, которое не имеет четкого объяснения о том, как оно получено.

Предвидение — описание зрительного вида будущего. Эта форма близка к предсказанию и предугадыванию, когда знание получают неосознанно, с другой стороны, выступает как способ научного познания, которое носит целенаправленный характер и осознается, т.е. близка к понятию прогнозирования.

Прогнозирование – получение информации о перспективах развития явления в результате исследования.

Бестужев-Лада И.В. [1] считал, что прогнозирование, в отличие от других форм антиципации, является целенаправленным. Иначе говоря, это познавательная деятельность, в процессе которой ставится цель, формируется модель исследования явления, основанная на известных фактах, и определяется форма получения знаний о будущем (прогностическое умозаключение, образ будущего в виде модели, план будущего, гипотеза и т. п.). Результат этой деятельности специфичен: отражение будущего с учетом вероятности его наступления и различной временной перспективы.

В реальной жизни все эти формы опережающего отражения взаимосвязаны. Предчувствие может быть выражено как в эмоциях, так и в высказывании об ожидаемых чувствах, прогнозирование может включать в себя и предвидение, и предчувствие. Но, в отличие от прогнозирования, в предвидении, предчувствии и предугадывании человек не может объяснить, как получил знание о будущем, эти процессы протекают на бессознательном уровне, осознается только результат. Тем самым, эти формы антиципации близки к понятию интуиции.

Интуиция (intuitio), в переводе с латинского, буквально означает *созерцание, видение, пристальное, внимательное всматривание*.

На сегодняшний день сформировались два подхода к рассмотрению данного понятия: одни исследователи рассматривают интуицию как осознание решения, происходящего без помощи рассуждений, другие – как неосознанный процесс получения решения.

Согласно первому подходу, интуиция в процессе принятия решения рассматривается как непосредственное знание, которое внезапно появляется в сознании человека, и не имеет никаких подтверждений его истинности. Понятие инсайта, которое часто употребляют как ее синоним, является очень близким к такому пониманию интуиции. Безусловно, интуиция и инсайт имеют много общего, это неконтролируемость и неосознанность процесса возникновения. Но в отличие от интуиции, решение, возникшее при инсайте, может быть подтверждено и доказано, так как человек вне-

запно осознает логику развития ситуации, а интуитивное решение нельзя объяснить или проверить.

Согласно второму подходу, в основе получения интуитивного решения лежит процесс восприятия и переработки информации, промежуточные этапы которого не осознаются человеком. С точки зрения Юнга К.Г. [7], интуиция – способ восприятия понятийной информации, при котором происходит непосредственное восприятие сути объектов или событий. Интуиция противопоставляется ощущению, способу восприятия фактической информации, которую можно увидеть, услышать или потрогать. С точки зрения других исследователей (Эпстайн С., Эллисон К.У. и др.), интуиция один из способов переработки информации, когда вся имеющаяся информация оценивается в целом, без углубления в детали. Интуитивный способ работы с информацией противопоставляется аналитическому, который основан на систематизации фактов и последовательных рассуждениях. [2]

Целью проведенного исследования явилось изучение способности к прогнозированию и интуиции у руководителей коммерческих организаций. Для достижения поставленной цели были использованы методика «Способность к прогнозированию», разработанная Л.А. Регуш [5], и опросник «Ваш психологический тип», разработанный Д. Кейрси, адаптированный на российской выборке Овчинниковым Б.В., Владимировой И.М., Павловым К.В. [4] В данном исследовании приняло участие 306 руководителей: 141 – руководители высшего звена и 165 – руководители среднего звена, в возрасте от 20 до 65 лет, со стажем управленческой деятельности от 1 года до 40 лет, из них 181 – мужчины и 125 – женщины.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Способность к прогнозированию, как и любая человеческая способность, проявляется и формируется в деятельности. Исследование, проведенное среди руководителей, показывает, что способность к прогнозированию развивается с увеличением возраста и стажа управленческой деятельности. Кроме того, выявились различия по уровню способности к прогнозированию между мужчинами и женщинами: среди руководителей высшего звена – у женщин уровень способности к прогнозированию ниже, чем у мужчин, а среди руководителей среднего звена – у женщин, наоборот, уровень способности к прогнозированию выше, чем у мужчин.

2. При опросе руководителей, большинство из них утверждает что, при принятии решений в большей степени они полагаются на свою интуицию. Но исследование показывает, что руководители предпочитают использовать в своей деятельности не интуитивный, а сенсорный способ восприятия информации. При этом, руководители-женщины чаще используют интуитивный способ, чем мужчины. В целом по выборке не обнаружено взаимосвязей возраста и стажа управленческой деятельности с использованием интуитивного способа принятия решения. Но стоит отметить, что руководители среднего звена, становясь старше, чаще используют интуицию.

3. Оказалось, что чем чаще руководители используют интуитивный способ восприятия информации, тем выше их уровень способности к прогнозированию.

В заключении можно сказать, что развитая способность к прогнозированию – это инструмент, помогающий руководителю противостоять изменяющимся обстоятельствам, планировать необходимые преобразования, проводить их в жизнь, а также предвидеть новые направления и возможности развития организации. Однако на сегодняшний день, когда наблюдается ускорение всех процессов, происходящих в обществе, и возрастает роль информации, от руководителя требуется очень быстро принимать решения в условиях дефицита времени. И в этом им может помочь такая особенность интуиции, как скорость переработки большого количества информации. А чувство близости решения и правильности направления, возникающее до того, как это решение проверено логикой, играет большую роль не только в поиске окончательного решения проблемы, но и в выборе промежуточных целей и этапов.

Литература

1. Бестужев-Лада И.В. Прогнозирование как особая категория подхода к проблемам будущего. М., 1970.
2. Степаносова О.В. Современные представления об интуиции // Вопросы психологии, 2003, № 4
3. Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н. Антиципация в структуре деятельности. М., 1980.
4. Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов К.В., «Типы темперамента в практической психологии». СПб, 2003
5. Регуш Л.А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего. СПб, 2003
6. Семенова И.И История менеджмента: Учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000
7. Юнг Г.К. Психологические типы. М., 1992

ПРОБЛЕМА СУБЪЕКТА ТРУДА В СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ В КОНТЕКСТЕ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Н.В. Оглезнева

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Тверь)*

Современные концепции управления являются в большинстве своем личностно-ориентированными. В рамках этих подходов происходит смещение акцента на значимость человеческого фактора, а эффективность работы организации связывается с состоянием человеческого ресурса.

Эта тенденция выводит на первое место проблему субъекта труда и повышает значение социально-психологических ресурсов в повышении

эффективности труда. В связи с требованиями практики разрабатываются и новые подходы к пониманию субъекта труда, организационной среды, а также к сущности взаимодействия субъекта и среды.[5] Появились новые понятия, в которых субъект и его окружение неразрывно связаны. К примеру, социально-психологическое пространство субъекта, в котором субъект является одновременно элементом его (А.Л. Журавлев, 2007), понимание среды как сферы жизнедеятельности субъекта (А.А. Грачев, 2009), рассмотрение ценностных ориентаций субъекта, являющихся также переменной организационной среды в качестве ценностных регуляторов (Т.С. Кабаченко, 2002).

Одним из таких современных понятий, содержащих в себе большой научный и практический потенциал, но не получивший на наш взгляд должного применения в психологии управления и организационной психологии, является понятие психологического контракта.*[8]

Вероятно одной из причин данного факта является стереотип научного мышления – поскольку сам термин пришел из зарубежной психологии, разрабатывался в концепции социального обмена, то он и прочно связывается в восприятии отечественных психологов с этой концепцией. Критика концепции теории обмена отражена в нашей литературе.[9]

Фактически же это означает и недостаточность методологического обоснования, а также «вписывания» этого понятия в систему понятий отечественной психологии.

Прежде чем более подробно остановиться на понятии психологического контракта, рассмотрим современные тенденции в развитии психологии личности, безусловно оказавшие влияние, наряду с другими факторами, и на появление новых подходов к рассмотрению субъекта труда.

Еще в 1984 году Мадди отметил две главные тенденции в развитии психологии личности. Первая из них заключалась в возрастании роли когнитивных факторов, что привело к приданию особого значения построению личностью своего внутреннего мира и субъективного пространства окружающей реальной среды. Вторая тенденция в развитии психологии личности заключается в смещении внимания на вопросы взаимодействия личности и ситуации.[6] При этом среда (ситуация) стала пониматься не как пространство влияний на личность, а как пространство возможностей личности.

В таком рассмотрении вместо традиционного адаптирующегося к среде человека, мы получаем субъекта жизни, самоопределяющегося и самореализующегося.

Необходимо остановиться также на том, как в этой тенденции уточняется понятие саморегуляции личности. Если ранее саморегуляция рассматривалась в контексте адаптации к среде (внешней и внутренней), то в новом контексте, при рассмотрении человека как субъекта жизни Д.А. Леонтьев представляет двухфазную модель саморегуляции включающая в себя две, дополняющих друг друга, функции привязанные к определенным фазам, цикла взаимодействия. «Саморегуляция жизнедеятельности вклю-

чает две по-разному организованные регулирующие функции – функцию самоопределения и функцию реализации».[6] Функция самоопределения соотносится с открытостью (толерантной восприимчивостью) в отношениях человека с миром, а функция реализации - с закрытостью (эгоцентрическим воздействием) в этих отношениях.

В социально-когнитивных и контекстуальных теориях личность рассматривается как открытая система, в которой аффективно-когнитивные процессы, составляющие основу внутреннего мира человека, находятся в реципрокном взаимодействии со средовыми ограничениями и возможностями. Изучаются механизмы, с помощью которых человек интерпретирует мир и себя, приписывает значения событиям.[4.7]

При этом когнитивные структуры рассматриваются как контекстуализированные. Люди имеют представления, релевантные одним социальным контекстам и нерелевантные другим. Некоторые социальные условия могут активировать представления, которые остаются латентными в других условиях. Подчеркивается, что когнитивные структуры и мыслительные стратегии отдельного человека нельзя понять в рамках глобального когнитивного стиля.

В наиболее современных контекстуальных теориях личности, выросших на разработках социально-когнитивных теорий, личность и ситуацию стремятся описывать в одной системе понятий.[4] Исследователю такой подход дает возможность анализировать возможности человека, его цели, стандарты исполнения, ожидания в отношении мира, оценку своей способности справляться с трудностями с точки зрения обстоятельств, жизненных задач, составляющих жизнь отдельного человека.**

Обратимся вновь к понятию психологического контракта. Нами психологический контракт определяется как характеристика субъекта труда, приобретаемая субъектом во взаимодействии с социальными условиями организационной среды. То есть психологический контракт является контекстуализированной личностной переменной. Он в свою очередь, характеризуется следующими переменными: структура, состояние и направленность. Структура включает иерархическую систему ожиданий субъекта от своей организации, и иерархическую систему обязательств перед ней. В наших исследованиях показано, что в системе ожиданий более всего отражены мотиваторы труда, организационного поведения и взаимодействия, применяемые в кадровом менеджменте российских компаний. В то же время в системе обязательств более всего нашли отражение организационные ценности и нормы, регуляторы поведения, принятые в культуре конкретного предприятия. Таким образом, в структуре контракта отражена активность субъекта по отношению к среде в обеих фазах (функциях) саморегуляции.

Вид структуры контракта определяет потенциальные поведенческие тенденции субъектов и детерминирован особенностями организационной культуры. В работе наряду с отношенческим, карьерным и деловым типом структуры обнаружены недифференцированные типы структуры с

разными вариантами состояния контракта, как другой его переменной, отражающей аффективно-когнитивную оценку субъектом своего взаимодействия с организацией. То есть недифференцированные контракты могут быть разной природы (амбивалентные, комплексные и недостаточно сформированные, незрелые) и отражать индивидуальные особенности субъектов, их способности и возможности к формированию контракта в определенных социальных условиях. Впрочем, данный факт требует дальнейшего исследования. Получены данные, что психологические контракты с недифференцированным типом структуры характерны для рыночного и адхократического типов организационной культуры, еще недостаточно распространенных в российских условиях.

В зарубежных исследованиях тип контракта определялся исключительно по ожиданиям и обязательствам. В нашей работе введены две новые характеристики контракта – состояние и направленность, отражающие субъективную оценку субъектом ситуации его взаимодействия с организацией, что дает новые возможности учитывать интерпретацию субъекта социальных условий.

Таким образом понятие психологический контракт позволяет осуществить новый подход к исследованию субъекта труда, перемещая внимание на взаимодействие субъекта труда и среды, позволяет изучать организационную среду и в «субъективизированном» виде. Это дает новые возможности по осуществлению кадрового сопровождения в организации.

Литература

1. Грачев А.А. Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника//Психол.ж-л, т30, 2009 №3.С.28-36.
2. Журавлев А.Л. Купрейченко А.Б. Социально-психологическое пространство самоопределяющегося субъекта: понимание, характеристики, виды// Жур-л практической психол. образования, 2007 №2 (11),с 7-17.
3. Кабаченко Т.С. Ценностные ориентации персонала как отражение противоречий организационной среды// Современные проблемы психологии управления /Ответственные редак.:Т.П. Емельянова, А.Л. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2002.С. 257-275.
4. Капрара Дж., Сервон Д. Психология личности- СПб: Питер,2003. 640с.
5. Ключко В.Е. Современная психология: системный смысл парадигмального сдвига// Сибирский психологический жур-л.2007№ 26.С. 15-21.
6. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции// Ученые записки кафедры общей психологии МГУ. Выпуск 2/ Под общ. ред. Б.С. Братуся, Е.Е. Соколовой- М.: Смысл, 2006. С.85-105.
7. Олпорт Г. Становление личности: избранные труды/ Под ред. Д.А. Леонтьева.М.: Смысл, 2001.462 с.
8. Ребрилова Е.С Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды.Автореф. диссертации на соискание ученой степени канд. психол. н. Тверь 2009.22с.

9. Юревич А.В. Критический анализ американских социально-психологических концепций «справедливого обмена»// Вопр. психологии, 1981№ 5 С.158-166.

Примечания

*Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды. Диссертация на соискание степени канд. психол. наук защищена под моим руководством.

**Уже отмечалось в научной литературе, что данный подход перекликается с идеями Л.С.Выготского.

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ МОДЕЛЬ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО КОУЧИНГА

А.Е. Смирнова

*кандидат психологических наук,
психолог высшей категории
(Ярославская область, г. Тутаев)*

Исследование проведено в рамках Гос.контракта Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» (№236)

В бизнес-консультировании большую часть консультаций приходится проводить именно с лидерами - руководителями, ведь чаще всего обращаются первые лица организаций. И работая с руководителями, мы заметили, что чаще всего руководители нашей страны и наших компаний более всего ориентированы на решение задач. Но любой бизнес – это система, и любая система существует в неких противоположностях, и по первому закону диалектики основной закон развития - это единство и борьба противоположностей. Поэтому если мы говорим о системе, об организации, мы должны понимать, а в каких противоположностях она существует, потому что без противоположностей не существует бизнеса. Бизнес – это парадокс противоположностей. Без умения разбираться с тем, а что за противоположностями мы управляем, когда мы управляем бизнесом, невозможно бизнесом управлять.

Компас трансформационного коучинга представляет собой две основных противоположности для бизнеса: некий смысл, предназначение – что-то внутреннее, постоянное, с одной стороны, а с другой стороны – контекст, изменчивая реальности, которая существует; вторая противополо-

ложность – ориентация на цель, на решение задач, с одной стороны и человеческий фактор и отношения, с другой.

Это модель лидерства, и, в том числе, ключей персонального мастерства в модели лидерства. Каждый руководитель в своем управлении управляет разными противоположностями. Так вот направленность на задачи и на действие – это часть так называемого транзактного лидерства, то есть когда мы управляем целями и способами достижения этих целей. На самом деле это достаточно эффективное лидерство, потому что оно позволяет рассматривать человека как механизм в большой системе организации, в большой машине. Но этот механизм рассматривается с точки зрения функционала и с точки зрения винтика, и того, какие усилия может приложить конкретный человек, чтобы вся система работала. И, соответственно, предположения транзактного лидерства следующие. Люди мотивируются наградой и наказанием. Направленность всего предприятия на задачу. И предназначение подчиненных – делать то, что им скажут.

Второй вид лидерства – трансформационное лидерство, лидерство преобразований, которое направлено в противовес транзактному лидерству и на задачи и на отношения. И предположения этого лидерства следующие. Люди следуют за лидером, который их вдохновляет. Человек с видением и страстью может достичь великих результатов. И служение отношениям, объединение сотрудников на основе общих ценностей и образов будущего.

Это те предположения, которые составляют основу трансформационного лидерства. Если посмотреть, в чем же отличие транзактного лидерства от трансформационного, то ответ очень простой. Отличие только в способе мышления, и он зависит от той склонности мышления, которая есть у нас как у людей, и эти склонности различаются в западном и восточном мышлении. По результатам анализа практической работы с руководителями были выявлены следующие особенности подхода к руководству:

1. Лидеры очень эффективно управляют в условиях определенности, в условиях стабильности.

2. Есть некоторое чтение мыслей по поводу того, что происходит в головах у их сотрудников. То есть руководители, ставя задачу на выполнение, думают, что их подчиненные понимают эту задачу так же, как они, и ждут, соответственно, такого же результата, как они предполагают. Но в этом есть минус, достаточно большой, а именно: руководители, ставя задачу, обладают низкой чувствительностью к обратной связи, которая поступает от системы, от исполнителей. Люди, которые задачу принимают, они, естественно, эту задачу иногда понимают совсем не так, как ставят задачу руководители. Итак, третий симптом лидеров – низкая чувствительность к обратной связи.

Эти симптомы работали, когда была четкая задача, когда нужно было достигать результатов. В ситуации кризиса – в период перемен условия изменились. И, соответственно, получается так, что руководителям во

многим приходится работать в условиях неопределенности. Поэтому на первый план выходят такие качества, как умение или комфортное управление в условиях неопределенности. Как раз если говорить о трансформационном лидерстве, то лидер трансформационный умеет управлять в условиях неопределенности. Мало того, что трансформационные лидеры – это не только те, кто может управлять хаосом, но и те, кто этот хаос может создавать.

Качества трансформационного лидера: он вдохновляет других людей, он осознает и выражает свои ценности и транслирует ценности, которые витают в организации, своим сотрудникам. И эти ценности во многом зависят и от него самого, потому что если он не будет демонстрировать своим поведением, не будет осознавать те ценности, которые в его организации, то получится некий дисбаланс между тем, что мы заявляем и тем, что мы получаем в реальности. Между той миссией и теми ценностями, которые написаны на доске, и той миссией и ценностями, которые разделяют сотрудники. Также трансформационный лидер формулирует общее видение и поддерживает изменения. Что же касается коучинга, то в процессе коучинга мы занимаемся тем, что показываем лидерам их сильные стороны, как правило, это проципательность и решительность. Как раз эти стороны позволяют лидерам эффективно управлять в условиях определенности.

Задача коуча – развить потенциал лидера в другую сторону, в область рефлексии и внимательности, потому что как раз эти качества составляют основу эмоционального лидерства, эти качества развиваются лидерами для того, чтобы они стали трансформационными лидерами. Почему важно развивать именно эти качества?

Внимательность предполагает внимательность к тому процессу и к тому контексту, в котором лидер пребывает. Эта внимательность - умение считывать и получать обратную связь от системы. Рефлексия – это умение понимать себя, умение управлять собой и умение анализировать, раскладывать на тысячу разных вариантов то, что происходит сейчас. Во многом наши лидеры, с которыми мы работали, пропускают этот блок рефлексии. Они получают какой-то сигнал на входе от системы и сразу делают выводы, начинают действовать. И очень часто, практически в 80 случаях в нашей работе с руководителями мы обращаем их внимание на то, что невозможно принять решение, невозможно получить качественную обратную связь и полную информацию извне, пропуская этот сектор рефлексии.

Если руководитель может приносить пользу и себе, и обществу, и своим сотрудникам, то тогда мы можем действительно говорить, что лидер перерождается, преобразуется, и становится не только транзактным, но и трансформационным лидером. В нашей стране есть все предпосылки для того, чтобы лидеры были трансформационными. В нашей стране есть все предпосылки для того, чтобы наша страна стала страной трансформации, и для всего мира в том числе.

ПРОСТРАНСТВО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

(Исследование поддержано грантом Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) № 09-06-00199а:

«Профессиональное становление субъекта в социоэкономических профессиях»)

В.А.Голочек

*доктор психологических наук, профессор
(г. Москва)*

Вследствие развития техники и технологий общественного производства на рубеже XIX и XX в., *первыми моделями* объяснения, оценки и изучения профессиональных способностей, успешности, потенциала, деятельности и отношений субъектов в процессах труда стали *социотехнические* профессии. Социотехнические профессии вызвали к жизни новые научные дисциплины – психологию труда (психотехнику, индустриальную, промышленную психологию), инженерную, эргономику. Выделение роли социальных и социально-психологических эффектов, сопровождающих совместную деятельность людей, привели к становлению организационной психологии, социологии труда и др. Но были ли первые модели единственными, всеобщими, универсальными, неограниченными в их эвристическом потенциале? Должно ли ученым оставаться в рамках исторически первых моделей, сформировавшихся канонов, или же можно и нужно намечать контуры новых методологий и моделей, более адекватных новым свойствам социальных объектов, новым социальным реалиям?

В постулируемом предмете гуманитарных дисциплин, равно как и отдельного исследования, можно выделять три детерминанты: а) объекты – фрагменты социальной реальности (отражаемые объективно, согласно требованиям научности); в) структура теоретического знания, определяющая своеобразное понимание предмета дисциплины и эмпирических фактов в зависимости от доминирующей научной парадигмы (Кун, 1977; Розин, 2008; Стетин, 2000; Юревич, 2005 и др.); с) содержание и структура социального заказа - назревшей общественной потребности в решении важных практических задач. Если первые две детерминанты давно стали общепризнанными, то в отношении роли третьей - *содержания и структуры социального заказа*, - еще нужно приводить аргументы. Основные из них следующие:

- Становление научного менеджмента Ф.У.Тейлора как теории и реальной практики, его последователей - Ф.и Л.Джилбрет и др., единомышленников - А.Файоль и др. проходило на крупных производственных предприятиях. Именно здесь формировалась и оттачивалась идеология и методология познания профессиональной деятельности и отношений людей.

- Становление теории и практики психотехники как «науки, ориентированной на решение задач будущего» (Г.Мюнстерберг, В.Штерн) было

сопряжено с развивающимися технологиями в промышленности и на транспорте.

- Материальной базой для выделения новых социальных реалий и новых подходов: «школы человеческих отношений» (Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер, М.Фоллетт), «школы социальных систем» (Ч.Бернар, Г.Саймон, Ф.Селзник и др.) в первой половине XX в. выступали крупные предприятия.

- Становление теории и методологии инженерной психологии, эргономики, организационной психологии так же было жестко predetermined игнорированием «человеческого фактора» в процессе масштабного использования техники на предприятиях, на транспорте, в армии.

- Особым предметом отношений участников совместной деятельности стали в «школе человеческих отношений». Но эти вопросы в своих обобщениях – как *мировоззрение* и как *требование новой организации совместного труда*, – еще в начале XX ст. остро и принципиально ставили представители «классической школы» («школы научного менеджмента») – Ф.У.Тейлор, Ф.Джилбрет, Г.Л.Гантт и др.

Другими словами, философская, методологическая и прагматическая рефлексия учеными требований *социального заказа* в начале и в середине XX ст. осуществлялась с опорой и в рамках *социотехнической модели* деятельности субъекта. Но очевидно, что в науке необходима периодическая рефлексия как содержания *социального заказа*, *эволюции социальных объектов и становления их новых свойств*, *эволюции отношений субъектов*, так и методологических и методических средств решения ставшими актуальными научных и практических задач. С учетом новых реалий в качестве *дополняющей* исторически первую может рассматриваться *социономическая модель*, ориентированная на социономические профессии (управленческую деятельность в т.ч.), акцентирующая внимание не только на деятельности, но и на взаимодействиях и отношениях субъектов совместной деятельности. Ее атрибутами выступают признание в качестве полагающих, приоритетных, исходных: 1) не индивидуальной (абстрагированной, вычлененной из общего), а *совместной профессиональной деятельности людей* (Журавлев, 1988 и др.); 2) не отдельных субъектов, а более *целостных социальных единиц* (социальных групп); 3) *активности* всех взаимодействующих партнеров; 4) *динамичности отношений* сосубъектов; 5) *выраженной эволюции социальных объектов* (индивидов и групп); 6) *вариативность* условий и задач сложной профессиональной деятельности; 7) *динамичность условий среды*; 8) *динамичности пространства* (социального, социально-психологического, психологического, физического) взаимодействующих людей. (В первом приближении под *социально-психологическим пространством* будем понимать сформированную субъектом систему взаимосвязей и отношений социальных объектов).

Рассмотрим феноменологию – содержание и историю развития отношений людей в процессе общественного производства на протяжении минувшего столетия (а), некоторые аспекты ее философской рефлексии

(в), эффекты, обусловленные организацией пространства взаимодействия людей (с), потенциальные ресурсы человека, сопряженные с эффектами взаимодействия людей, как интер-, интра- и внесубъектные ресурсы (d).

А. Взаимодействия людей в процессе общественного производства сопряжены с историческим возрастанием активности, роли, прав, возможностей воздействия *третьего субъекта* – подчиненного, ученика, слушателя, клиента, наряду с возрастанием роли *первого субъекта* – деятеля, производителя товаров или услуг. *Второй субъект* – руководитель или заказчик, вследствие общественного разделения труда всегда был активным началом, тогда как *третий* – подчиненный, учащийся, потребитель товаров и услуг из прежнего, освященного веками состояния «объекта воздействия», стремительно перерождается в новое качество *сосубъекта*, все более активно влияющего на формы существования самих профессий, перспективы развития профессиональной сферы и самих субъектов-деятелей.

В. Акцентируем принципиальный момент *становления новых сущностных свойств социальных объектов*. Активность субъекта в *соционических профессиях* направлена уже не только на физический объект (предмет труда), но – одновременно, параллельно и преимущественно на *другого человека – субъекта, точнее – со-субъекта*. На протяжении истории человечества этот второй, низший по иерархии, «объект-субъект» понимался как пассивный, только лишь воспринимающий, усваивающий, исполняющий воздействия более высокого иерарха – руководителя, преподавателя, учителя, врача, и часто был таковым. В середине XX в. *третий* участник совместной деятельности, начинает осмысляться в философии как *равный* – «... когда человек, вступающий в контакт с другим человеком, видит в нем *себе подобного* и *себе равного*, то есть субъекта же, и рассчитывает поэтому на активную обратную связь, на обмен информацией, а не на одностороннее ее отправление или снятие ее с объекта» (Каган, 1974, с. 82); «... эффект социальности психической деятельности не равнозначен, когда человек предстает перед нами как отдельный и как бы изолированный от других индивид, или же когда он *вступает во взаимодействие с другими людьми*. ...мы имеет дело с *дополнительным эффектом социальности*» (Парыгин, 2003, с. 43); «...Монологизм в пределе отрицает наличие вне себя другого равноправного и ответно-равноправного сознания, другого равноправного *я (ты)*. При монологическом подходе ... другой всецело остается только объектом сознания, а не другим сознанием. ... Монолог совершенно глух к чужому ответу, не ждет его и *не признает за ним решающей силы*. Монолог обходится без другого и потому в какой-то мере овеществляет всю действительность» (Бахтин, 179, с. 318).

С. В исторической эволюция взаимодействий субъектов совместной деятельности на протяжении минувшего столетия на примере отношений сосубъектов в управленческой иерархии выделим *пять этапов*: I – традиционный (до начала XX в.), основанный на жесткой иерархии собственник, или вышестоящий руководитель (ВР)/ управляющий, или руководитель

(Р)/ работник, исполнитель (И); II – становление управленческой деятельности руководителей высшего и среднего звена как профессиональной (начало XX в.) при активизации роли профсоюзов, или коллективного субъекта-исполнителя; III – становление обратных связей на всех уровнях управления между всеми отдельными субъектами (вторая половина XX в.); IV – становление концепции управления ЧР (человеческими ресурсами) и расширение используемых типов прямых и обратных связей в управлении (1960 – 1990 гг.); V – трансформации пространства взаимодействия трех субъектов, усиление из взаимного влияния как сосубъектов, личностей, индивидуальностей (1980 – 2000 гг.); VI – транслирования деятельности и отношений актуальных и потенциальных сосубъектов, вовлечение в пространство взаимодействий множества людей, реальных и виртуальных (с 1990 –х гг.). Эволюция взаимодействий субъектов совместной деятельности, сопряженная с изменением пространства деятельности, породила разные эффекты, типичные для типа пространства и этапа развития: I – аддитивности (механического объединения деятельностей); II – потенциала управления и потенциала руководителя. III – неаддитивности (в частности, эффекты сработанности, психологической совместимости и т.п.). IV – синергии (эффекты управления карьерой, команд в управлении и т.п.); V – оперативного становления и передачи другим лицам технологий, компетенций, отношений (расширения мерности пространства деятельности, актуализация роли «виртуальных других», фактора периодизации профессиональной карьеры и пр.).

D. Предложим наряду с доминирующей в современной психологии парадигмы *«свойств субъекта»* ее дополняющую парадигму *«отношений субъектов»*. В контексте двух парадигм можно различать три типа ресурсов человека: интра- (его собственные), интер-субъектные, возникающие во взаимодействиях людей, и внесубъектные, ресурсы физической и социальной среды. В контексте второй парадигмы множество эффектов, сопровождающих совместную деятельность людей (как различия, столкновения, интеграция их целей), могут объясняться как эффекты взаимодействия, кумуляции, синергии интра-, интер- и внесубъектных ресурсов (Толочек, 2008).

Заключение. Если имеет место историческая тенденция возрастания роли первого субъекта-деятеля и третьего субъекта-потребителя, сопряженное с изменением роли второго субъекта-руководителя или заказчика, и в целом – самого пространства совместной деятельности, то в активное пространство первого - субъекта-деятеля будут включаться новые и новые фрагменты реальности (виртуальные «другие» и виртуальные рабочие места; время, настоящее и будущее, деленное на этапы; актуальные и латентные карьерные цели, рефлексия эволюции социальной микро-, мезо- и макросреды и пр.). Радикальное изменение пространства совместной деятельности людей – выход за пределы технологий производства продукта, за границы предприятия или организации, можно сравнить с выходом че-

ловека в космос. Подобные изменения ставят новые задачи управления человеческими ресурсами.

Литература

- Бахтин М.М. Эстетическое словесное творчество. – М.: Искусство, 1979.
- Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования. В кн. Совместная деятельность: методология, теория, практика. – М.: Наука, 1988, с. 19 - 36.
- Каган М.С. Человеческая деятельность. М.: Политиздат, 1974.
- Кун Т. Структура научных революций. – М.: Прогресс, 1977.
- Парыгин Б.Д. Социальная психология. СПб.: СПбГУП, 2003.
- Розин В.М. Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. М.: Изд-во МПСИ, 2008.
- Степин В.С. Структура теоретического знания. – М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Толочек В.А. Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта // Социология и управление персоналом. 2008, № 2, с. 155 -161
- Юревич А.В. Психология и методология. – М.: ИП РАН, 2005.

РОЛЬ ПРОЦЕДУР В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Józef Podgórecki

Artur Kniejski

Ю. Подгурецки

доктор гуманитарных наук, профессор

Артур Кнайски

(Польша, г. Ополе)

Развитие знания об управлении и сложности современных организаций приводит к тому, что все чаще мы склонны формализовать некоторые функции управления людскими ресурсами. Возникают процедуры – документы, описывающие способы поведения работников при прохождении процессов обучения и оценки, методы рекрутирования новых работников, принципы разрешения споров, а также – методы сокращения числа занятых на производстве. Процедуры не являются чем-то новым. Они повсеместно применялись на британских предприятиях. Следует считать, что и в Польше их число в самом ближайшем будущем вырастет. Это вытекает из того факта, что все больше организаций (не только непосредственно производящих, но и представляющих сферу услуг, самоуправляемых и других) внедряют системы обеспечения качества в соответствии с нормами 180 серии 9000. Как известно, новая норма 180 9001:2000 содержит главу «Людские ресурсы», а составной частью систем обеспечения качества как раз являются процедуры и инструкции поведения.

Важно отметить позитивные, так и негативные стороны применения процедур. Согласно М.Армстронгу, «процедура управления человечески-

ми ресурсами обозначает те способы, с помощью которых руководящие кадры или подчиненные им менеджеры воздействуют на работников»¹. Благодаря процедурам, зафиксированным письменно, каждый работник знает, что следует сделать в данной ситуации, а также – как именно это должно быть сделано. Те области, в которых процедуры необходимы – это жалобы работников, дисциплинарные функции, невыполнение требований и сокращение рабочих мест, увольнение. Все больше предприятий внедряет собственные процедуры набора работников и производственного обучения.

Особый прогресс был достигнут в Польше в плане производственного обучения. Все более богатое предложение по обучению связано с доведенным до совершенства процессом обучения. Сегодня курсы обучения планируются, проводятся и оцениваются. В планировании учитываются цели индивида и организации (потребности работников и потребности фирмы), профессионально осуществляется выбор фирмы, проводящей обучение, а оценка эффективности обучения является, чуть ли не нормой. Стоит отметить, что даже в тех ситуациях, когда мы не сталкиваемся с формализованной, то есть зафиксированной процедурой, на большинстве фирм такие процедуры поведения усиливают положения закона и деятельность профсоюзов.

Хорошо составленная процедура состоит из четырех частей: общей политики, направленной на избранную область управления человеческими ресурсами; целей процедуры; принципов поведения; собственной процедуры (конкретного способа поведения). Д. Торрингтон и Л. Халл², утверждающие, что начальство ответственно за управление человеческими ресурсами, предложили эффективные процедуры для таких видов активности, как оценка работников, набор и отбор, система поощрений и продвижения по службе.

Хорошо разработанные процедуры могут регулировать отношения между начальством и подчиненными. В случае подчиненных они являются помощью в конфликтных ситуациях или тогда, когда у работников есть обоснованные притязания. Для руководства, процедуры – удобная форма управления людьми, поскольку процедуры делают это управление безличностным, основываются на формуле: «не я решаю, а процедура так предписывает».

В связи с этим, совместно выработанные процедуры являются одним из элементов межличностных отношений и неким позитивом, но до тех пор, пока сами авторы процедур не захотят нарушить того, что сами установили. Содержание процедуры должно подвергаться актуализации. Меняются требования к работникам, меняются потребности в профиле и уровне работника, его установки, меняется и вся организационная действительность. Поэтому процедуры не могут быть неизменными. Примеры многих предприятий показывает, что в процессе управления, прежде всего, ценится гибкость. В фирме Саутуэст Эйрлайнз применяется так называемый принцип «здорового смысла», что означает, что процедуры здесь не

столь существенны. Важно то, чтобы задание было качественно выполнено, а не то, как в соответствии с предписаниями или процедурой происходит его выполнение.

Несомненно, в этой американской аэрофирме ценят клиентов, но основой успеха являются работники, к которым относятся как к членам семьи. В соответствии с последним рейтингом «Р01ШМ», фирма Саутуэст Эйрлайнз занимает четвертое место в списке лучших работодателей.

О.Ланди и Э.Каулинг⁴ считают, что в отношении к работникам в последнее десятилетие организации старались проводить политику «двойной тропки». С одной стороны, они пытались повышать самодисциплину и вовлеченность, а с другой, более жестко придерживались правил и стандартов работы. Многие фирмы (в Великобритании большинство организаций, насчитывающих свыше 24 человек) имеют формально закрепленные процедуры управления человеческими ресурсами, которые определяют привилегии работников и вместе с тем заставляют их строго соблюдать эти правила.

Процедуры следует согласовывать с профсоюзами, а лучше, если существуют соответствующие условия, со всеми сотрудниками. Совместное определение процедур состоит в использовании психологического правила вовлечения и последствия. Если работники вовлечены в какой-то процесс, то они охотнее идут на дальнейшие испытания, связанные с курсом на перемены в организации. К тому, что мы создаем сами, мы относимся частично как к своей собственности. Организации, прибегающие к философии управления посредством качества, располагают очень хорошо разработанными процедурами управления человеческими ресурсами.

Анализируя образцы управления человеческими ресурсами, К.Дж. Зинк⁵ представляет некоторые выбранные примеры применения оперативных процедур. Так, лауреаты конкурса Европейской премии качества применяют процедуры из сферы социальной коммуникации (процедура «круглого стола»), интеграции новых работников (модель фирмы Хьюлетт Паккард) и развития человеческих ресурсов (план индивидуального развития фирмы Огапке КосЬ). Для работников, применяющих философию управления посредством качества, слово «процедура» – ключевое слово, без которого системы обеспечения качества не могли бы функционировать.

Как уже говорилось раньше, выработанные Международной организацией по норматизации (Всемирная федерация краевых организаций по норматизации) нормы 180 уже внедряются в Польше не только на промышленных объектах, но и в банках, административных учреждениях, в школах. В новой норме 180, которая применяется с прошлого года, введены балы, непосредственно относящиеся к человеческим ресурсам.

Приемы, с помощью которых фирмы будут придерживаться установленной нормы, не подлежат конкретизации, и будут вытекать из индивидуальных потребностей. Норма не навязывает также обязательности такого понимания управления человеческими ресурсами, как управление только в соответствии с процедурой. Впрочем, это не меняет того факта, что боль-

шинство организаций, практикующих систему качества, имеют процедуру, по крайней мере, в области подготовки работников, а мир нормализации представляет хорошую базу для разработки очередных процедур.

Резюмируя, можно констатировать, что процедуры управления человеческими ресурсами имеют как свои положительные, так и отрицательные моменты. К числу главных положительных моментов мы относим: ясно сформулированные способы, принципы и цели того, что касается поведения работников; процесс межличностного общения, имеющий место во время разработки процедур (может способствовать росту уровня социальных связей); защита работников от безответственного поведения начальства; рост вовлеченности работников в процесс управления. Вместе с тем, необходимо отметить отрицательные моменты процедур: излишняя формализация управления человеческими ресурсами; стимулирование чрезмерных ожиданий работников (в случае неэффективного применения процедур); ограничение инновационности и вовлеченности работников (если не отступать от буквы поведенческой схемы).

Согласно П. Друкеру, существуют три типа управления: посредством целей, посредством компетентности и посредством процедуры. Следует помнить, что стиль управления посредством процедуры оправдывает себя в тех фирмах, где самым большим козырем является не креативность, а четкость действия. Этот вид управления дает возможность придерживаться норм, затрагивающих качество.

Литература

1. M. Armstrong. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Dom Wydawniczy ABC. Kraków 2000, s. 696-698.
2. D. Torrington, L. Hall. Personnel Management New York - Singapore 1994, s. 163 - 174.
3. Por. T. Deptuła. Pensja to nie wszystko. „Newseek" z 13.01.2002
4. O. Lundy, A Cowling. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków 2000, s. 330.
5. K.J. Zink. Total Quality Management as a Holistic Management Concept. Berlin - New York 1997, s. 119 - 138.

ПСИХОЛОГИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЛИЧНОСТИ ИСПОЛНИТЕЛЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН: ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

А.Л. Журавлев

*доктор психологических наук, профессор,
член-корр. РАН, член-корр. РАО*

И.А.Галкина

*кандидат психологических наук
(г. Москва)*

Интерес к изучению феномена исполнительской деятельности обусловлен изменениями, происходящими в современном обществе и организациях: гуманизацией труда и управления, повышением значимости личностного фактора, возрастающей потребностью в квалифицированных, высокопрофессиональных работниках. В связи с этим для социальных психологов все большую актуальность приобретает проблема эффективного управления человеческими ресурсами. В отечественной и зарубежной психологии существует множество научных работ, посвященных описанию труда управляющего звена, прежде всего руководителя. При этом характеристики подчиненных, а также особенности их деятельности в подавляющем большинстве случаев остаются без должного специального изучения, хотя исполнение играет важнейшую роль в становлении реального *управленческого взаимодействия*. Понятие исполнительской деятельности имеет несколько смыслов (исполнительская деятельность музыкантов, исполнительская деятельность операторов в инженерной психологии, исполнительская деятельность наряду с ориентировочной деятельностью и т.д.), поэтому необходимо уточнить, что в данном исследовании речь идет об исполнении указаний поручений, просьб и т.п. руководителей в управленческом взаимодействии.

Проблема исполнения стала активно исследоваться в конце 20 века в связи с практическими запросами. В рамках отечественной психологии труда и управления изучались индивидуальные стили деятельности (Климов, 1969), мотивация труда (Каверин, 1998), динамика представления личности о себе в экстремальных условиях совместной деятельности (Журавлев, Журавлева, Хащенко, 1994), факторы регуляции поведения и деятельности подчиненного (Афанасьев, 1977; Свенцицкий, 1986), были выделены социально-психологические свойства и типы исполнения (Журавлев, 1982; Скворцов, 1987 и др.). Зарубежные психологи также обращались к данной проблематике, но в основном это были прикладные, а не теоретические работы.

Эффективное управление подчиненными в организациях является одной из важных практических задач, интересующих руководителей, которые стремятся наиболее продуктивно использовать человеческие ресурсы. Силь руководства, личность руководителя, отношение к работе, условия

работы, трудовой коллектив и т.д. – практически невозможно перечислить все детерминанты поведения человека в организации.

Особенности организации эмпирического исследования. Система выделения и интерпретации социально-психологических типов исполнительской деятельности была разработана, прежде всего, в результате анализа управленческого взаимодействия низовых руководителей с рядовыми работниками-исполнителями (Журавлев, 2007). Учитывая существующие подходы к изучению исполнительской деятельности, а также основные понятия, описывающие этот социально-психологический феномен, кратко изложим особенности проведенного нами эмпирического исследования. Оно было направлено на выявление социально-психологических типов исполнительской деятельности, что предварялось оценкой выраженности ее типобразующих характеристик.

В исследовании приняли участие 204 работника-исполнителя с высшим образованием, мужчины и женщины в возрасте от 23 до 60 лет.

Для сбора эмпирических данных использовалась методика экспертной оценки типобразующих характеристик исполнительской деятельности (Журавлев, 2007). Используя данную методику (оценку подчиненных руководителями), была установлена выраженность следующих основных *свойств исполнения*: целенаправленности, заинтересованности, самостоятельности, организованности, ответственности, компетентности, креативности. Методика позволяет выделить *три уровня* (высокий, средний, низкий) выраженности указанных семи свойств исполнения. Социально-психологические *типы исполнения* на изучавшейся выборке определялись с помощью этой же методики.

Результаты эмпирического исследования и их обсуждение. Перейдем к рассмотрению полученных результатов исследования исполнительской деятельности. Среди изучавшихся респондентов были выделены *творческий* (56 человек), *сверхнормативный* (40 чел.) и *нормативный* (42 чел.) типы исполнения. Слабая выраженность или полное отсутствие в данной выборке таких типов, как *низкомотивированный* (2 чел.), *пассивно следующий* (2 чел.), *уклоняющийся* (0 чел.), *преобразующий* (0 чел.) может быть связано, прежде всего, со спецификой выборки, а также стремлением отдельных руководителей дать своим подчиненным социально-желательную положительную оценку.

Кроме описанных в литературе типов исполнения (см. Журавлев, 2007), в ходе проведенного исследования были выделены *новые типы* исполнительской деятельности, которые не соответствовали ранее предложенной классификации, описанной в упоминавшейся выше работе. Новые социально-психологические типы были названы следующим образом: «*тип долженствования*» (16 чел.) и «*тип энтузиаста*» (16 чел.). Приведем их краткие характеристики.

При выполнении поручений руководителя у исполнителя, относящегося к «*типу долженствования*», доминирует ответственность, а не мотивированность, то есть подчиненный работает потому, что «надо», а не

потому, что ему «хочется». Для этого типа характерен следующий *профиль* выраженности типобразующих свойств исполнения: средняя целенаправленность, средняя заинтересованность, высокая или средняя самостоятельность, высокая организованность, высокая ответственность, высокая или средняя компетентность, средняя или низкая креативность.

Другой - «*тип энтузиаста*» - характерен для подчиненного, которому интересно исполнять поручения руководства, вне зависимости от их содержания. В этом он – противоположность «типа долженствования», так как выполняет работу, прежде всего, потому, что ему это нравится, а не вследствие необходимости. Важно отметить, что этот тип характерен в основном для молодых специалистов, у которых высокая мотивированность сочетается со средней самостоятельностью, которая объясняется отсутствием необходимого опыта. Приведем здесь также *профиль* данного типа исполнения: средняя целенаправленность, высокая заинтересованность, средняя самостоятельность, средняя организованность, высокая или средняя ответственность, высокая или средняя компетентность, средняя креативность.

Еще шесть респондентов были отнесены к типу, который был условно назван «*тип свободного художника*»: работу выполняет креативно, но выраженная мотивированность при этом отсутствует. Такой тип составляет менее 3% (6 чел.) выборки, поэтому он заявлен как возможный тип, но в дальнейшей обработке и анализе не представлен.

Итак, в результате эмпирического исследования выделены пять основных типов исполнения: творческий (56 чел.; 27,4%); сверхнормативный (40 чел.; 19,6%); нормативный (42 чел.; 20,6%); «тип долженствования» (16 чел.; 7,8%); «тип энтузиаста» (16 чел.; 7,8%).

Проанализировав оценки основных характеристик исполнительской деятельности, можно утверждать, что *целенаправленность, заинтересованность, самостоятельность, организованность, ответственность и компетентность* подчиненных были оценены руководителями достаточно высоко. Средних значений оценок (т.е. исполнителей со средним уровнем выраженности указанных характеристик, по мнению руководителей) в процентном отношении было получено меньше, а низких – совсем мало. При этом интересно отметить, что показатели оценки *креативности* отличаются явным преобладанием средних значений (49%), значительно больше (12%) здесь и низких значений (по сравнению с оценкой руководителями своих подчиненных по другим характеристикам исполнительской деятельности). Возможно, это связано с тем, что *креативность* многими руководителями не рассматривается как профессионально важное качество, необходимое исполнителям, другие же свойства исполнения являются, по их мнению, более значимыми и необходимыми в исполнительской деятельности.

Выраженность типов исполнения в данном исследовании отличается от ранее выделенных (Журавлев, 2007). По количественной представленности исполнителей каждого типа видно, что среди них явно преобладает

творческий тип исполнения. Мы полагаем, что это объясняется специфической изучавшейся выборки, так как нашими респондентами были не рабочие, как в предыдущем исследовании, а исполнители с высшим образованием, от которых требовалось решение более сложных и творческих задач. Таким образом, креативность исполнения может объясняться как личными свойствами исполнителей, так и спецификой (прежде всего содержанием) работы, вызывающей необходимость применения творческого подхода, который переносится работниками и на исполнение указаний и поручений руководителя.

Заключение. Перспективы дальнейших исследований связаны с углубленной разработкой проблемы исполнения в целом и его самооценки, в частности. В развитии этой проблематики открываются интересные направления конкретных исследований. Во-первых, было выделено несколько новых типов исполнения, поэтому необходимо значительно увеличить выборку и посмотреть, какие из них будут наиболее распространенными, а какие – наименее, а также изучить принципиальные различия между новыми типами. Во-вторых, результаты данного исследования показали, что экспертные оценки креативности исполнения существенно отличаются от оценок других свойств исполнительской деятельности. В будущем целесообразно остановиться на этом феномене отдельно, более подробно изучив роль творческого подхода в исполнении указаний и поручений руководителя при выполнении разных по содержанию видов деятельности. В-третьих, различные типы исполнения требуют, в свою очередь, разных методов воздействия. Отсюда важнейшей задачей становится научный поиск вариантов оптимального сочетания психологических типов руководства и типов исполнения, что будет приводить или, по меньшей мере, способствовать установлению эффективного управленческого взаимодействия.

Литература

1. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. М., 1977.
2. Журавлев А.Л. Типы исполнения указаний руководителя и культура управленческого труда // Культура труда как резерв повышения эффективности производства. Уфа, 1982. С. 108-110.
3. Журавлев А.Л., Журавлева Е.В., Хащенко В.А. Динамика представления личности о себе и других (партнерах) в экстремальных условиях совместной деятельности // Психический образ: строение, механизмы, функционирование и развитие. М., 1994. С. 85-87.
4. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1.
5. Каверин С.Б. Мотивация труда. М., 1998.
6. Климов Е.А. Психология профессионализма. М., 1969.
7. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Л., 1986.
8. Скворцов В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ДОСТИЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО АКМЕ

Н.В. Копылова

доктор психологических наук, профессор

(г. Тверь)

Потребность в саморазвитии, самореализации - основополагающая составляющая зрелой личности. На стадии самореализации формируется жизненная философия личности в целом, осознается смысл жизни, своя общественная ценность. Актуальная потребность в совершенствовании, осознание человеком необходимости изменения своего внутреннего мира - есть показатель личностной зрелости и одновременно условие ее достижения. Человек, развивая свою личность и творчески реализуясь, находится в постоянном движении и стремлении достичь профессионального мастерства.

«Личностно-профессиональное развитие - это процесс формирования личности, ориентированный на высокие профессиональные достижения, осуществляемый в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях» [1].

Специфика профессиональной деятельности преподавателей высшей школы проявляется в непосредственно-личностном и интенсивном характере взаимодействия с людьми.

Способности и стремление к развитию своей личности являются важными качествами для успеха в профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. Н.В. Кузьмина отмечает взаимосвязь профессионального и личностного развития и их неотделимость друг от друга: «... в основе того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности - творческой самореализации» [4].

Личностно-профессиональное развитие преподавателя вуза имеет большое значение и выполняет продуцирующую, развивающую, смыслообразующую, идентификационную и стабилизирующую функции.

Продуцирующая функция играет роль критерия качества жизни. Она обеспечивает проявление самореализации как ценности; как условия и гарантии свободы личности; как базовой потребности; как непрерывного динамичного процесса развития и совершенствования личности; как гармонии и единства всех элементов личности; как фактора психического здоровья и долголетия.

Развивающая функция способствует саморазвитию сущностных сил личности преподавателя.

Смыслообразующая функция вносит свой вклад в поиск и обретение смысла собственной жизни преподавателя, предоставляет ему возмож-

ность принятия истинного смысла педагогической деятельности.

Идентификационная функция обеспечивает своевременную идентичность его личности профессии, благодаря которой преподаватель становится персонифицированным носителем ценностей профессионально-педагогической культуры.

Стабилизирующая функция создает оптимальное пропорциональное соотношение между традицией и инновацией в педагогической деятельности преподавателя, ведущими между собой постоянный диалог, благодаря которому становятся возможными творческий процесс и творческое развитие традиций [2].

С выраженным стремлением к саморазвитию связаны профессиональные успехи и достижение профессионального «акме». Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала являются интегральные характеристики личности: направленность, компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость, волевые свойства, а также индивидуальные особенности в связи с требованиями профессии к субъекту.

Как показывают результаты проведенных исследований, в процессе личностно-профессионального развития данные характеристики претерпевают прогрессивные изменения и эти изменения касаются:

направленности личности: расширения круга интересов и изменения системы потребностей; актуализации мотивов достижения; возрастания потребности в самореализации и саморазвитии; повышения креативности личности;

увеличения опыта и повышения квалификации: повышения компетентности; развития и расширения умений и навыков; освоения новых алгоритмов решения профессиональных задач; повышения креативности деятельности;

развития индивидуальных способностей, в соответствии с требованиями профессии;

развития профессионально-важных и личностных качеств, определяемых спецификой деятельности;

повышения психологической готовности к деятельности [3].

Вектором личностного и профессионального развития служит творческое «Я» личности.

«Я» - понятие, используемое во многих психологических теориях для обозначения отношения личности к самой себе, различных образов и представлений о своих качествах в прошлом, настоящем и будущем. При этом «Я» также выражает единство, целостность и неповторимость личности. Сформированность понятия собственного «Я» является продуктом самосознания личности.

В акмеологии «Я» выступает как составляющая человека, ответственного за свою жизнь, контролирующего свое поведение и мыслительную деятельность. Обобщенное представление человека о самом себе, система установок относительно собственной личности, включающая осознание

своих интеллектуальных, физических и прочих свойств, самооценку, субъективное восприятие влияющих на личность внешних факторов определяется в современной психологии как Я-концепция.

Профессиональная Я-концепция является частным видом Я-концепции личности. Она формируется в результате анализа своей профессиональной деятельности, поведения, внутреннего диалога личности с собой, т.е. всем жизненным и профессиональным опытом специалиста.

Развитие и самореализация преподавателей высшей школы, их деятельность и поведение находятся под существенным влиянием профессиональной Я-концепции.

Профессиональная Я-концепция реализуется в результате творческого построения идеальных и реальных представлений о себе и окружающем мире, образа своего жизненного и профессионального пути, анализа отношений, поступков и действий в определенных ситуациях, определения своего места в системе межличностных отношений и собственной самооценки.

«Образ - Я» и «Я-концепция» являются частью Я - системы личности. Преподаватель со стабильной Я - системой имеет более устойчивую самооценку и менее зависит от внешних обстоятельств, обладает активным сознанием, действует согласно своим убеждениям и возможностям, стремлениям и желаниям. Он активен и заинтересован в своем развитии.

В результате личностно-профессионального развития каждый человек проходит этапы становления - чередующиеся процессы поиска новых форм деятельности, закрепления и упрочения, выполнения и осуществления освоенных форм деятельности. Соответственно, в ходе профессионализации происходит структурное изменение личности, характеризующееся повышением профессионального самосознания и уровня ее профессионального мастерства. Достижение каждого нового этапа в личностном и профессиональном развитии открывает перед мыслящим человеком все новые горизонты его дальнейшего развития, означает рост уровня притязаний, возрастания уверенности в своих силах и самоуважения. Поэтому процесс личностно-профессионального развития можно с полным основанием считать непрекращающимся, так как достижение личностью состояний «АКМЕ» может означать начало следующей ступени его профессионального совершенствования.

Литература

1. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Кн. 4: Развитие ценностной сферы профессионала. — М.: РАГС, 2001.
2. Исаев И.Ф. Концептуальные основания профессионально-педагогической самореализации личности преподавателя вуза//Высшее образование сегодня. – 2008, № 3.
3. Копылова Н.В. К вопросу о становлении личностно-профессиональных качеств будущего специалиста // Вопросы психологии.

– 2005, – № 1.

4. Кузьмина Н.В. Акмеология — новый этап развития петербургской научной школы психологов Б. Г. Ананьева. / Под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: РАГС, 1998.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ ПЕРСОНАЛА КАК ОТРАЖЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Е.С. Ребрилова

*кандидат психологических наук
(г. Тверь)*

В современных российских условиях изменения в экономике страны стали характерной особенностью бизнес-среды, и логика развития предприятий, в последнее время актуализирует переход от механистического ее понимания к субъектно-ориентированному. В рамках этого подхода постулируются приоритетность человеческих ресурсов, обусловленная их уникальностью и безграничностью. Эффективность производства в целом, и эффективность управленческого взаимодействия, как частного случая социального взаимодействия в рамках любой организации, не зависимо от формы собственности и сферы деятельности напрямую связывается психологическими особенностями персонала, регулирующими его поведение в процессе любого организационного взаимодействия. К числу подобного рода регуляторов относятся ценности, ценностные ориентации личности и психологический контракт детерминируемый ими.

В наиболее общем виде ценности - это эксплицитные или имплицитные концепции желаемого, характеризующие индивида или группу и определяющие выбор типов, средств и целей поведения. [10] Основными признаками ценностей являются побуждающая, направляющая, регулирующая функции, а также их относительная стабильность.

По мнению многих авторов (В.Я. Ядов Б.С. Братусь, Г.Л. Будинайте и Т.В. Корнилова, А.В. Серый, М.С. Ясницкий, Д.А. Леонтьев, Г.Е. Залесский, М. Рокич, Ш. Шварц и У. Билски) ценностные ориентации субъекта, являясь одним из важнейших компонентов структуры личности, связывают ее внутренний мир с окружающей действительностью, образуя сложную многоуровневую иерархическую систему, и выполняют двойственные функции. [1, 7, 8, 11] С одной стороны, система ценностных ориентаций определяет формы и условия реализации побуждений человека (В.Г. Алексеева, А.Г. Здравомыслов, Ф.Е. Василюк К. Роджерс), с другой, сама становится источником его целей (А.И. Донцов, Н.Ф. Наумова), помогает субъекту занять определенную позицию, и является детерминантом его деятельности и поведения. [5, 8, 11]

Сложная и неоднородная структура ценностных ориентации личности, двойственность источников их развития, разноплановость выполняе-

мых ими функций определяют и наличие множества классификационных моделей ценностных образований, различающихся критериями, положенными в их основание.

М. Рокич проводит общее разделение ценностей на основе традиционного противопоставления ценностей-целей и ценностей-средств. Соответственно, он выделяет два класса ценностей - терминальные ценности и инструментальные ценности. Терминальные ценности носят более устойчивый характер, чем инструментальные, причем для них характерна меньшая межиндивидуальная вариативность [8, 11].

Отмечается, что система ценностных ориентации личности, являясь отражением ценностей социальной среды, сама может оказывать воздействие на групповые нормы и ценности. Индивидуальные ценностные ориентации отдельных членов группы взаимодействуют и через межличностные взаимоотношения воздействуют на коллективные (А.В. Петровский) [11].

В отечественной психологии осуществлен целый ряд масштабных исследований (В.А. Хашенко, Н.А. Журавлева, и др.), посвященных особенностям и динамике ценностных ориентаций отдельных социальных групп в различных экономических условиях и условиях различных организаций. Наряду с тем, что внимание исследователей сосредоточено на широкой системе ценностей, включающих в свой состав терминальные и инструментальные ценности, ими выделяется иной пласт ценностей, определяющих идентификацию с конкретными системами, в частности организацией. [3, 4] Организационные ценности, отражая осознанное отношение работника к различным организационным факторам, являются компонентом организации как социальной системы. [2]

Вместе с тем, специфика организационных ценностей позволяет понять взаимоотношения оцениваемых реальностей, в частности, те актуальные противоречия, которые отражены в опыте представителей соответствующих организаций. [9]

Еще одним регулятором организационного поведения персонала является психологический контракт. Научный интерес как отечественных, так и зарубежных исследователей к этому феномену не падает с 60-х гг. XX в. по сегодняшний день. Анализ существующих исследований имплицитного соглашения позволяет отметить, что работами Э. Шейна и Д. Руссо было сформировано два направления изучения этого феномена. В ранних исследованиях (К. Аргирис, Х. Левинсон, К. Меннингер, Дж. Коттер, Э. Шейн и др.) он понимается как конструкт, описывающий взаимоотношения между работодателем и субъектом труда, и включает в себя только ожидания и обещания. В современных исследованиях, ряд авторов (Д. Руссо, К. Уайтт-Бензони, П. Херриот, К. Пембертон, Д. Гест, Л. Портер, Дж. Койл-Шапиро, С. Райдер, И. Моррисон, С. Робинсон, А.М. Грязнова и др.) под ним понимают феномен личностного индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта, его представлениях об условиях найма, обещаниях работодателя, менеджера, коллег, организации в целом. [6]

Мы в нашем исследовании, «Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды», предлагаем рассматривать психологический контракт как феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах индивида, его представлениях об условиях трудового соглашения, о взаимном обмене обещаниями (с работодателем, менеджером, коллегами, организацией в целом). ИмPLICITное соглашение представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации, какой либо задачи. Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта в организации, опосредован индивидуальными особенностями и особенностями производственной среды, меняется и развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к нарушению.

В нашем исследовании ценностные ориентации и ценностные регуляторы организационного поведения рассматриваются в качестве внутренних детерминантов психологического контракта персонала организации.

По результатам работы можно утверждать, что структура психологического контракта субъектов труда состоит из иерархических систем ожиданий субъекта труда от организации и обязательств перед ней. Эмпирически установлены четыре вида структуры психологического контракта субъектов, отражающие потенциальные поведенческие проявления субъектов и представляющие российскую специфику (отношенческий, деловой, карьерный, недифференцированные (амбивалентный и комплексный)). На основе совокупности характеристик психологического контракта, вида структуры, состояния и направленности выявлена новая типология имPLICITного соглашения (позитивный, близкий к позитивному, пограничный, негативный).

В предпринятом исследовании, в отличие от ранее реализованных исследований имPLICITного соглашения в отечественной и зарубежной психологической практике, установлена взаимосвязь личностных особенностей индивидов с компонентами психологического контракта, что представляет собой попытку осмысления механизмов детерминации этого феномена. А именно, ценностные ориентации индивида взаимосвязаны со структурными компонентами психологического контракта.

Этот факт, по всей видимости, объясняется тем, что с одной стороны ценностные ориентации субъекта, выполняя функции регуляторов поведения, связывают его внутренний мир с окружающей действительностью, определяя формы и условия реализации побуждений индивида в любой ситуации, в том числе и в ситуации трудового взаимодействия. С другой стороны ценностные ориентации индивида являются основой его трудовой мотивации, поскольку детерминированы индивидуальной структурой по-

требностей, мотивов, интересов, и т.д. участвуют в формировании направленности субъекта, выражающего его отношение к действительности (М.С. Яницкий). Вследствие этого можно говорить о том, что в структуре психологического контракта отражены и ценностно-смысловая сфера субъекта и особенности его трудовой мотивации, и более того системную иерархию ожиданий субъекта от организации можно рассматривать как актуальную для него систему мотиваторов, и использовать в практике кадрового менеджмента.

Отмечается, что организационные ценности и нормы, а также регуляторы поведения принятые в организации нашли отражение в системе обязательств индивидов, что, по всей видимости, объясняет их как наиболее ожидаемые организацией в представлениях самого индивида.

Особенно интересным и специфичным в исследовании кажется факт, того, что вид структуры психологического контракта субъектов труда детерминирован только организационными ценностями и не выявлено его прямой взаимосвязи с ценностными ориентациями персонала. Специфичность полученного факта представляется тем, что вид имплицитного контракта в основе своей представлен структурой психологического контракта, а именно большей выраженностью тех или иных его компонентов. Сами же компоненты психологического контракта, как отмечалось выше, связаны с ценностными ориентациями субъектов, представляется, тогда что и вид имплицитного соглашения должен быть детерминирован этими же особенностями. Однако прямой взаимосвязи в исследовании не установлено. Можно констатировать только лишь опосредованную их взаимосвязь через организационные ценности и нормы, регуляторы поведения, применяемые в кадровом менеджменте. Следовательно, можно говорить о том, что вид структуры психологического контракта как одно из его свойств представляет собой более, чем другие его свойства, подвижный (динамичный) конструкт, и сформированный изначально под влиянием индивидуально-психологических характеристик индивида психологический контракт, в условиях конкретной организации может претерпеть изменения в процессе вхождения субъекта в нее и адаптации к ее условиям. Более того представляется, что в условиях организационной динамики или в условиях другого предприятия вид психологического контракта субъекта так же будет изменяться, что характеризует индивида в процессе его взаимодействия с организацией как активного субъекта адаптации к условиям ее среды, в частности к условиям социального взаимодействия внутри нее.

Таким образом, можно отметить, что результаты проведенного исследования, имеют большой прогностический потенциал для анализа тенденций динамики и трансформации психологического контракта субъектов при изменении организационного управленческого взаимодействия. Прослеживается и обратная связь, а именно, диагностика имплицитного соглашения субъектов труда может быть полезна для своевременного выявления стихийных изменений происходящих в организации сказывающихся

на взаимодействии индивида и организационной среды, которое может рассматриваться и как взаимовлияние.

Очевидно, что в случае действенного взаимодействия и взаимовлияния организации и индивида он интегрируется в условия производственной среды, обогащает ее своей уникальностью, тем самым повышая эффективность всего предприятия в целом. В обратном случае происходит противостояние субъекта и организации, выражающееся в форме латентных и явных конфликтов, высокой текучести кадров и сопровождается психологическими и экономическими потерями обеих сторон.

Литература

1. Бубнова С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психол. журн. - 1999. - № 5. - С. 38-44.
2. Жуков Ю.М. Ценности как детерминанты принятия решения: Социально-психологический подход к проблеме // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. М.: «Наука» 1976.
3. Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций различных социальных групп в изменяющихся экономических условиях // Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.,
4. Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2000.
5. Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. - М.: Политиздат, 1986.- 222 с.
6. Ребрилова Е.С. Психологический контракт в организации: из истории становления понятия // Вестн. Твер. гос. ун-та: Сер. Педагогика и психология. 2008. Выпуск 4, №21 (81). С. 86 – 95.
7. Серый А.В. Ценностные ориентации как фактор формирования и развития системы личностных смыслов индивида // Вопросы общей и дифференциальной психологии. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 1999. - С. 354-360
8. Серый А.В., Яницкий М.С. Ценностно-смысловая сфера личности. - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999 - 92 с.
9. Современные проблемы психологии управления / Т.П. Емельянова, А.Л. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Институт психологии РАН, 2002. – с. 415.
10. Шледер Б. Структура ценностных ориентаций: Эмпирическое исследование. // Иностранная психология. 1994. № 4.
11. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. - 204 с.

ЛИНГВОЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОФИЛАКТИКЕ
ВЕРБАЛЬНОЙ АГРЕССИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

А.А. Романов

*доктор филологических наук, профессор
(г. Тверь)*

Проблемы организации эффективной (согласованной) деятельности в сфере профессионального пространства (профессиональной интеракции) в различных «жизненных сценариях» («сценариях жизнедеятельности», «формах жизни») индивидов приобретают в настоящее время особую актуальность в связи с негативными факторами влияния социальной среды, кризиса духовной сферы в общественных и производственных отношениях, кардинальными изменениями в экономической стратегии развития общества, обусловивших смену социальных норм и жизненных ценностей субъектов профессиональной деятельности, роста асоциальности и общего снижения уровня (в том числе и уровня речевой) культуры членов социума, которые (факторы) сопутствуют появлению кризисных и дискомфортных (стрессовых) ситуаций в структуре общественных отношений и которые неизбежно сказываются на состоянии и развитии системы производственных отношений в целом и профессиональной коммуникации в частности.

В этих условиях особую актуальность в сфере межличностных отношений в условиях социально-производственного взаимодействия приобретает анализ механизмов влияния эмотивных вербальных средств, в частности агрессивных актов вербальной дискурсии, порождающих коммуникативный «архив» или систему деструктивных проявлений - от речевых актов прямых и косвенных угроз до импульсивных инвективных действий (инвектив) в виде оскорбления, презрения, резких выступлений и выпадов против кого-либо, негативных оценок до злых шуток, сплетен, обзываний, враждебных фантазий, угроз, бранных выражений и даже деструктивных форм поведения, например, подстрекательства, подначивания, передразнивания, подтрунивания, обуславливающих в результате эмоционального воздействия возникновение ситуаций неструктурированной (дискомфортной, стрессовой) диалогической интеракции между ее участниками в рамках определенного территориального пространства в процессе реализации одним из участников конкретных задач в сфере профессиональной деятельности. Представленная совокупность эмоциональных актов вербальной агрессии в виде множества (класса) простых и сложных агрессивных речевых действий или аффективных вербальных практик обозначается общим термином агрессивный вербальный дискурс (также: дискурс вербальной агрессии), маркируемый в ситуации профессионального общения агрессивными (эмотивными, аффективными) дискурсивными практиками.

Под эмотивной дискурсивной практикой агрессивной направленности в профессиональной коммуникации понимается специфическая форма использования языка для производства речи, посредством которой осуществляется изменение концепта (модели) окружающей (в том числе и коммуникативной) действительности, приводящее к дискомфортной трансформации системы личностных смыслов участников общения. Сущность

такой трансформации в профессиональной сфере общения состоит в изменении представлений находящегося под воздействием инвективных эмотивных выражений (ненормативных эмотивов, инвективных формул как агрессивных дискурсивных практик) говорящего субъекта (адресата, участника) о мире и себе самом, благодаря чему он не может, получив экспрессивный «заряд» агрессивного инвективного воздействия, приобретать новые конструктивные знания, применить приобретенные навыки и умения, вырабатывать продуктивные мнения, установки и формировать наиболее эффективные и удовлетворяющие его отношения к людям, вещам и событиям ответные действия. В этом плане любую дискурсивную практику агрессивной направленности можно рассматривать как устойчивую традицию особых способов оперирования языком в целях осуществления семиотических трансформаций коммуникативной и психической реальности, выступающей в качестве денотата (референта) дискурса (-ов) субъектов межличностного взаимодействия в пространстве профессионального общения.

В условиях современной (как обыденной, так и профессиональной) коммуникации проблема проявления вербального агрессивного (эмоционального, аффективного) поведения, а также проблема использования регулятивных (в том числе и прагмалингвистических) средств управления вербальным агрессивным поведением и осуществления контроля за проявлением вербальной агрессивности человека говорящего (*homo loquens*) все в большей степени привлекает внимание исследователей самых разных специальностей: лингвистов, психолингвистов, психологов, психоаналитиков, социологов, фи-зиологов, философов и криминологов (ср.: Балл, 2009; Пилецкий, 2008; Романов, 2008; 2006; Шаховский, 1998; Щербина, 2006 и др.). Рост интереса к изучению эмоционального компонента в актах вербальной агрессии (эмоционального агрессивного воздействия) связан как со множеством «белых пятен» в концептуальном поле данного феномена, так и с потребностями прикладных исследований, например, в биологии, генетике, психологии, психоанализе, психотерапии, педагогике, криминологии, социологии, когнитивистике, психолингвистике и лингвистике (см.: Зинченко, 2008; Калина, 1999; Пилецкий, 2008; Пиотровская, 1994; Снетков, 2000; Шаховский, 1998).

В этой связи особое значение приобретают проблемы анализа агрессивного вербального поведения в виде конкретных агрессивных (инвективных, например) дискурсивных проявлений или практик в сфере профессиональной коммуникации, в частности, в конкретных производственных ситуациях необходимости принятия одним из коммуникантов решения, характеризующегося определенными специфическими параметрами его профессиональной деятельности и находящегося под влиянием факторов использования ненормативных / некодифицированных эмотивных вербальных выражений (эмотивов, «эмотивных агрессоров»), каузирующих (влекущих за собой и таким образом формирующих в качестве причины) появление условий дискомфорта, ибо, как полагает Г.А. Балл (2009: 3),

«непрерывно возрастающее давление на природную среду и колоссальные трудности на пути разработки и реализации оптимальных стратегий социального поведения ставит на повестку дня вопрос о выживании человечества. Важнее поэтому не расхождения между мировоззренческими направлениями в понимании мира и человека в мире, а возможности взаимообогащающего диалога, который призван углубить это понимание, в его разных вариантах, и благодаря этому повысить его практическую значимость. Необходима разработка - с опорой на достижения разных философских и научных школ - оптимальных стратегий поведения людей и человеческих сообществ в современную эпоху».

Становится очевидным, что необходимость и значимость дальнейшего исследования вербальной агрессии как формы «эмоционального, аффектного» воздействия обуславливают потребность в разработке модели такого воздействия и поиска оптимальных стратегий поведения людей в условиях дискомфорта своей профессиональной деятельности, так как механизм функционирования таких стратегий определяется «ключевой ролью эмоций, которую они играют в мобилизации и поддержании решающих стратегий» (Бек, Фриман, 1998: 37) жизнедеятельности человека как социального субъекта. Больше того, особую значимость эта проблема приобретает в плане формирования условий эффективного взаимодействия интерактантов с целью выработки приемов и методов «управления эмоциональными механизмами, подкрепляющими поведение, направленное на выживание» в институционально-профессиональной среде и «установление связей через ожидание и переживание различных типов эмотивного воздействия» на непосредственных участников профессиональной коммуникации, так как «аффекты и агрессивность, не имеющие внешнего выхода и клапана для их регуляции, могут не только вызывать страдания, но и приводят к общей слабости побуждений вплоть до пассивности и аспонтанности» (Риман, 1999: 53-54).

Важность учета эмотивно-аффективного фактора воздействия на специфику профессиональной деятельности, например, высказанных оскорблений, ругательств, угроз, ненависти, ярости или, скажем, зависти, определяется тем, что названные факторы, во-первых, неизбежны в жизни любого человека вообще и в институционально-профессиональной деятельности, в частности, а во-вторых, они становятся «чрезвычайно опасными, когда накапливаются в неотреагированном виде и становятся основой для развития депрессии в будущем». Вызванные актами инвективной дискурсии «бессильная ярость, фрустрированная агрессивность, чувство ненависти и зависти», на которые участники профессиональной коммуникации вынуждены в процессе своей деятельности реагировать и каким-то образом «вынуждены подавлять», «делают» объектов инвективного агрессивного воздействия как участников интеракции «депрессивными, подавленными, т. е. похожими на детей, которые не могут проявить себя из-за своей зависимости и беспомощности» (Риман, 1999: 53-54).

В этой связи становится очевидной необходимость предпринять попытку с лингво-психоэкологических позиций дать комплексный ответ на вопросы о том, как эмоционально-аффективные переживания, вызванные воздействием дискурсивных актов инвективной агрессии (дискурсов агрессивной направленности), вписываются в схему организации говорящей личности, каково их отношение к основным когнитивным структурам и стратегиям поведения участников профессиональной коммуникации, каков механизм выработки основных стратегий поведения в сфере социальной регламентации и гармонизации межличностных отношений, какова роль эмотивного (эмоциогенного) вербального фактора - в нашем случае естественно-языковых практик «бранного и оскорбительного слова» - в результативности и эффективности профессиональной деятельности участников деловой коммуникации, как проявляется и как сказывается инвективный агрессивный заряд, направленный на «центр переживаний» (Г.Г. Шпет) говорящего субъекта, насколько в замкнутом территориально - профессиональном пространстве «нейтрально» наше слово и насколько оно «прямо и непосредственно отражает и затрагивает нашу душевную жизнь» (Шпет, 1996: 361), определяет логику и программу намеченных в рамках настоящей работы исследований.

Очевидно, что комплексный характер проводимого исследования предопределяет опору на базовый принцип описания «отношения как коллективные переживания к продуктам культуры, к смыслу культурных явлений, к созданным духовным ценностям», сформулированный отечественным ученым, этнопсихологом Г.Г. Шпетом (1996: 361): «Все в одном, одно во всем», в котором, по словам В.П. Зинченко (2009: 9), «целостность описания явления – это одновременно идеал и цель, но также и путь, следуя которому только и можно получить заслуживающие внимания и доверия результаты», где «всякое новое понятие, относящееся к душевной жизни, отображает некоторую полноту. Например, слово, обозначающее какое-либо душевное явление: любовь, гнев и т.п., отображает или, по крайней мере, может отобразить его во всей полноте. И всякое новое понятие, относящееся к душевной жизни, отображает некоторую полноту. Но ведь всякое переживание у человека происходит из одного центра, центра переживаний, чувств, желаний, всякое порождено им. Безнадежность, любовь, страх, горе, внимание, образ, фантазия, рассудок – до бесконечности, все едино в едином. Не только всякое душевное переживание есть переживание Я, но и во всяком переживании последнее заключено целиком – возьмем самое «маленькое» раздражение человека: в нем весь человек. ... Каждый психологический процесс отображает в себе все другие». Эти давние размышления Г.Г. Шпета, подчеркивает В.П. Зинченко (2009: 9), приведены, чтобы «показать необходимость и обязательность рассмотрения, например, чувств в контексте жизни, деятельности, сознания, личности человека. Благодаря практической ориентации основным орудием, инструментом ... наконец (или вновь?) становится слово, которое прямо и непосредственно отражает нашу душевную жизнь. По выражению Г.Г. Шпета,

слово – это самый надежный, самый могучий отобразитель наших волнений, мыслей и хотений; не хроноскоп, не тахистоскоп, не мнемометр, не энцефалограф или томограф, а слово». В слове не только смысл и мысль, а в нем есть энергия образа и действия. Слово не только сигнал, знак, символ, оно – само действие и чувство... слово выходит за пределы языка, сливается с переживанием, мыслью и действием, актуализирует свой внеязыковой потенциал». Перефразируя сказанное В.П. Зинченко, можно полагать, что именно на арене взаимодействия, интеракции двух, как минимум, людей, восстанавливается дискурс о нормальных человеческих взаимоотношениях (Зинченко, 2009: 9; курсив наш – А.Р.).

Несмотря на значительное количество работ, посвященных исследованию феномена вербального агрессивного воздействия в условиях обычной и профессиональной коммуникации, приходится констатировать, что хотя «изучение феномена человеческой агрессивности в целом имеет давнюю историю» и опирается на «многообразие и вариативность спектра постулатов, мнений и позиций религиозно-мифологического, биологизаторского и социологизаторского подходов» (Пилецкий, 2008: 51), тем не менее проблема инвективной вербальной агрессии именно в профессиональной сфере коммуникативного взаимодействия остается практически неизученной в отечественном и зарубежном языкознании (ср.: Жельвис, 1990; Романов, 2006; Щербинина, 2006 и др.). В то же время в реальной жизни такая форма проявления вербальной агрессии не является редким исключением. Она не только препятствует реализации основных задач эффективного речевого общения в условиях профессиональной деятельности, но и ведет к возникновению существенных профессиональных и социопсихологических травм, проявлению негативных событий в жизни в виде различных расстройств личности, связанных с постоянным характером этих событий и реакции коммуникантов на них.

В этой связи уместно привести данные А. Бека и А. Фримана (1998: 17-18), которые отмечают, что эмотивное (аффективное) деструктивное (стресс-совое) воздействие является одной из первопричин расстройства личности у 28,6 % пациентов, испытавших даже «слабый стресс», а «число пациентов, переживших сильный стресс, пытались покончить с собой в четыре раза чаще, чем испытывавшие слабый стресс». Исследователи также подчеркивают, что «если в чьей-либо жизни слишком часто происходят подобные негативные события, то они с определенной вероятностью приводят к проявлению у них пессимистического отношения к себе, миру и будущему, к усилению когнитивной дисфункции от расстройства личности до тревоги и далее до депрессии», что «сказывается на постепенном ухудшении способности осуществлять проверку своих результатов реальностью. Напротив, люди, которые успешно избегают жизненных стрессоров, могут жить в относительно безопасном личном мире и иметь очень низкие показатели клинически очевидных расстройств личности» (Бек, Фриман, 1998: 17-18).

Анализ отечественных и зарубежных работ в лингвистике, психологии, социологии, посвященных исследуемой проблематике, со всей очевидностью показывает, что повышенная агрессивность в различных формах проявления - от физической до вербальной - является одной из наиболее острых проблем не только для участников профессиональной коммуникации, но и для общества в целом. Поэтому в работах зарубежных и отечественных исследователей подчеркивается острая необходимость выявления связей между эффективностью реализации самой профессиональной деятельности и безопасными условиями, в которых осуществляется такая деятельность. Немаловажная роль при этом отводится выявлению специфики условий успешности результативного (эффективного) коммуникативного обмена между участниками профессиональной деятельности и системой вербальных средств, оказывающих влияние на организацию профессионального общения коммуникантов и способы трансляции и адекватной интерпретации предоставляемой информации, фиксации особенностей вербального поведения интерактантов в профессиональной коммуникации и возникновению возможных или потенциальных коммуникативных помех (коммуникативных сбоев, коммуникативных рассогласований, коммуникативных провалов, коммуникативных конфликтов), а также описанию приемов создания благоприятной («творческой») психоэмоциональной атмосферы общения.

И хотя возросший в последние годы научный интерес к проблемам вербальной агрессивности очевиден, как и очевидно появление значительного количества исследований и монографий, анализирующих обсуждаемый феномен, тем не менее ключевые вопросы, связанные с природой и истоками агрессивности, спецификой коммуникативного взаимодействия участников социальной интеракции в условиях атмосферы эмотивного агрессивного дискомфорта, остаются открытыми и нуждаются в дополнительном исследовании. И в первую очередь следует обратить внимание на тот факт, что представители разных школ и направлений предлагают различные подходы к определению природы феномена вербальной агрессии, сущности причин и следствий агрессивного вербального поведения, а также возникновению его психологических, социальных и коммуникативных механизмов. При всем многообразии трактовок этого феномена, только лишь понятие агрессивности в общих чертах обладает гиперонимическим («сквозным») признаком целенаправленного нанесения физического или психического ущерба другому лицу, что, безусловно, суживает само понятие «вербальной агрессии», а также ограничивает исследование проблемы аффективного вербального воздействия (речевой агрессии) и не объясняет возникновение целого ряда факторов, обуславливающих непродуктивное поведение участников профессиональной деятельности в целом и профессиональной коммуникации в частности. А если учесть, что речевая агрессия в настоящее время рассматривается как социально-психологическое явление, встречающееся практически в любой логосфере, то проблема описания механизма воздействия актов вербальной агрессии представляет

одну из наиболее актуальных и насущных институционально-производственных и психолого-педагогических проблем современного общества.

Литература

Балл Г.А. Психологические принципы современного гуманизма // Вопросы психологии. – 2009, № 6. – С. 3 – 12.

Бек А., Фриман А. Когнитивная психотерапия расстройств личности. – М.: «Класс», 1998.

Жельвис В.И. Эмотивный аспект речи. Психолингвистическая интерпретация речевого воздействия. Учеб. пособие. – Ярославль: ЯрГУ, 1990. – 81с.

Зинченко В.П. Общество на пути к «человеку психологическому» // Вопросы психологии. – 2008, № 3. – С. 3 – 10.

Калина Н.Ф. Лингвистическая психотерапия.–Киев: Ваклер,1999.– 282 с.

Пилецкий С.Г. Феномен человеческой агрессивности // Вопросы философии. – 2008, № 10. – С. 50 – 65.

Пиотровская Л.А. Эмотивные высказывания как объект лингвистического исследования (на материале русского и чешского языков). – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1994. – 148с.

Риман Ф. Основные формы страха. Исследование в области глубинной психологии. Пер. с нем. Э.Л. Глушанского. – М.: Алетейа, 1999.–336с.

Романов А.А. Дискурс-анализ как метод междисциплинарного описания феномена справедливости в социальной коммуникации // Проблемы Тверской науки и образования. – Тверь: Агросфера, 2008. – С. 206 – 209.

Романов А.А., Немец Н.Г., Романова Л.А. Психотерапевтическая дискурсия и психоанализ // Краеведческая психология. Вып. 5. – Тверь: ТвГУ, 2005. – С. 268 – 278.

Романов А.А., Немец Н.Г., Романова Л.А. Когнитивная основа психотерапевтической коммуникации: Синергетический подход // Актуальные проблемы психологии труда. Т.3. – Тверь: ТвГУ, 2006. – С. 57 - 63.

Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. – СПб.: Изд-во С. – Петерб. ун-та, 2000. – 112с.

Шаховский В.И. Эмоции в деловом общении: Учеб. пособие. – Волгоград: Перемена, 1998. – 42с.

Шпет Г.Г. Введение в этническую психологию // Г.Г. Шпет. Психология социального бытия. – М.: Ин-т прикладной психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – С. 261 – 372.

Щербинина Ю.В. Вербальная агрессия –М.: КомКнига, 2006. - 360с.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЕЕ СУЩНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И
УСЛОВИЯ ПОДДЕРЖАНИЯ**

Н.Ю. Макеева

соискатель

(г. Тверь)

В настоящее время, в управлении современными организациями усматривается тенденция смещения акцента с технологических процессов на человека как работника. С одной стороны, в этом реализуется гуманистическая позиция, которая приобретает все большее влияние [1]. С другой стороны, сама эффективность деятельности организации прямо зависит от трудовой активности персонала, его стремления работать в соответствии с основными целями и задачами организации. Тем не менее, ни высокая оплата труда, ни социальные бонусы еще не гарантируют со стороны персонала высокой производительности и серьезного подхода персонала к своему делу. А это значит, что перед исследователями встает актуальная проблема выявления таких аспектов трудовой активности, которые могут стать важным ресурсом достижения целей организации и которые позволят принимать оптимальные управленческие стратегии относительно персонала.

Одной из таких значимых характеристик субъекта в контексте трудовой активности можно назвать профессиональную ответственность. Не случайно, известный консультант по управлению Дэвид Мейстер [5] считает ответственность персонала мощной силой существующей в любой организации, независимо от ее цели, размера или месторасположения. Для управляющего звена остается лишь правильно распределиться этой силой и предоставить все необходимые условия для ее проявления.

Однако прежде чем выстраивать стратегии управления ответственностью персонала, необходимо четко представлять значение данного феномена для самой организации и понимать, что движет человеком, побуждая его ответственно относиться к своим профессиональным обязанностям. На основе этого можно построить «управление человеком» таким образом, что он сам будет стремиться выполнять свой труд наилучшим образом, наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей [2].

Именно на выявление смысловых, сущностных основ профессиональной ответственности были направлены наши фокус-групповые исследования, которые проводились с участием персонала государственного учреждения*.

Построение смысловой картины профессиональной ответственности предполагало поиск ответов на вопросы:

1. В чем может состоять смысл ответственного отношения сотрудника к своей профессиональной деятельности?
2. Что движет сотрудниками проявлять ответственность в профессиональной деятельности?
3. Что означают для организации ответственные сотрудники?

4. Есть ли интерес общества в том, чтобы каждый работник ответственно подходил к своей деятельности? В чем этот интерес, смысл для общества состоит?

Отметим, что согласно системному подходу [4], социальная система, служащая основанием социальных качеств индивида (в том числе и профессиональной ответственности), является сложным образованием, которое включает множество подсистем или уровней. Конкретный человек – компонент целого ряда таких подсистем. Он одновременно выступает и как личность, и как работник в организации, и как представитель народа, гражданин государства, участник тех или иных социальных процессов и институтов. Позиции, занимаемые конкретным человеком в социальной системе определяют особенности его профессиональной ответственности, ее содержание, личностный смысл. Отсюда, данные фокус-групповых исследований позволили уточнить сущностные особенности ответственности субъектов профессиональной деятельности на каждом из уровней социальной системы – организационном, общественном и личностном.

Так, на **уровне организации** профессиональная ответственность субъекта может выступать как фактор организационной эффективности. Поскольку «эффективность» сегодня является главной целью существования любой организации, то ее желание иметь мощный внутренний потенциал, основу которого составляет человеческий ресурс, является вполне закономерным. Чем же так значимы для организации ответственные сотрудники? Согласно анализу проведенных фокус-групповых исследований, ответственные сотрудники:

1) обеспечивают своевременную и четкую реализацию функций организации, что определяется за счет их стремления к достижению наилучших результатов в работе, а это в свою очередь сводит к минимуму убытки организации;

2) внедряют способы эффективного выполнения своей работы (это касается рационализации рабочего времени, усовершенствования условий, методов работы);

3) выполняют работу в соответствии с законом (задумываются о последствиях своих действий для организации, клиентов с точки зрения закона, правомерности);

4) минимизируют излишний контроль со стороны вышестоящих самостоятельно и без напоминаний выполняя профессиональную деятельность;

5) поддерживают имидж и авторитет организации в обществе за счет своевременного и четкого выполнения ее функций, а также реализации деятельности в соответствии с законом.

Несомненно, что наличие сотрудников, ответственных за свою профессиональную деятельность позволяет организации рассчитывать на их потенциал для осуществления эффективного функционирования, что в свою очередь также не выглядит эксплуатацией, принижающей ценность вклада работников в получение прибыли организацией. В тоже время, важно понимать, что реализация профессиональной ответственности субъ-

ектами осуществляется не всегда ради организации и ее эффективного существования. Сотрудники могут вкладывать в свою ответственность особый смысл - начиная от ее значимости лично для себя и заканчивая ее особой ролью в жизни общества и осуществлении его задач.

Так, особенность профессиональной ответственности на **личностном уровне** определяется, в первую очередь, потребностями субъекта в профессиональной самореализации, формировании профессионального самосознания и выступает как фактор развития профессионала. Анализ ответов респондентов фокус-групповых исследований позволяет выделить следующие смысловые особенности реализации профессиональной ответственности для самого субъекта:

- ✓ Возможность самореализации в профессии (достижение максимального результата труда, проверка своих способностей и возможностей как профессионала);
- ✓ Повышение профессиональной самооценки (уверенность в своих действиях, сравнение себя как профессионала со своими коллегами);
- ✓ Моральное удовлетворение от хорошо сделанной работы (субъекта радует результат работы, осознание того, что вложенный труд был не напрасен);
- ✓ Уважение коллег и начальства;
- ✓ Возможный карьерный рост.

Здесь можно говорить о сложной системе потребностей и особенностей человека, выполняющего трудовую деятельность в пределах совершенства. Стремление к совершенству, некоторому образцу, идеальному представлению о деятельности и деятеле выступает необходимым условием движения к наилучшему осуществлению профессионального труда [3]. Отметим также, что идеальные образцы работника и представления о том, как должна выполняться трудовая деятельность задаются заинтересованными в подобном отношении к профессиональной деятельности сторонами - как организационной средой, так и обществом в целом через ценности и нормы.

Субъект, для которого значимым выступают нравственные нормы и ценности общества (**общественный уровень**), может реализовывать свою профессиональную ответственность воспринимая организационную среду как сферу реализации социально-значимых задач, все элементы которой подчинены именно этой цели. Как пример – профессиональная ответственность субъекта реализуется не ради себя, организации или коллектива, а потому что она воспринимается самим субъектом как единственный способ обеспечить интересы как отдельного клиента, так и общества в целом. В данном случае, профессиональная деятельность ответственного субъекта становится равной значимым, нравственным общественным деяниям и может определяться через понятие нравственной надежности, обеспечивающей стремление строить свою трудовую деятельность в соответствии с одобренными моральными нормами и требованиями общества. Так, согласно данным фокус-групповых исследований, профессиональная ответ-

ственность сотрудников обеспечивает «прогресс общества», «его движение вперед за счет творческого, не шаблонного подхода к работе и стремления к усовершенствованию деятельности». Ответственность сотрудников на местах также «способствует поддержанию психологического климата в обществе», когда «каждый член общества может быть уверен, что обратившись в организацию он получит полноценную помощь, качественное обслуживание и защиту своих прав». В целом же, смысловое поле профессиональной ответственности на уровне общества оказалось для респондентов наиболее трудным для выражения (вербализации). Но это может указывать на то, что индивид не всегда может осознавать, как именно выполнение им своей профессиональной функции позволяет решить жизненные социально-значимые задачи общества, но может испытывать чувство значимости и полезности своей деятельности для социума («чувство сопричастности с обществом» по А.Адлеру и к чему он призывал стремиться).

Представляется возможным, что выход на смысловую составляющую профессиональной ответственности позволяет в перспективе взглянуть на проблему не только теоретически, но и с практической точки зрения, а именно, как грамотно подойти к вопросу управления профессиональной ответственностью сотрудников.

Так, важным шагом в успешном управлении можно считать способствование расширению смыслового поля своей профессиональной ответственности сотрудниками на каждом из уровней социальной системы. Главная же задача управления профессиональной ответственностью – создавать условия для максимальной самореализации субъектов на общее благо. На личностном и общественном уровнях это может осуществляться через:

- делегирование полномочий - субъект профессиональной деятельности может быть ответственным только за то, на что у него имеются полномочия, к чему он причастен лично;
- предоставление возможностей выбора средств и способов решения профессиональной задачи - только при наличии выбора субъект может принимать ответственность за обеспечение всех условий деятельности, за временные и качественные их характеристики;
- отслеживание профессиональных достижений сотрудников и предоставление им информации об их успехах и качестве труда;
- предоставление сотрудникам возможности приобретения в ходе профессиональной деятельности новых знаний, умений, навыков;
- информирование персонала о том, что добросовестное отношение к своим обязанностям и реализация профессиональной ответственности является условием карьерного роста, материального и морального стимулирования.

Управление через общественный уровень предполагает акцентирование внимания сотрудников на том, что данная организация реализует социально-значимые задачи общества, соответственно результат их работы влияет на весь производственный процесс от начала до конца и на само-

чувствие, чувство защищенности как отдельного клиента, так и общества в целом.

Практическая реализация вышеуказанных условий поможет управляющему звену через субъективные смыслы как формировать, так и поддерживать профессиональную ответственность сотрудников организации.

Литература

1. Грачев А.А. Организационная среда и реализация жизненных ориентаций человека // Психологический журнал. 2009. Том 30. №3. – с. 28-37.
2. Карпов А.В. Психология менеджмента. М. 2000.
3. Климов Е.А. Психология профессионала. Воронеж: Феникс, 1996.
4. Ломов Б.Ф. О системном подходе в психологии // Вопросы психологии. 1975. №2. – с.31-44.
5. Мейстер Дэвид Ответственность: успешные руководители шагают впереди // Менеджмент сегодня. 2007. №5(41). – с. 260-268.

*Сотрудники Управления Пенсионного фонда РФ в Бежецком районе (межрайонного) Тверской области. Фокус-групповые исследования проводились в каждом из отделов с количеством от 3 до 5 человек: клиентская служба, отдел социальных выплат, группа оценки пенсионных прав застрахованных лиц, отдел назначения пенсий.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ КАК КЛЮЧЕВОЙ ВОПРОС ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

З.Ф. Ниязова

психолог

(г. Самара)

Профессиональное сознание - это определённая система знаний, суждений, чувств, ценностных ориентации и установок, выражающих профессиональные потребности, интересы и цели личности и общества, а также отношение к социально-экономической жизни общества; оно непосредственно связано с профессиональной деятельностью и профессиональными отношениями.

Для раскрытия особенностей профессионального сознания специалистов рассмотрим данный вопрос на примере профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов.

Основное психологическое содержание деятельности специалиста таможенного дела: логико-аналитическая, контролирующая, познавательная деятельность, связанная с высоким уровнем персональной ответственности и необходимости самостоятельно принимать решение при ограничении времени. Таким образом, для выполнения профессиональных задач, к должностному лицу предъявляются особые требования, которые требуют мобилизации своих ресурсов, связанных с уровнем развития профессионально значимых качеств личности.

Проблема взаимосвязи социальной и профессиональной категории с особенностями профессионального сознания таможенника в современной психологии является не исследованной. Не изучена взаимосвязь типа на-

правленности и специфики ее различных составляющих у различных категорий специалистов таможенного дела, не раскрыто понятие профессионального сознания применительно к деятельности таможенника.

Современные исследователи (Г.В. Акопов, Н.Н. Нечаев, Д.В. Ронзин и др.) в понятии «профессиональное сознание» объединяют проявления сознания личности, связанные с ее профессиональной деятельностью, реально отражающие процесс профессионализации.

По мнению Марковой А.К., профессиональное сознание относится к числу важнейших профессионально важных качеств (ПВК) профессионала, влияющих на эффективность осуществления его труда. ПВК являются предпосылкой профессиональной деятельности и, с другой стороны, они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием. Профессиональное сознание есть то, как работник осознает характеристики и признаки данной профессии, какие из них он находит у себя [3, 308 с.].

В образовании комплексов профессионально важных качеств личности участвуют не только те особенности личности, связанные с профессиональной деятельностью, но личностные качества, профессионально важные для любого вида профессиональной деятельности. Это, прежде всего ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, являющаяся важным компонентом профессионального самосознания, и несколько более специфические эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску.

По мнению Г.В. Акопова, понятием «профессионального сознания» характеризуются такие проявления сознания личности, которые связаны с ее профессиональной деятельностью. Они определяются: местом и значением данной профессии в профессиональной структуре общества; отношениями личности к профессии, ее представителям и к себе как профессионалу; профессиональными идеалами; уровнем профессиональных знаний и умений; выраженностью профессиональных способностей; профессиональными перспективами и достижениями; переживаниями успехов и неудач в профессиональной деятельности [1, С.51].

Само профессиональное сознание рассматривается как «рабочая структура», задаваемая такой основой, элементы которой находятся в «пересечении» основных функций сознания (целевая, когнитивная, аффективная, эмотивная) и компонентов профессиональной подготовки (специальная, практическая, методическая, профессионально-личностная). Таким образом «профессионализация сознания обусловлена динамикой представленности компонентов рабочей структуры и их соотношением» [1]. Следовательно, профессиональное сознание представляет собой отражение объективных и субъективных моментов процесса становления специалиста, включающих в себя систему подготовки профессионала, ее качество, эффективность, степень включенности в рабочий процесс и др.

Н.Н. Нечаев в качестве "процесса системного формирования профессионального сознания" понимает вузовскую подготовку [5, с.12]. В другой

работе Н.Н. Нечаев определяет профессиональное сознание как центральную категорию психологии высшего образования [4, с.24-26]. Он рассматривает сознание в широком смысле, как всю психику человека. По его мнению, профессиональное сознание охватывает различные виды и типы конкретной деятельности специалиста в психологическое единое поле действия. Результативность профессиональной подготовки для развития личности во многом определяется тем, насколько «психологический потенциал» соответствующего вида профессиональной деятельности оказывается вкладом в становление профессионального сознания. Профессиональное сознание – это всегда определенный взгляд определенного человека на мир, вычленение им значимых с точки зрения задач его профессиональной деятельности.

По мнению Акопова Г.В., в компонентной структуре сознания наиболее просто решаются вопросы профессионализации элементов. Способ профессионализации сознания при отдельном воздействии на его компоненты не является наилучшим, т.к. целое не сводимо к его частям. Сохранить целостность в процессе анализа удастся посредством выделения основных функций исследуемого явления. Акопов Г.В. выделяет следующие важнейшие функции сознания: «познание, целеполагание, отношение, а также функции идентификации, т.е. формирования образа "я" (различение субъекта и объекта, т.е. того, что принадлежит "я" человека, и его "не-я")» [1]. Такой системе составляющих сознания соответствует аналогичная, по функциональному признаку, структура профессионального сознания: профессиональные цели, профессиональные знания, профессиональные отношения, профессиональное самосознание и другие.

В процессе профессионализации нормы, ценностное отношение к профессии, мотивы профессиональной деятельности, социально значимые и профессионально важные качества личности - все эти компоненты находятся в постоянном взаимодействии, результаты которого интегрируются в представлениях работника о себе и своей профессиональной деятельности. При этом основным источником профессионального становления выступает метафизическое противоречие между сложившимися свойствами личности, ее сознанием и объективными требованиями профессиональной деятельности, активизирующее профессиональное развитие специалиста на разных этапах профессионального становления.

Психологическими механизмами становления и развития профессионального сознания специалиста являются: профессиональная установка, профессиональная рефлексия, целеполагание, профессиональная адаптация и профессиональная самооценка. В целостной структуре профессионального сознания механизм представляет собой сложноорганизованное образование, закономерную связь внутренних психических преобразований (структур, отношений, связей), которые с учетом факторов и условий продуктивно влияют на развитие профессионального сознания специалистов в процессе профессиональной подготовки. Содержательной характеристикой психологических механизмов является различная степень актив-

ности каждого из них, направленная на качественные изменения основных структурных компонентов профессионального сознания, таких как профессиональные знания, ценности, личностные и познавательные потребности, профессиональная мотивация, профессиональная активность.

Основным психологическим механизмом, оптимизирующим развитие профессионального сознания специалиста, является механизм профессиональной установки, который взаимосвязан со всеми выявленными механизмами. Основываясь на ранее проведенные исследования, выясняем, что высокий уровень развития профессионального сознания специалистов характеризуется повышенной степенью действенности психологических механизмов профессиональной установки, профессиональной рефлексии и целеполагания. У специалистов с низким уровнем развития профессионального сознания показатель действенности механизмов профессиональной рефлексии и целеполагания не значителен.

Е.И. Исаев, С.Г. Косарецкий, В.И. Слободчиков профессиональное сознание рассматривают как деятельностно-организованное сознание. Развитие профессионального сознания характеризуется смысловой согласованностью слоя ценностей развития и образования личности и слоя средств профессиональной деятельности. Динамика развития профессионального сознания состоит в последовательной смене интенции сознания с объекта деятельности (объектный уровень) на средства и способы деятельности (задачный уровень) и затем – на ценности и смыслы деятельности (проблемный уровень). В исследовании в качестве механизмов перехода на более высокие уровни рассматриваются рефлексия, как способность к самоопределению, и целеполагание – как способ связывание ценностей и средств в профессиональной деятельности.

Система таможенных органов занимает важные позиции в экономической, правовой и социальной политике государства. Ее основой является эффективный таможенный контроль в интересах обеспечения экономической безопасности России, защита здоровья и нравственности ее населения.

Деятельность должностных лиц таможенных органов отличается психологическими особенностями, которые определяются ее внешними условиями (среда, результаты и их влияние на психику), внутренними (цели, способы), а также способами управления и самоуправления. Она осуществляется под постоянным волевым контролем, сила которого во многом определяется продолжительностью работы таможенника, сложностью взаимоотношений с различными категориями лиц, проходящих таможенный контроль, физиологическим состоянием таможенника (нервно-психическое утомление, стресс, болезнь).

Проанализировав специфику профессиональной деятельности, выделим ряд профессионально значимых качеств личности таможенника:

- осознанность общественной и государственной значимости своей профессиональной деятельности, мотивационная направленность, высоко развитое чувство долга и чести, честность, требовательность к себе, непод-

купность, развитый интеллект, сообразительность, хорошая память, наблюдательность, быстрота ориентировки в обстановке;

- целеустремленность, самоорганизация, самостоятельность, настойчивость, упорство, смелость, самомотивация, находчивость, сдержанность, самообладание, умение работать с людьми, разбираться в них, видеть их индивидуальные особенности и возможности, правильно оценивать и использовать их;

- увлеченность профессиональной деятельностью, эмоциональная устойчивость, уравновешенность, устойчивость к риску, опасности и неудачам, низкий уровень враждебности и агрессивности, уверенность в себе, общительность, доброжелательность, терпеливость;

- высокая работоспособность, быстрота реакции, рефлексивность, корректность и внимательность, добросовестность.

Рассмотрев различные психологические аспекты таможенной деятельности, выделим основные моменты, к которым относятся обязанности должностных лиц таможенных органов.

Во-первых, должностные лица таможенных органов обязаны владеть различными знаниями, умениями, навыками. Особо важными являются знания экономического и правового характера. Также помимо теоретических знаний, необходимы умения применения на практике таких знаний.

Исходя из служебных обязанностей должностных лиц, немалое количество времени затрачивается на служебные переговоры. Соответственно специалистам необходимо обладать способностями установления контакта с людьми, оказывать на них психологическое воздействие, умение выстраивать межличностное общение, готовность корректировать свое поведение, стиль взаимоотношений с окружающими в процессе выполнения задач таможенной службы, владеть навыками нейтрализации конфликтных ситуаций. Также помимо перечисленного для эффективности выполнения должностных обязанностей должностное лицо таможенного органа должно владеть умениями провести визуальную диагностику личности партнера по общению, распознать истинный смысл его движений, жестов, мимики, слов, освоить методику снятия стресса и улучшения собственного самочувствия.

Во-вторых, сотрудники таможенных органов должны быть просвещены в рамках основ психологической теории, а также практической психологии. При помощи определенных психологических приемов специалист может легко определять типологию личности собеседника, что может способствовать продуктивности переговоров. Элементы практической психологии могут применяться в качестве методик установления контакта, приемов присоединения к партнеру по общению, психологических аспектов проведения опроса по делам о нарушениях таможенных правил, методик преодоления конфликтов [2].

Представленные выше теоретические подходы к решению проблемы профессионального сознания должностных лиц таможенных органов за-

дают направления операционализации понятий для подготовки и осуществления экспериментального исследования.

Литература

1. Акопов Г.В. Социальная психология образования. Самара, КГПИ, 1993
2. Габричидзе Б.Н. Российское таможенное право. Учебник для ВУЗов/ Издательская группа НОРМА – ИНФРА –М/ Москва, 2001г.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма/- М., 1996.
4. Нечаев Н.Н. Профессиональное сознание как центральная категория психологии высшего образования// Социальные и психологические проблемы активизации человеческого фактора в народном хозяйстве. Тез. док. Всесоюз.н.-п.конф. 29 сент.- 10 окт. 1987, 4.2. М., МГУ, 1987
5. Нечаев Н.Н. Психолого-педагогические аспекты подготовки специалистов в ВУЗе. М., МГУ, 1985
6. Таможенный кодекс Российской Федерации, 2003.

ДОВЕРИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ В СИТУАЦИИ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

И.М. Пелевина
ассистент
(г. Тверь)

Проблема доверия была и остается чрезвычайно актуальной в социальной и экономической психологии, психологии управления и организационной психологии. Современные исследователи единодушно признают доверие важным для жизни организации психологическим фактором, способствующим ее развитию и повышающим эффективность деятельности (А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко, Т.А. Нестик, А.В. Сидоренков, Р. Левицкий, Д. Макаллистер, Р. Бис, Р. Барт, М. Кнез, Р.Б. Шо, Б. Брокнер и др.) [2, 3].

На наш взгляд, изучение проблематики доверия, уровня доверия руководителя в ходе командного взаимодействия является чрезвычайно актуальным направлением в силу смены парадигм управления и трансформации вертикальных неформальных отношений, обретения ими значимого статуса в организации (Т.А. Нестик, Н.Л. Муджиков, А.В. Сидоренков, С.В. Снежко и др.).

Идею командного менеджмента предложил Р. М. Белбин [4]. В связи с усилением роли неформальных отношений между сотрудниками ее стали рассматривать как новую организационную основу эффективности деятельности. Именно командное взаимодействие, а не просто групповое, дает синергетический эффект взаимодействия ее членов. Рабочая группа (work

group) — группа, взаимодействующая исключительно для распространения информации между членами группы и принятия решений, помогающая каждому члену выполнять свою деятельность в рамках сферы его ответственности [7, с. 121]. Рабочая команда (work team) — группа, результатом усилий членов которой является такой уровень деятельности, который превосходит суммарный вклад ее индивидов [7, с. 121]. Таким образом, в группе люди работают сами по себе, лишь иногда взаимодействуя друг с другом, а в команде идет постоянная совместная работа.

Команда рассматривается нами как разновидность малой группы с выраженной целевой направленностью, интенсивным взаимодействием ее членов и высокой продуктивностью и как высокопрофессиональный субъект совместной деятельности. Большинство отечественных и зарубежных исследователей отмечают, что командное взаимодействие базируется на сплоченности, взаимоподдержке, энтузиазме, тесном, открытом, целенаправленном сотрудничестве (М.Ю. Губиев, Е.В. Добренькова, Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова, С.Н. Тидор, В.Г. Тлемешок, Р.В. Grosby, J.M. Juran, P. Mears, C.R. Evans, K.L. Dion, K.A. Smith, K.G. Smith, J.D. Olian, H.P. Sims, J. Scully, C. Zaccaro, J. Gualtieri, P. Minionis и др.). Именно поэтому прочность и эффективность таких командных отношений определяются, во-первых, эмоциональными отношениями, а во-вторых, четким видением цели, как руководителем, так и его сотрудниками.

Практики в области психологии управления подчеркивают, что для формирования и поддержания командного взаимодействия в организации руководителю недостаточно только занимаемой формальной вышестоящей должности. С современной точки зрения эффективное и продуктивное сотрудничество строится не столько на формальном деловом взаимодействии, сколько на эмоциональном контакте, на доверии людей к руководителю. А поддержание такого сотрудничества во многом зависит от лидерских способностей руководителя, таких как: вести людей к поставленной цели, влиять на их мнение, располагать их к себе.

До недавнего времени считалось, что проявление эмоций на работе препятствует эффективной деятельности организации, однако сегодня «организации отдают должное эмоциональному лидерству» — способности вызывать в людях эмоциональный отклик, который позволит им раскрыть свои возможности» [1, с. 9].

Очень верно подмечает С. К. Goman в своей книге, что, несмотря на множество теоретических размышлений о природе управления, никто из авторов не может дать однозначный ответ на вопрос, как эффективно управлять людьми, за исключением самих руководителей [7, с. 133]. Она приводит высказывания и примеры действий реальных лидеров ведущих мировых компаний о взаимоотношениях с людьми в организации:

— «Честность лидера четко проявляет осознание руководителем двух обстоятельств: «действительно ли я выполняю обязательства, которые стремлюсь соблюдать, желаю ли я быть лояльным к людям и дать им понять, кто я есть на самом деле и что я могу принести», и если да, то «по-

лагаются ли на меня люди в том, что я выполняю свои обязательства» — это и есть суть честности» (Jean M. Halloran, старший вице-президент, управление персоналом, Agelint Technologies) [5, с. 149].

— «Люди получают удовольствие от возможности проявлять инициативу, вносить изменения, развивать свой потенциал. Если мы как лидеры не готовы доверять способностям и навыкам наших сотрудников, то у нас большие неприятности» (Joan M. Crockett, старший вице-президент, управление персоналом, Allstate Insurance Company) [5, с. 151].

— «Вся идея делегирования построена на доверии» (Joseph P. Peironi, Президент, Sankyo Pharma Inc.) [5, 152]. Действительно, предоставление служащим управленческих полномочий определенно вызывает у сотрудников уверенность, что им доверяют, видят в них надежных и верных соучастников общего дела, формирует чувство доверия и преданности, что, безусловно, положительно отразится на реализации их профессиональной деятельности. В атмосфере доверия люди более склонны к соблюдению договоренностей, распространению информации, признанию и исправлению ошибок, более высокой ответственности [5, с. 150].

— «Если говорить о доверии в нашей компании, то оно включает три элемента и имеет модель пирамиды: основа пирамиды — честность — этические нормы (не обманывать, не красть, не мошенничать); следующий уровень — верность, преданность — поддержание лояльности; вершина пирамиды — компетентность — уверенность в том, что тот или иной сотрудник способен выполнять свою работу должным образом» (S. Wik-storm, Reel Precision Manufacturing Corporation) [5, 152], то есть «доверие выходит за рамки понимания доверия человеку как личности, оно подразумевает уверенность в способностях и навыках человека выполнять то, что требуется» (Lura J. Powell, Президент, Lura J. Powell & Associates and Senior Associate, Washington Advisory Group) [5, 152].

— «Любые деловые взаимоотношения, в которых мы участвуем, должны быть спроектированы на наши межличностные отношения. Поэтому доверие приобретает чрезвычайно важное значение» (Robert L. Dilenschneider, президент и главный исполнительный директор, Dilenschneider Group) [5, с. 153].

Несмотря на подчеркнута значимую роль доверия руководителя в реализации профессиональной функций членов организации, важно отметить уровень доверия в организации и его влияние на эффективность командного взаимодействия [3].

В исследованиях Lewicki R.J., Mcallister D.J., Bies R.J. рассматриваются однозначно негативные последствия высокого уровня доверия и преимущества оптимального соотношения доверия и недоверия [6]. При этом «доверие» и «недоверие» рассматривается авторами статьи как два самостоятельных измерения, а не как один биполярный конструкт. Основанием этому служит то, что последствия проявления того или иного феномена не всегда являются однозначными и предсказуемыми в организации. Неприятным следствием высокого уровня доверия является тот факт, что отсут-

ствии контроля и конкуренция действует расслабляющее на взаимодействующие стороны. Ошибки и упущения в условиях излишнего доверия остаются незамеченными, перспективные возможности – нереализованными. В связи с этим авторы подчеркивают значимость умеренного доверия в ходе совместной деятельности, а также управление амбивалентностью доверия и недоверия в отношениях руководитель – подчиненные. При этом Lewicki R.J., Mcallister D.J., Bies R.J. настаивают, что функциональное существование доверия и недоверия является центральным компонентом отношений в высокопроизводительных командах [6].

Вполне очевидным является факт рассмотрения доверия руководителя в качестве условия реализации эффективной профессиональной деятельности в командах. Изучение проблем доверия на групповом уровне, детальный анализ результатов таких исследований могут способствовать глубокой диагностике организационных проблем и выявлению потенциальных направлений совершенствования командного управления.

Литература

1. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
2. Журавлев А.Л., Т.А. Нестик. Управление совместной деятельностью: новые направления исследований // Психологический журнал. – 2009. - №4. - С. 5-15.
3. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
4. Belbin R. Meredith. Management teams. Why they succeed or fail. L.: Heinemann, 1981; Belbin R. Meredith. Team roles at work. Oxford : Butterworth-Heinemann, 1993.
5. Goman C.K. This isn't the company I joined. How to lead in a business turned upside down. Berkeley, USA: KCS Publishing, 2004.
6. Lewicki R.J., Mcallister D.J., Bies R.J. Trust and distrust: New relationships and realities // Academy of Management Review. 1998. V.23. Is. 3. P. 438-459.
7. Stephen P. Robinson. Essentials of Organizational behavior. NJ: Pearson Prentice Hall, 2005. С. 121.

ИССЛЕДОВАНИЕ БАРЬЕРОВ ЭФФЕКТИВНОГО МЕЖГРУППОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

В.П. Позняков
доктор психологических наук, профессор
М.Г. Кокшарова
аспирант

Эффективное взаимодействие между различными подразделениями и структурными уровнями в компании является важной составляющей организационной культуры и играет решающее значение для бизнес результатов компании. Поэтому данное исследование воспринималось нами и руководством компании как реальный инструмент дающий возможность решить проблемы связанные с межгрупповым взаимодействием и тем самым повысить его эффективность. Целью исследования было выявление организационно-управленческих и социально-психологических факторов, снижающих эффективность межгруппового взаимодействия в организации (далее мы обозначаем их как барьеры эффективного межгруппового взаимодействия в организации).

В исследовании приняли участие около 3000 человек, что составляет 27% от общей численности компании. Должностной уровень участников: специалисты, руководители групп, начальники отделов. Исследование проводилось с мая по октябрь 2009 года.

В качестве основной гипотезы исследования было выдвинуто предположение о том, что существуют барьеры, мешающие эффективному взаимодействию в организации, имеющие как объективный (организационный) так и субъективный (личностный) характер.

Основным методом исследования стало проведение рабочих и фокус групп по структурированному сценарию, а так же анкетирование участников. Основной задачей участников рабочей группы была разработка принципов эффективного межгруппового взаимодействия, а так же формирование перечня организационных барьеров, осложняющих взаимодействие с другими группами. Так же в конце рабочей группы каждый участник заполнял опросный лист, состоящий из следующих вопросов:

Как Вы оцениваете эффективность межгруппового взаимодействия в организации. Что лично вам *мешает* быть эффективным во взаимодействии с другими подразделениями и структурными уровнями организации? А что вам *помогает* быть эффективным?

В ходе исследования нами обнаружено, что порядка 28% участников считает, что их эффективному взаимодействию с другими подразделениями ничто не препятствует и они высоко оценивают качество данного взаимодействия. 60% сотрудников считают, что взаимодействие затруднено по каким-либо причинам из вышеперечисленных. И 12% сотрудников считают межгрупповое взаимодействие крайне не эффективным.

В формате фокус групп проводились интервью с участниками в ходе которых выяснялись ожидания рядовых сотрудников по отношению к руководству и степень соответствия поведения руководителей этим ожиданиям. По результатам рабочих групп нам удалось выделить ключевые организационные барьеры, стоящие на пути каждого кто вступает в межгрупповое взаимодействие в компании. Помимо этого нам удалось про-

вести рейтингование данных барьеров по степени влияния на эффективность взаимодействия

Итак, самым серьезным препятствием во взаимодействии (его выделили 180 групп из 244), сотрудники видят организационные барьеры, такие как бюрократия, недостаток информации, сложная структура компании.

Вторым в рейтинге стал барьер, который мы обозначили как управленческие практики (его выделили 140 групп из 244). Он включает в себя такие проблемы как некорректность, противоречивость поставленных задач, показателей эффективности, отношения с руководителем (отсутствие поддержки, не комфортность взаимодействия).

Следующим по значимости был барьер, обозначенный нами как личные особенности сотрудников (выделили 90 групп из 244). Эффективному межгрупповому взаимодействию мешают такие особенности его участников как нетерпимость, эмоциональность и т.д. Так же участники выделяли такой барьер как поведение других коллег (выделили 40 групп из 244).

Следующим шагом в нашем исследовании станет рассмотрение ключевых ожиданий, поскольку согласно нашей гипотезе, максимальное удовлетворение взаимных ожиданий членов группы по отношению к поведению представителей других групп (коллег и руководства) является залогом эффективности межгруппового взаимодействия.

К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРИЙ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

А.А. Печеркина

кандидат психологических наук, доцент

Н.В. Остапчук

кандидат педагогических наук, доцент

(г. Екатеринбург)

Основная деятельность человека – это труд, который занимает, как минимум, треть взрослой самостоятельной жизни. Ряд этапов трудовой жизни человека захватывает более ранние и поздние периоды его жизни (выбор профессии, трудовое и профессиональное обучение, передача трудового опыта в семье, использование профессиональной помощи других людей и т.п.). Становится очевидным, что труд, а, следовательно, и все вопросы связанные с ним имеют большое значение для любого человека и всегда находятся в поле внимания.

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации.

Учитывая сложившуюся в настоящее время ситуацию в России,

рассматривая особенности экономического и функционального развития её структур, можно прийти к выводу, что время мотивации, основанной лишь на денежном поощрении, постепенно уходит в прошлое. Поэтому сейчас так необходимо знание, совершенствование и применение на практике существующих теорий мотивации.

Высокая мотивация персонала – это важнейшее условие успеха организации. Ни одна система управления персоналом не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как именно мотивация побуждает конкретного человека и коллектив в целом к достижению личных и общественных целей.

В структуре личности мотивация занимает особое место и является основным понятием, используемым для объяснения движущих сил поведения и деятельности человека.

В настоящее время мотивация труда рассматривается как процесс формирования у работников мотивов, побуждающих их к активной деятельности и как совокупность потребностей и мотивов, побуждающих человека к активной трудовой деятельности. Наиболее широкое развитие исследование мотивации труда получило за рубежом. Авторы выделяют различные аспекты трудовой мотивации, и, следовательно, выдвигают различные теории трудовой мотивации.

Все теории мотивации труда можно условно подразделить на две группы – теории содержания и теории процесса. Теории содержания концентрируют внимание на сущности мотивации и пытаются выделить такие потребности, которые формируют и контролируют поведение человека, побуждают его к действию (иерархия потребностей А. Маслоу, концепция потребностей Д. Мак-Клеланда, подход Д. Мак-Грегора, теория потребностей К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга). В основу теорий процесса положен выбор человеком поведения, способного привести к желаемым результатам. К основным теориям процесса относятся теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Л. Портера и Э. Лоулера.

Анализ содержательных теорий мотивации труда позволяет сделать вывод о том, что отсутствует какое-либо канонизированное учение, объясняющее, что лежит в основе и чем определяется трудовая мотивация. Однако всем теориям содержания присущи две общие характеристики. Во-первых, каждая теория наглядно излагает определенный взгляд на мотивацию труда, подтвержденный эмпирическими исследованиями и уже достаточно продолжительное время использующийся в практике управления. В наибольшей мере данное утверждение относится к теориям А. Маслоу и Ф. Герцберга. Во-вторых, все теории содержательной мотивации основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и практически не уделяют внимания анализу процесса мотивации.

Процессуальные же, или поведенческие теории, в последние годы стали наиболее популярными. Они пытаются объяснить причины и цели

поведения, а также определить, какие переменные или составляющие включаются в этот процесс в первую очередь и как они взаимодействуют.

Таким образом, содержательные и процессуальные теории дают объяснения, касающиеся как возможных альтернатив действия, так и типа выбора между ними.

В настоящий момент в теории и практике управления нет идеальной модели стимулирования и мотивирования, которая отвечала бы разнообразным требованиям. Существующие модели трудовой мотивации весьма различны по своей направленности и эффективности. В основном разработанные на базе западной научной парадигмы, эти теории являются классическими в истории развития моделей мотивации. Но, изучая их, и применяя на практике, не стоит забывать, что любые слепо перенятые схемы редко приносят пользу. К тому же самая молодая из этих теорий была разработана более десятилетия назад, а это значит, что требуются более новые, адекватно отражающие реальность модели.

Результаты изучения существующих моделей мотивации не позволяют четко определить, что же побуждает человека к труду. Изучение человека и его поведения в процессе труда дает только некоторые общие объяснения мотивации, но даже они позволяют разрабатывать прагматические модели мотивации работника на конкретном рабочем месте. Все это свидетельствует о необходимости и актуальности развития новейших теорий мотивации, как в отечественном, так и мировом менеджменте.

ВОЗДЕЙСТВИЕ И СОПРОТИВЛЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ

И.Ф. Прохорова

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Архангельск)*

В широком смысле управление – это целенаправленное воздействие на определенный объект с целью стабилизации или изменения его состояния. Процесс управления, как и воздействие, приравнивается обычно к управлению информацией (решение, организация и контроль), подразумеваемая одновременно с информированием процесс получения субъектом обратной связи о принятии и интерпретации сообщения.

В каждой процедуре управления можно наблюдать сопротивление со стороны объекта, которое проявляется в том, что информация не принимается полностью и искажается. Данный фактор, на первый взгляд, негативен, поскольку ведет к увеличению времени и затрат для получения результатов управления, по сути же он является катализатором развития технологий управления и собственно субъекта воздействия.

У объекта управления в ответ на воздействие есть выбор действий. При наличии полного доверия к субъекту воздействия объект подчиняется.

В реальности такое доверие представить сложно, на практике объект управления, оказывая сопротивление в связи с наличием недоверия (базового индивидуального и ситуационного), фактически становится субъектом встречного воздействия. Б.Ф. Поршнев называл недоверие фильтром в передаче информации между людьми, более того, восприятие информации без недоверия наносит принимающему ущерб. Недоверие – есть психологический механизм негативной реакции на воздействие. Недоверие к субъекту и к его информации проявляется в многочисленных реакциях сопротивления.

Встречное воздействие, принимается субъектом управления в виде обратной связи (непосредственно или опосредованно), различая ее в экспрессивном поведении подчиненных. В одном случае, это может быть прямой отказ, явное несогласие с субъектом, откровенная критика, демонстративное молчание-саботаж. Во втором случае неподчинение проявляется в поведении косвенно: уход от действий, откладывание дела «на потом», выбор неэффективной стратегии, непонимание, забывание.

Процесс сопротивления происходит осознанно в случае негативной установки на субъект управления и неосознанно в случае оказания недоверия к нему. В последнем случае сопротивление респондентами объясняется, рационализируется разными причинами, в то же время степень сопротивления недоверия согласуется с оценками по шкале «недоверие» к субъекту управления. В наибольшей степени недоверие выражается сотрудниками в процессе прямого побуждения, в меньшей – при косвенном.

Сопротивление базируется на иррациональных чувствах, объяснить причины поведения респондентам-сотрудникам проще в пользу рациональности. Так, менеджеры в случае сопротивления изменениям объясняют свое поведение тем, что изменения уменьшат их вознаграждение, повлияют на результаты в будущем. Проявляя свое беспокойство по поводу данных факторов, не желая говорить о своем недоверии к их компетенции, они находят логичное объяснение своему сопротивлению.

Сопротивление в виде обратной связи принимается субъектом воздействия, заставляя его делать выбор: смириться с противодействием или попытаться повторить попытку с учетом противодействия. Таким образом, формируются условия для взаимодействия, которое представляется в виде воздействия субъекта на объект и их взаимной обусловленности, которая приводит к смене позиции, направленности воздействия «субъект – объект».

Воздействие субъекта структурируется на компоненты: воздействие с помощью слова называют внушением, воздействие с помощью эмоций – заражение, воздействие с помощью движений – подражание, воздействие с помощью логичности и фактов – убеждение.

Среди видов воздействия также известны принуждение, манипуляция. Приемы словесного внушения осознаются респондентами прежде других. Средствами воздействия в обращении к слушателям является речь, ее текстовые особенности (62% вербальных приема от числа использован-

ных в ходе выступления по суждениям слушателей). Интерпретация людьми публичных выступлений общественных деятелей (респонденты – 60 человек) показало, что наиболее полно приемы воздействия в воздействии представлены внушением (до 87% от числа приемов в одном выступлении).

По исследованию суждений респондентов о субъекте воздействия выделено несколько категорий, соответствующих по смыслу стратегиям завоевания доверия при работе с сопротивлением:

- категория привлекательности – стратегия руководителя по формированию доверия у подчиненных благодаря качествам «хорошего человека». Субъект демонстрирует открытость, честность, искренность, излучает обаяние, подчеркивает хорошее отношение к окружающим. Данная стратегия достижения доверия использует средства эмоционального заражения наравне с внушением. 33% суждений респондентов относят субъектов управления к этой группе. Для сравнения в группе покупателей (70 человек) по отношению к продавцам после осуществления взаимодействия с ними высказывается около 70% суждений этой категории.

- категория компетентности – стратегия руководителя добиваться доверия у подчиненных через компетентность и профессионализм. Грань убеждения и внушения незаметна, техники демонстрации аргументов, дополнения в виде статистических данных, перечисления фактов, опора на авторитеты и цитирование для повышения «убедительности» подчеркивают суггестивный характер воздействия. Данная стратегия достижения доверия использует убеждение параллельно с внушением. 37 % суждений слушателей упоминают о компетентности руководителя.

- категория нормативности – стратегия, вызывающая доверие сотрудников к руководителю, который отражает групповые ценности, принимает ответственность за решения. Демонстрация стратегии проявляется в соблюдении правил, норм, законов, поддержке ценностей аудитории. Внушение используется параллельно с подражанием (21%).

- категория доминирования – стратегия привлечения аудитории к авторитету, статусу «отца», к репутации. Стратегия позволяет удерживать дистанцию и позицию «сверху». Демонстрация значимого воображаемого контекста проявляется в недосказанности речи, паузах, «отеческих» интонациях «могущественного» говорящего, ведущих к проективным реакциям слушателей. Внушение осуществляется наравне с принуждением. (5%).

Целью использования стратегий является обретение доверия подчиненных к субъекту управления и содержанию информации, доверие играет роль спускового механизма, позволяет состояться управлению.

Для усиления эффекта воздействия на сотрудников существует три группы условий:

1. усиление силы субъекта воздействия:
личный авторитет; функционально-ролевые, статусные характеристики – демонстрация публичной известности, высокого уровня профессионализма (академик, доктор, президент компаний, автор произведений); уверенность

вербального и невербального поведения; создание обстановки, усиливающей суггестивное влияние; темпо-ритмальные характеристики сообщения – отчетливая размеренная речь, голосовые особенности (интонирование, сила звука, паузы); предъявление примеров социально одобряемого поведения; внешний вид, усиливающий авторитет оратора (костюм, оригинальность имиджа, подчеркивающая индивидуальность); доверие к сотрудникам, выражаемое в открытости (личное признание, расстегнутая одежда, «свой парень»);

2. усиление силы процесса воздействия:

получение согласия на каждом шаге аргументации – техника положительных ответов; предъявление четко сформулированных аргументов в адекватном темпе и понятных терминах – техника развертывания аргументации; открытое изложение позитивных и негативных сторон предлагаемого решения – техника двусторонней аргументации; вовлечение партнеров в выполнение действия, прикосновения, приближение и вступление в телесный контакт; экспрессивность; ускорение или замедление темпа беседы; запреты и ограничения, запугивание, форсирующий режим; формирование образов в воображении сотрудников, наглядность и пример, подчеркивание оригинальности (критика, акцент на негативе, сплетни, слухи), цифры, цитаты и ссылки, истории, притчи, авторитетное подкрепление, отсутствие частицы «не» у глаголов в речи;

3. повышение внушаемости (подчиняемости) объекта воздействия:

выбор внушаемых работников (женщин), чувство усталости, неопределенность ситуации, эмоциональные состояния (гнев, страх, печаль, радость), иллюзии, болезненное состояние, вера людей в чудо.

Субъект управления обучается технологиям работы с сопротивлением на опыте, в ходе реального взаимодействия. Такого рода технологии представляют собой «секреты» (приемы и технологии) работы управленцев с сопротивлением в определенных случаях. Данные группы появились в результате обобщения случаев работы с сопротивлением:

- на совещании.
- в публичном выступлении перед работниками,
- в переговорах с партнерами,
- при урегулировании конфликтов,
- при подборе персонала и его увольнении,
- в процессе изменения и построения целей организации,
- при делегировании поручений,
- при контроле работы подчиненных,
- при мотивировании сотрудников,
- в общении с журналистами, властями, общественностью,

Руководитель использует приемы и технологии в процессе управления, позволяющие эффективно работать с сопротивлением (по суждениям руководителей):

- Повторение (повторность, интонационное настаивание) предложений, словосочетаний, слов, постоянство структуры и плана текстов, наличие

модулей, привычных сотрудникам. Повторность может выражаться в ритуалах (вовлечение в дискуссию, задавание вопросов), в постоянстве правил и норм, которые формируют стереотипы вербального и невербального поведения в ситуациях.

- Прояснение целей, кроме явных для всех у руководителя есть скрытые цели. Так, кроме деловой цели на совещании сотрудников, у руководителя, ведущего совещание, есть более важная цель работы с сопротивлением сотрудников.
- Постепенность и поэтапность проведения всех мероприятий. Чем больше изменений проводится в организации, тем дольше длится процесс подготовки к ним. Так, изменение заработной платы может занять несколько месяцев. Длительность обсуждения ведет к изменению установок у сотрудников до момента наступления реальных изменений.
- Постоянное информирование сотрудников о проблеме в разных контекстах, разными способами и средствами. Это делается для того, чтобы предотвратить свободную интерпретацию информации сотрудниками. К успеху ведет широкое вовлечение персонала в процесс обсуждения.
- Проведение оценки степени готовности сотрудников к взаимодействию по невербальной информации. К успеху ведет позитивный настрой сотрудников, наличие у руководителя информации о спектре неудовлетворенных потребностей среди членов группы.
- Позитивные средства, подавляющие сопротивление: улыбка, радость, активизация доверия с помощью интересной истории, анекдота, шутки, юмора, выражение интереса к слушателям, выслушивание их ответов, комплименты;
- Метод «разморозки-заморозки». Метод выражается в создании для сопротивляющихся сотрудников определенных условий, при которых становится очевидной его некомпетентность или ограничивающая установка. Избавление от избытка сопротивления с помощью увольнения «непокорных». После этого сотрудникам предлагаются варианты изменений, которые принимаются ими на основе повышения их внушаемости.
 - Высокий коэффициент внушаемости обеспечивается недостатком информации, созданием негативной установки (отношением) на некоторые стереотипы, использованием критики в адрес «чужой» информации.
- Манипуляция с использованием силы, подавление (чувство страха у слушателей за последствия сопротивления).
- Повышение авторитета. Авторитет лидера поддерживается властью (сила назначения, должности), которая сопровождается на подсознательном уровне «верой в святость». Особенностью веры является принятие информации (воздействия) без малейшего противодействия.
- Логичность. Научные факты и цифры, логика, принятие новых данных при сопоставлении с уже известными, являются для современного человека неопровержимыми. Убеждение с помощью логичности делает

человека покорным, поскольку он не может укрыться от силы слова и логики – невозможно сопротивляться самому себе.

- Ссылка на авторитет, цитирование. Способствует успешному преодолению сопротивления предварительная организация поддержки руководителей со стороны «ключевых фигур», а также привлечение к этому неформальных лидеров.

Литература

1. Поршнева Б.Ф. Контрсуггестия и история // История и психология / Под редакцией Б.Г. Колбановского. — М.: «Смысл», 1971. — 1217 с.
2. Панферов В.Н., Степкин Ю.П. Социально-психологическая интерпретация личности по внешности // Экспериментальная и прикладная психология; выпуск 2. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1970. — С. 80-91.

ИСПОЛНИТЕЛЬСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Т.С. Савочкина

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Тверь)*

В структуре профессионально-педагогической деятельности преподавателя вуза, как и в деятельности любого типа, существуют несколько уровней или этапов, прохождение которых характеризует становление и развитие ее субъекта. Подходы к их выделению, изучению и описанию можно найти в работах О.С. Анисимова, А.А. Деркача, А.Л. Журавлева, А.К. Марковой, Н.В. Кузьминой, Е.А. Климова, Г.П. Щедровицкого.

Наиболее предпочтительными для целей исследования профессионально-педагогической деятельности преподавателя вуза и проектирования соответствующей системы его подготовки являются уровни, которые выявляются из содержания теории деятельности: вхождение в деятельность, уровень исполнительского профессионализма с выполнением фиксированной нормы, выполнения нормы с адекватной рефлексией, рефлексивное сопровождение действия с фиксацией и тактической коррекцией нормы, задачный, творческий и инновационный уровни [1].

Специфика развитого исполнительства, оформленная в трех первых уровнях, опирается на то, что исполнитель знает нормативное содержание деятельности, принимает его для себя и способен к его реализации. Тем самым первый уровень профессиональной деятельности соответствует прохождению будущим специалистом пути от жизнедеятельностного ее осуществления до исполнительства при фиксированной норме, которая включает в себя требования ко всем звеньям функционирования – к исходному материалу, к переходу от материала к продукту, к поведению исполнителя, его представлениям о деятельности, к его способностям, к характе-

ру взаимосвязи всех звеньев. При этом очевидно, что рафинированное исполнительство в реальной деятельности встречается не часто, поскольку всегда существует ненормированное пространство деятельности. Эти «слабые места», вытекающие из несовершенства профессионально-правовой базы деятельности, создают предпосылки как для творчества и инноваций, так и для деструкций. Профессионально-педагогическая деятельность преподавателя вуза не является исключением. Существование в ней большого количества норм приводит к необходимости их дифференциации по разным основаниям. Например, исходя из типов деятельности, выполняемых преподавателем вуза это могут быть проектировочные, конструкторские, коммуникативные, гностические. По основанию предмета деятельности следует выделить научно-исследовательские, научно-методические, учебно-методические, психологические, педагогические, организационно-управленческие нормы и т.д. Их незнание, невыполнение, игнорирование, беспечность или пренебрежение приводит к ошибкам в деятельности (в том числе по так называемой халатности), которые, в свою очередь, можно классифицировать по выделенным выше основаниям.

Второй уровень профессионального исполнительства характеризует способность индивида выполнять любую норму в пределах соответствующего процесса при заданных временных затратах и без неоправданного напряжения. На третьем уровне исполнитель не только успешно реализует требования фиксированной нормы, но и способен осуществлять рефлексию своего исполнения, что обеспечивает надежность и ответственность в условиях риска и неопределенности.

Исполнительский профессионализм преподавателя вуза, таким образом, связан с освоением и выполнением фиксированных норм педагогической деятельности, включающим способности к их рефлексии. Особенности реализации профессионально-педагогической деятельности на данном уровне позволили в результате проведенного нами исследования выделить три типологические группы преподавателей.

К первой группе относятся те, которые не знакомы с фиксированными нормами. Деятельность для них наполнена случайными требованиями, основания которых смутны и неопределенны. Выполняя отдельные педагогические действия, как правило, разрозненные, преподаватели этой группы в качестве их оснований предъявляют не норму, а внешне наблюдаемые образцы или требования управленца. Допуская ошибки, не могут отрефлексировать их причины, что приводит к их повторению и делает, по сути, типовыми. Причинами, как правило, является отсутствие специальной подготовки к преподаванию в вузе. Знакомство с отдельными дисциплинами типа «Педагогика и психология высшей школы» ситуацию не исправляют.

Во вторую типологическую группу входят преподаватели, которые знакомы с нормативной стороной деятельности, однако при их выполнении испытывают отдельные затруднения, которые дифференцируются относительно типов деятельности, ее отдельных аспектов или содержания.

Третья типологическая группа характеризуется знанием основных норм, но неприятием необходимости их выполнения именно потому, что «так все делают». Причинами является как несформированность основного механизма – рефлексивной организации, так и маргинальные проявления личности исполнителя.

Очевидно, что признаками освоения и возникновения предпосылок перехода на последующие уровни педагогического профессионализма имеют только преподаватели второй типологической группы.

Тем важнее для целей подготовки профессионала на этапе ее проектирования создать такую ее модель, которая могла бы обеспечить вхождение в деятельность определенностями – фиксированными нормами и обеспечить их освоение. Также в качестве предметного содержания подготовки необходимо включать типологию педагогических ошибок, анализ их причин, способов предупреждения и исправления. Новообразованием, формирующимся в процессе подготовки и характеризующим достижение профессионализма на данном уровне, является способность к исполнению и подчинению нормативному содержанию деятельности [2].

Предложенная нами модель подготовки преподавателя высшей школы в рамках реализации основной образовательной программы дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» и сопровождающий ее формирующий эксперимент, показали, что за время подготовки 80% обучающихся достигают третьего уровня – исполнительского профессионализма с адекватной рефлексией, 10% – задачного уровня, и только 5% задерживаются на первом уровне.

Литература

1. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. – М., 1995.
2. Савочкина Т.С. Исполнительский профессионализм в системе мониторинга качества подготовки учителя // Качество педагогического образования: Материалы 2-й Всероссийской научно-практической конференции. / Редкол.: Д.М. Забродин и др. – Рязань: РГПУ, 2001. Ч.2. С. 10 – 11.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОЦЕНИВАНИЕ СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.В. Сутужко

*кандидат философских наук, доцент
(г. Саратов)*

Социально-политическая модернизация, социально-экономическое преобразование, научно-техническая инновация, историческое развитие современного мира – все эти процессы определяются и направляются человеческой деятельностью. Причем субъект социальной деятельности вы-

двигается историческим процессом неизменно на ведущие позиции. Исходя из чувства социально-исторической справедливости, необходимо в первую очередь научно оценивать общественно-значимые качества субъекта деятельности. Творческие, духовно-свободные люди – бесценный социальный капитал [см. 2]. Поэтому выявление талантливых людей, психологическая оценка их способностей, создание благоприятных условий для развития и применения этого потенциала в профессиональной деятельности и общественной жизни – все это эффективнейшие средства улучшения состояния любой социальной системы. Несомненно, что личностные качества и способности субъекта деятельности особо значимы в управлении. Управление – очень сложная и многогранная область человеческой деятельности, которая осуществляется, явно или скрыто, в разных социальных системах. Субъекту управленческой деятельности приходится иметь дело с самими разнообразными проблемами – социальными, психологическими, политическими, экономическими, производственно-техническими, организационными и другими. Но, наиболее важными и трудноразрешимыми из них, несомненно, являются проблемы управления людьми, проблемы подбора, отбора и расстановки персонала [см. 3; 5].

Решить проблемы управления людьми – это значит, во-первых, возможно точнее определить место человека в коллективе, его возможности и задачи, его обязанности и права. Во-вторых, научить его с максимальной эффективностью выполнять возложенные на него функции. В-третьих, создавать ему благоприятные условия для работы, для проявления его сил и способностей, для инициативы и творчества. В-четвертых, проконтролировать деятельность человека, правильно оценив его трудовые усилия и их результаты, стимулировать его к достижению лучших трудовых показателей. Для того чтобы успешно решать все эти задачи субъект управленческой деятельности, очевидно, должен обладать комплексом специфических, интеллектуальных качеств и способностей, своего рода управленческим талантом, позволяющих органически сочетать воедино весьма широкие формы и направления деятельности [см. 1; 4]. Такой талант, который в основном определяется общими способностями субъекта управленческой деятельности, характеризуется как широким кругозором, так и вниманием к мелочам, как рациональным подходом к делу, так и интуитивным пониманием людей, как ясным видением реального положения вещей, так и полетом воображения, рисующий перспективы будущего. К сожалению, нередко излишний акцент делается на чисто «анкетный» подход к подбору и расстановке управленческого персонала [см. 6]. Но за прекрасными анкетными данными может стоять «серая» личность. Придя к руководству, такой «номенклатурный середняк» становится страшным злом, так он часто заставляет всякую незаурядную личность, находящуюся в его подчинении, «подстраиваться под себя» в итоге ломая ее, губя ее творческий потенциал. Ошибки в подборе управленцев ведут к большим потерям в национальной политике и экономике, и, что еще хуже к гибели людей. Поэтому обществу и надо решительным образом добиваться того, чтобы управленческую дея-

тельность осуществляли способные, одаренные, талантливые личности. Таких людей немного. И очень важно найти их, помочь им проявить себя, развить у них умения и навыки управленческой деятельности.

Актуальность и необходимость обеспечивать внимательное, вдумчивое, принципиальное отношение общества к управленческому персоналу при его подборе и ротации, руководствуясь во всех случаях исключительно интересам дела, не подлежат сомнению. На современном этапе социального развития требования к управленческому персоналу существенно возрастают. Суть современной общероссийской социально-экономической тенденции – в ближайшем будущем обеспечить переход от чрезмерно централизованной системы управления к преимущественно научным методам управленческой деятельности, оптимально сочетающим централизм и самоуправление, что ставит руководителя в совершенно новые условия. Оптимизация всего процесса управления позволяет усовершенствоваться консервировавшимся в течение десятилетий методам и формам управленческой деятельности, а также разработать новые способы и модели, соответствующие нынешней стадии экономического и социально-политического развития общества. Современная экономическая ситуация предоставляет руководителю больше свободы действий, больше прав и возможностей, но вместе с тем увеличивает значимость его личности и его решений, повышает ответственность за результаты трудовой деятельности коллектива, руководимого им предприятия или организации [см. 1; 3; 6]. Учитывая высокую социальную ответственность за реализацию своего стратегического курса социально-экономического развития, которая, как правило, ложится на лидеров государства и экономики, общество заинтересовано в выдвижении и воспитании действительно компетентных руководителей, умеющих работать с людьми и способных в любых условиях обеспечить выход на передовые рубежи научно-технического прогресса и высокую эффективность управления. Во все времена успех и процветание общества в решающей мере определялись тем, насколько энергично и компетентно действуют его лидеры. Реализации этих целей служит также кадровая политика, как социальных организаций, так и государства в целом.

Решающее значение, которое имеет для общества управленческая деятельность руководителей организаций, заставляет уделять особое внимание к работе по отбору, расстановке, ротации и формированию резерва управленческого персонала. Очевидно, что для устранения неизбежных ошибок в социальной работе с персоналом необходима компетентная оценка управленческого потенциала субъекта управления, его способности справиться с задачами, которые будут поставлены. Субъект управленческой деятельности должен обладать определенными социально-психологическими и нравственными качествами личности, предприимчивостью и принципиальностью, уметь создавать сплоченный, дееспособный коллектив и обеспечивать сочетание личных, групповых и общественных интересов. В современных условиях необходимы высокая профессиональ-

ная компетентность и знание научных принципов управления, определенный когнитивный стиль и мировоззренческий подход. Но по каким критериям можно оценивать о том, что тот или иной человек действительно соответствует перечисленным требованиям? Основополагающую роль при оценивании субъекта управленческой деятельности играет то, как он проявил себя в деле, в практике своей работы, каких успехов добился руководимый им коллектив. Однако, всесторонне и беспристрастно проанализировать работу руководителя во всем ее объеме и определить, насколько успехи данной социальной структуры обусловлены управленческой деятельностью данного субъекта и насколько другими обстоятельствами (благоприятными внешними условиями, высокой технической оснащенностью, наличием квалифицированного контингента работников и так далее), сложившимися независимо от него – всё это является трудноразрешимой задачей. Кроме того, такая непростая задача может ставиться лишь в отношении руководителей, уже имеющих за плечами достаточно продолжительный опыт управленческой деятельности, тогда как часто приходится решать вопрос о выдвижении на руководящую должность (или включении в резерв) человека, не имеющего такого опыта. Наконец, на практике приходится считаться с тем, что человек, успешно выполняющий управленческую деятельность на одном уровне, может оказаться не в состоянии управлять на другом, и наоборот.

Такого рода рассуждения позволяют сделать вывод, что при подборе, расстановке и формировании резерва руководителей важно не только учитывать практику их управленческой деятельности, но и применять теоретически-обоснованные методы оценивания способностей и возможностей личности, психологического потенциала субъекта управленческой деятельности. Психологическое оценивание субъекта управленческой деятельности позволит избежать многих ошибок при отборе и назначении кандидатов на руководящие должности. Следует отметить, что подбор руководителей, их расстановка, их ротация и формирование управленческого резерва – это относительно различные, хотя и тесно взаимосвязанные задачи социального управления. При подборе руководителей требуется индивидуальное психологическое оценивание их способности к управленческой деятельности; существенное значение при этом имеет наличие у них знаний, умений, навыков, необходимых для работы на руководящей должности данного ранга. При расстановке руководителей необходимо опираться кроме этого на сопоставление индивидуальных способностей руководителей, учитывать их психологическую совместимость и их функциональное взаимодействие в управленческой структуре. При правильной расстановке персонала должность более высокого ранга, как правило, должна занимать более способным руководителем, обладающим широким мировоззрением и высоким уровнем развития управленческих умений и навыков. Ротация управленцев – обязательное социально-психологическое условие эффективности управленческой деятельности. При формировании резерва руководителей необходимо обращать внимание на потенциальные

способности человека, имеющиеся у него возможности совершенствования и развития качеств, требуемых для управленческой деятельности; прежде всего, важно видеть тенденции и перспективы личного роста, учитывая возраст, интересы, обучаемость и так далее [см. 6].

Из всего вышеизложенного вытекает общая эмпирическая постановка основных задач психологического оценивания субъекта управленческой деятельности, которые заключаются в том, чтобы с помощью научно-обоснованных методов: выявить индивидуальные психологические особенности личности, влияющие на эффективность управленческой деятельности; исследовать возможности истинной оценки уровня развития управленческих способностей и качеств личности; проанализировать подбор руководителей, исследовать расстановку персонала в системе управления и выявить динамику ее развития; определить резерв перспективных управленцев, заслуживающих выдвижения на руководящую должность более высокого ранга; разработать рекомендации по совершенствованию управленческой системы и повышению эффективности ее функционирования.

Таким образом, для решения основных задач практического управления существует целый ряд требований, которым должна удовлетворять психологическая оценка субъекта управленческой деятельности.

Литература

1. Агапов В.С. Представления о личности руководителя в отечественной психологии// Личность. Культура. Общество. – М., 2000. Т. 2. Специальный выпуск.
2. Афанасьева О.В. Творчество как саморазвитие личности. – М.: Луч, 1998.
3. Беков Х. А. Некоторые теоретические противоречия в оценке управленческого персонала//Вестник ГУУ. – М., 2002. № 2.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 2000.
5. Лившиц А.С. Оценка и развитие управленческого потенциала. – М.; Иваново, 1999.
6. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: РАГС, 2001.

Измерения ТВДВЖН 30032010 ТвГУ Направление 6: Прикладные проблемы психологии управления

**КВАЗИ-ИЗМЕРЕНИЯ В РЕШЕНИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ
ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

(Исследование поддержано грантом РГНФ № 09-06-00199а:

«Профессиональное становление субъекта в социоэкономических профессиях»)

В.А.Голочек

доктор психологических наук, профессор

В.Г. Денисова

консультант по организационному развитию

Н.И. Журавлева

директор по персоналу

(г. Москва)

Выделим два основных подхода к проблеме оценки и управления человеческими ресурсами: «истинных» измерений (под которыми будем понимать признанные научным сообществом как объективные и соответствующие требованиям научности в классической психологии процедуры получения данных о состоянии психологических переменных человека) и квазиизмерений (К-измерений), до настоящего времени широко и радикально не обсуждаемых в дисциплине.

Еще в период становления психологии как научной дисциплины на рубеже XIX и XX ст. принципиально вопрос о специфике гуманитарного знания в отличие от естественно-научного обсуждался В.Вундтом, В.Виндельбантом, Г.Риккертом, Ф.Шлеермахером, В.Дильтейем, В.Штерном. Тема особенности гуманитарного знания, гуманитарной традиции и гуманитарной научной парадигмы не утратила своей актуальности и столетие спустя и периодически обсуждается Ф.Е.Василиюком, В.М.Розиным, В.А.Юревичем и др. Но при этом проблема измерений в психологии методически решалась исключительно в сциентистской традиции и, соответственно, в рамках сциентистской научной парадигмы. В последней четверти XX ст. проблема измерения психического нередко становится темой критического анализа в разных областях психологической науки. Так, в изучении способностей и интеллектуального развития человека проблема их измерений заявила о себе как кризис «психометрического интеллекта», в изучении успешности профессиональной деятельности и ее прогноза – как неадекватность и низкая валидность психологических методик, в гуманистической психологии – как общая критика психологических тестов и опросников. Обобщая, ее можно определить как проблему измерения в изучении эволюции психологического, различая две принципиальные парадигмы: 1) «истинные-» (т.е., согласно общепринятым в психологии методам) и 2) квази-измерения (К-измерения).

Сопоставляя организацию психологического исследования с использованием традиционных методик, обеспечивающих «истинные» измерения и получение «истинных» данных с потенциалом К-измерений, можно выделить типичную структуру первого и второго подхода. «Истинные» измерения в психологии характеризуются *одно-векторной* структурой: *Активность S1 (психолога) x Пассивность S2 (испытуемого x Предмет исследования)*. В качестве этапов измерения можно выделить следующие: исходная концепция (теория 0) - методика измерения - предмет исследования (предмет 1) - эмпирические факты (психодиагностические данные) - научные факты (интерпретация) - научная концепция (теория 1). Проявляется историческая тенденция увеличения числа этих этапов при неоднозначности причинно-следственных переходов между ними. Другими словами, исто-

рическое удлинение этой цепочки не сопряжено с повышением надежности, точности и однозначности научного предсказания при сохранении неявных (латентных) посылок классической диагностики, ориентированной на получение «истинных» данных.

Сущность *квазиизмерений (К-измерений)* в науке – конструирование «особой приборной ситуации», пространственно выходящей за пределы одной географической точки (лаборатории с измерительными приборами), одной системы измерительных координат, во времени – единичного фрагмента. К-измерения в психологии могут иметь *двух (трех, четырех)-векторную* структуру: *Активность S1 (психолога) x Активность S2 (субъекта = эксперта) x Предмет исследования x Время состояния систем) x Сферы жизнедеятельности человека*. В качестве этапов К-измерения можно выделить следующие: исходная концепция (теория 0), сопрягаемая с картиной мира субъекта (испытуемого, эксперта) - методика измерения - предмет исследования, рассматриваемый *в пространстве векторов*: научная концепция (теория 0), психолог (S1) и его профессиональная картина мира, предмет (предмет 1), измерение (методика), эксперт (S2) и его картина мира, время состояния систем, - эмпирические факты (диагностические данные) - научные факты (интерпретация) - коррекция интерпретации данных *в пространстве векторов*: психолог (S1), эмпирические данные, эксперт (S2), - научная концепция (теория 1). Во втором подходе при незначительном увеличении числа этапов исследования имеют место периодические *коррекции результатов* вследствие взаимодействия исследователя (S1) и эксперта-испытуемого (S2).

Принципиальным и качественным отличием процедур получения «истинных»- и квази-данных состоит в следующем: 1) научная концепция и методы исследования соотносятся с профессиональной картиной мира испытуемого; 2) методы получения диагностических данных предполагают не «отсечение» несанкционированной психологом активности человека, рассматриваемого исключительно как пассивного испытуемого, а управление его рефлексией как активного субъекта своей жизнедеятельности, выступающего в качестве эксперта эволюции своих психологических систем; 3) предметом исследования могут быть не только актуальное состояние психологических систем, но и их прошлое и будущее; 4) периодически исследователем проводится согласование с экспертом целей, процедур и полученных данных, совместное изучение феноменов; 5) ключевыми условиями валидности выступают не столько инструкции, сколько достижение «раппорта» (как это понимается в психотерапии). Предметом исследований могут выступать эволюция сложных психологических систем человека (отдельных свойств и профессионально важных качеств, индивидуальных стилей деятельности, стилей руководства, компетентности в разных сферах, взаимодействия субъектов совместной деятельности и др.).

К-измерение как методический подход позволяет выделять разные фрагменты действительности, представляющие научный и практический интерес, в частности, в оценки и управлении человеческими ресурсами. К-

измерения есть методический инструментарий, разрабатываемый под специфику научных и практических задач. Ориентированная на анализ больших массивов данных, К-измерения могут и должны сочетаться в выделении дополнительных *критериев оценки* состояния психологических систем и, возможно, новых средств математического анализа данных.

Выделим научные и практические проблемы психологии управления как области потенциального применения К-измерений: 1) Разрывы «*линейного развития*» в становлении высшего профессионализма субъектов высококвалифицированного труда и сложности его оценки. 2) *Становление и развитие* сложных психологических систем, оценка их *оценки актуального, прошлого и будущего состояния* (например, эмоционального выгорания, профессиональных деструкций, профессиональных деформаций личности). 3) Интеграция методов психологии в комплексных исследованиях. 4) «Соппротивление экспертов», имеющих высокий профессиональный и социальный статус, методам традиционной диагностики. 5) Прогноз эффективности решения практических задач управления человеческими ресурсами.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О РАБОТНИКЕ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ПОДЧИНЕННЫХ

А.А. Грачев
доктор психологических наук, профессор
(г. Санкт-Петербург)

В организационной психологии, теории и практике менеджмента довольно давно используется положение, в соответствии с которым представление руководителя о подчиненном в значительной степени определяет систему управления, используемую этим руководителем.

Этот аспект в его практическом приложении наиболее явно проявился в известных моделях человека-работника, обоснованных Д.Макгрегором (1960;1995) и У.Оучи (1984). Д.Макгрегор считает, что система управления в значительной степени зависит от образа подчиненного, которым пользуется руководитель в своей практике. Он приходит к выводу, что руководители, в основном, используют две модели подчиненных – X (работник, ориентированный на награды и наказания) и Y (работник, ориентированный на самореализацию).

У.Оучи, проводя анализ японского опыта управления, обосновал третью модель - Z, согласно которой ведущей ориентацией "рядового" члена организации выступает ориентация на благо общества, на духовные ценности.

Важно то, что Макгрегор соотносил модель человека и соответствующую модель управления с организационной средой. С его точки зрения, значимыми будут такие характеристики среды, как способ определения производственного задания подчиненного со стороны руководителя, ресурсы, предоставленные подчиненному для выполнения задания, способ контроля и оценки подчиненного со стороны руководителя, временные требования к выполнению задания, степень самостоятельности, предоставляемой руководителем подчиненному. В соответствии с этим реальный руководитель в представлении Макгрегора использует такую логическую цепочку: представления руководителя о подчиненном (модель человека) -- - определенным образом организованная рабочая среда --- содержание управления.

Итак, в моделях Макгрегора и Оучи а) в качестве основных характеристик человека-работника используются мотивационные характеристики, б) явно или неявно используется положение о том, что модель работника предполагает некоторого типичного работника, относительно которого строится система управления или маркетинга. Однако представлений о типичном работнике недостаточно для принятия управленческого решения, так как общая схема управления предполагает сравнение реального с идеальным и последующее построение программы, направленной на приближение реальности к идеалу. Поэтому, кроме характеристик типичного работника, необходимо определить и характеристики идеального работника. Наконец, характеристики человека-работника, представленные в моделях, выглядят слишком общими и поэтому слабо реализуются в эмпирических показателях.

В этой связи в данной работе обсуждаются следующие вопросы:

- какова модель человека-работника, подходящая для ее использования при а) изучении образа работника и, соответственно, б) организации управленческих воздействий;

- каково содержание представления о человеке-работнике у руководителей и подчиненных и как соотносятся эти представления.

Основное положение, отражающее требования к характеристикам работника, состоит в том, что это должны быть мотивационные характеристики, поскольку именно они могут служить критериями эффективности при принятии управленческих решений.

С этой целью была разработана оценочная шкала, определяющая мотивационные характеристики типичного (идеального) работника. Эта шкала разработана на основе трехкомпонентной модели жизненных ориентаций (Грачев А.А., 2008), основанной на работах Фрейда, Фромма, Франкла, Маслоу и др., и апробированной на выборке из 393 чел. (работники разного рода организаций Санкт-Петербурга). По половозрастным и социальным характеристикам выборку можно считать репрезентативной.

Шкала содержит в себе характеристики, соответствующие трем жизненным ориентациям человека – дефицитарной, на самореализацию и духовной:

1. *Дефицитарные характеристики:* заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей; желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу; стремление к благоприятному положению в коллективе; стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей; желание влиять на производственную жизнь; ориентация на личную выгоду во всем; желание как можно больше отдыхать во время работы; стремление во время работы производить как можно меньше усилий.

2. *Самореализационные характеристики:* заинтересованность в выполнении сложных, но посильных производственных заданий; стремление выложиться полностью время работы; захваченность работой; отношение к работе как к части себя; заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе; проявление широких познавательных интересов во время работы.

3. *Духовные характеристики:* отношение к работе как к средству для развития себя, для самосовершенствования; переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе; стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе; готовность «сгореть» на работе; видение смысла жизни в работе; жертвенность во имя работы

В нашем исследовании, проведенном в 2004-2006 г.г., участвовали 179 рабочих, 163 служащих и 72 руководителя среднего звена организаций разного типа г. Санкт-Петербурга.

В исследовании использовались оценочные бланки, в которых предлагалось оценить степень выраженности вышеперечисленных характеристик у а) типичного работника и б) идеального работника.

В таблице представлены наиболее выраженные мотивационные характеристики работников. Важно отметить то, что анализ, проведенный от-

дельно по группам рабочих и служащих, показал близость их представлений о работнике, чего нельзя сказать о руководителях.

Таблица. Наиболее выраженные мотивационные характеристики типичного и идеального работников

Мотивационные характеристики	Работники		Руководители	
	Типичный работник Ранг	Идеальный работник Ранг	Типичный работник Ранг	Идеальный работник Ранг
Заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей	1	7,5	1	7
Стремление выложиться полностью во время работы	7	1	6	3,5
Желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу	2	15	2	8
Стремление к благоприятному положению в коллективе	3	2,5	4	1,5
Переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе	9	5	7	5
Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей	4	7,5	3	1,5
Захваченность работой	11	2,5	8	6
Стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе	5	4	5	3,5

Коэффициент ранговой корреляции между мотивационными характеристиками типичного работника у рядовых работников и руководителей составил 0,9, что говорит о тесной близости этих представлений у работников и руководителей. И те, и другие в качестве основных мотивационных характеристик выделяют **дефицитарные** - заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей, желание выполнять про-

стую, хорошо организованную, безопасную работу, стремление к благоприятному положению в коллективе, стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей. Лишь одну характеристику - стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе – можно отнести к **духовным**.

В мотивационных профилях идеального работника, наряду с такой дефицитарной характеристикой, как стремление к благоприятному положению в коллективе, выражены **самореализационные** и **духовные** характеристики - стремление выложиться полностью во время работы, захваченность работой, стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе, переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе. Обращает на себя внимание то, что представления об идеальном работнике у рядовых работников и руководителей различаются больше: рядовые работники большую значимость придают самореализационным мотивационным характеристикам (стремлению полностью реализовать свой потенциал в работе), в то время как руководители большее внимание уделяют стремлению получать высокую оценку со стороны значимых лиц (скорее всего, - руководителей). То есть руководители видят идеального работника более простым – безусловно отдающим себя работе и при этом ориентированным на оценку начальника.

Результаты эмпирического исследования позволяют определить практические приложения, которые состоят в том, что мотивационные характеристики типичного работника определяют **поле актуальных требований** работника к организации, в соответствии с чем типовой проект организации должен, в первую очередь, предоставлять возможности для удовлетворения материальных потребностей работника, обеспечить ему безопасную работу и благоприятные отношения по горизонтали и вертикали. Мотивационные характеристики идеального работника определяют **поле перспективных требований**, в соответствии с чем работник должен иметь возможности для производственной самореализации и реализации духовных ценностей, связанных с работой.

Отдельной управленческой задачей выступает задача согласования представлений руководителей и подчиненных об идеальном работнике.

Литература

1. Грачев А.А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности// Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1999
2. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социологические исследования, 1995, № 1. С. 146-151
3. Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984
4. McGregor D. The Human Side of Enterprise. N.Y.: McGraw - Hill, 1960.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.Д. Короткина

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Тверь)*

Задача повышения эффективности групповой деятельности является одной из наиболее значимых теоретических и практических проблем в целом ряде научных дисциплин. Рассмотрение малой группы в качестве объекта исследования в социальной психологии является традиционным. С одной стороны, эта традиционность подразумевает наибольшую разработанность проблематики, с другой стороны, она, казалось бы, не способствует постановке в стабильной и устоявшейся области проблемы инновационности.

Однако социально-экономические преобразования в обществе и практические изменения в современных организациях предъявляют новые требования к малым группам. Таким образом, область исследования малых групп продолжает динамично функционировать. Более того, в ответ на потребности общества возникают новообразования малых групп, одним из которых, на наш взгляд, является команда. В последнее время идеология командообразования в организациях очень популярна. Командный менеджмент становится одной из важнейших стратегий управления, основанный на идее: команда – это нечто большее, чем простая сумма усилий отдельных сотрудников. В настоящее время большинством исследователей команда признается в качестве условия, обеспечивающего организации конкурентное преимущество на рынке труда. При этом аналитические исследования говорят о появлении новой научной проблематики в области психологии управления и организационной психологии, связанной с эффективностью совместной деятельности в организации [4].

Необходимость организации гибко реагировать на требования конкурентной среды, переход к экономике знаний, обострение конкуренции за скорость бизнес-процессов, развитие сетевых сообществ привели к тому, что управление стало основываться на командном подходе, то есть на использовании в качестве основной единицы управления не крупных трудовых коллективов или отдельных работников, а управленческих и проектных команд [4. с.5]. При этом сам менеджмент стал пониматься, прежде всего, как управление изменениями, а основные усилия руководителей перенесены с вертикальных на горизонтальные отношения.

Сегодня интерес социальных и организационных психологов активно проявляется по отношению к проблемам организации командного взаимодействия, повышения эффективности деятельности команд, оптимизации их формирования, создания технологий командообразования, разработки новой модели лидерства, построенной на принципе командного, а не единоличного лидерства.

Надо отметить, что развитие командных эффектов в российском менеджменте зачастую сдерживается установками руководителей на авторитарное руководство, а также определенными представлениями российских руководителей о сути командного взаимодействия. На наш взгляд наиболее важным и менее изученным является вопрос о рассмотрении команды в условиях организационной среды. В случае действительного взаимодействия организации и команды, она повышает эффективность производства. В обратном случае отмечается тенденция к снижению эффективности деятельности, как команды, так и организации в целом.

Анализ современной литературы по организационной психологии показывает, что сегодня преобладает подход к определению команды как организационной системы с определенным набором признаков, критериев эффективного взаимодействия (Базаров Т.Ю., Жуков Ю.М., Нестик Т.А., Синягин Ю.В., Безрукова Е.Ю., Исаев В.В., Гольников Р.В., Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., Сартан Г.Н., Фопель К. и др.).

Однако можно отметить, что проблематика социально-психологических свойств команды, механизмов и закономерностей ее формирования и развития пока еще недостаточно разработана на теоретическом уровне.

Анализируя новые направления исследований в зарубежной социальной психологии А.Л. Журавлев и Т.А. Нестик выделяют основные теоретические подходы в изучении управления совместной деятельностью в организации: структурный, культурный, сетевой, когнитивный и эмоциональный, представленных в зарубежной психологии за последние 20 лет [4]. Выделяя основные характеристики каждого подхода, авторы подробно анализируют ключевые факторы эффективности совместной деятельности.

Развитие когнитивного подхода выдвинуло новую тему для психологии управления: психологические аспекты управления знаниями в группах и организациях. Управление знаниями рассматривается сегодня как новая функция управления и как особый вид совместной деятельности [3,4,6]. Причем знания рассматриваются не просто как информация, они включают в себя личностные смыслы, когнитивные, оценочные и эмоциональные компоненты и чаще характеризуются как социальные представления, имеющие социально-психологическую природу. В исследованиях по малым группам стало преобладать информационное направление, в котором «фокус внимания переместился с проблем социального влияния в процессе принятия групповых решений на процессы переработки информации в группе, обмена знаниями, формирования групповых представлений, т.е. разделяемые членами группы когниции и ментальные модели» [4,с.8]. С точки зрения данного подхода, эффективность командного взаимодействия зависит от умения руководителя управлять представлениями ее участников о команде, задаче и организационном контексте деятельности, а также умения участников находить и использовать потенциальные источники информации и экспертной поддержки как внутри, так и вне группы.

К когнитивному подходу можно отнести и недавно сформировавшееся направление исследований влияния социальной идентичности малой группы на внутригрупповые процессы. В последнее десятилетие социальная идентичность группы стала рассматриваться как фактор принятия группового решения и эффективного внутригруппового взаимодействия [4,6].

Учитывая тот факт, что командное взаимодействие – динамичное явление, которое активно формируется всеми субъектами организационной деятельности и изменяется ими при необходимости справиться с новой ситуацией, то вполне оправданным является исследование его эффективности на уровне представлений. Подход через представление акцентирует идею конструирования разделяемой и непротиворечивой реальности, которая имеет, помимо прочих, функцию интерпретации событий и фактов. По мнению Т.П. Емельяновой, в отличие от социальных когниций, представления в организации возникают не как результат когнитивного освоения любой ситуации, а как итог коллективного дискурса в группах [2с.42]. Важным является то, что представление призвано участвовать в процессах формирования поведения и ориентации социальных коммуникаций. В экспериментальных исследованиях Ж. П. Кодола, Ж. Абрика, М. Плона, В. Дуаза и др. было доказано, что представления выступают в качестве независимой переменной, детерминирующей поведение: групповое взаимодействие в процессе принятия решения задачи, эффекты кооперации, конфликты и др. Во внутригрупповом взаимодействии представления определяют поле возможных коммуникаций, ценностей или идей, представленных в разделяемых группой точках зрения, и тем самым направляют и регулируют желаемое поведение [2]. Это приводит к тому, что социальным психологам все труднее операционализировать и эмпирически проверять влияние различных психологических факторов на эффективность управления. Также резко возрастает значение качественных, неформализованных методов исследования реальных групп.

Цель эмпирического **исследования** состояла в изучении представлений о команде во взаимосвязи с организационно-психологическими феноменами. В исследовании приняли участие сотрудники организаций, занимающих руководящую должность, общей численностью 75 человек. Опрос осуществлялся с помощью структурированного интервью и анкетирования. Структурированное интервью имело своей целью изучение структурных и содержательных характеристик организационной культуры (структура организации с точки зрения целей и властной иерархии, коммуникация в организации, организационные ценности) и представлений о команде и характеристиках сформированной команды [5].

Результаты исследования показали, что среди выделенных посредством контент-анализа категорий команды можно отметить «команда как группа людей с ориентацией на задачу» (53,3%), «команда как сплоченный коллектив» (44%), «команда как группа людей с ориентацией на интеграцию и взаимодействие» (33,3%), команда как группа людей с ориентацией на профессионализм» (12%), «команда как ресурс развития» (10,7%), «команда

как группа людей с ориентацией на позиционирование ее членов» (10,7%), «команда как группа людей с ориентацией на общность интересов» (10,7%), «команда как организм» (9,3%).

Частотный анализ показывает, что необходимость существования команды определяется в реализации целей, получении прибыли, развитии организации, ее безопасности. Это позволяет говорить об определении большей значимости существования команды на организационном уровне. Возможно, это связано с тем, что в представлениях о команде наиболее выражены те характеристики, которые определяют команду как группу людей с ориентацией на задачу. В данном контексте в очередной раз подчеркивается задача как главная составляющая организации совместной деятельности команды [5].

Кроме того, было обнаружено, что команда нужна для развития личности ($p=0,039$), служит примером для подражания ($p=0,046$) в тех организациях, которые находятся на стадии подъема. А в организациях, находящихся на стадии спада, значимость команды определяется через обеспечение ею безопасности ($p=0,039$). Были выявлены различия в представлениях о команде в зависимости от стадии развития организации: команда с ориентацией на профессионализм наиболее выражена в организациях, находящихся на стадии стагнации ($p=0,023$), определение команды через организм наиболее представлено в организациях на стадии подъема ($p=0,029$).

С целью обозначения проблемного поля в командном функционировании респондентам предлагалось обозначить недостатки командной работы относительно организации. Результаты оказались следующими: представители государственного образовательного учреждения отмечают жесткий централизм управления, отсутствие взаимозаменяемости, согласования целей, тогда как в некоммерческих организациях руководители не могут делегировать полномочия, отсутствует инициатива у членов команды.

Респондентам предлагалось также выделить преимущества командной работы для их организации. С помощью непараметрического критерия были обнаружены различия в выделении следующих преимуществ командной работы: способность реагировать на изменения ($U = 3$ при $p = 0,009$), способность мотивировать членов команды к определенным действиям ($U = 3$ при $p = 0,011$), совпадение ценностей ($U = 3$ при $p = 0,009$), чувство принадлежности к команде ($U = 5$ при $p = 0,052$). Видимо, полученные результаты обусловлены организационными факторами, влияющими на особенности взаимодействия членов организации: типом организации, ее размером.

На наш взгляд, полученные результаты могут составить основу типологии команды, позволяющую учитывать не только специфику деятельности команды и особенности управления, но и ее структурно-содержательные характеристики, обеспечивающие, в том числе, успешность функционирования команды в современных социально-экономических условиях.

Кроме того, по результатам исследования можно говорить о том, что диагностика представлений о команде во взаимосвязи с критериями ее эф-

фективности является важным вектором в выстраивании системы командного менеджмента.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: Учебное пособие. М., 1996.
2. Емельянова Т.П. Социальное представление – понятие и концепция: итоги последнего десятилетия // Психологический журнал. 2001.Т.22. №6. С. 39-47.
3. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: ИП РАН, 2005.
4. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Управление совместной деятельностью: новые направления исследований в зарубежной психологии/ психологический журнал.Т.30. №4 2009.С.5-15.
5. Короткина Е.Д., Пелевина И.М. Взаимосвязи представлений о команде и критериях ее эффективности// Вестник СПбГУ, Серия 12 «Психология. Социология. Педагогика». - 2009. -Вып.2.Ч.II.-С.224-230.
6. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций. М., 2005.

МАКИАВЕЛЛИЗМ В ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

А.В. Емельяненко

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Ульяновск)*

Макиавеллизм приобретает все большую популярность как предмет изучения отечественных психологов в последние годы. Это выражается и в новых версиях русскоязычных адаптациях Мак-шкалы (Мак-IV, Мак-V), и в публикациях уже состоявшихся ученых, и в возрастающем интересе студентов к данной проблематике.

Макиавеллизмом западные психологи называют склонность человека манипулировать другими людьми в межличностных отношениях [3]. Обобщенные характеристики, используемые для описания сильно выраженного типа макиавеллистской личности, таковы: умный, смелый, амбициозный, доминирующий, настойчивый, эгоистичный; слабо выраженный тип характеризуется так: трусливый, нерешительный, поддающийся влиянию, честный, сентиментальный, надежный.

В силу как объективных, так и субъективных причин, интерес наших студентов при изучении макиавеллизма сосредоточился не на политиках (как в классических исследованиях, заложенных родоначальником понятия Н. Макиавелли), а на представителях другой профессии, имеющих возможность или обязанность оказывать воздействие на окружающих – менеджерах различного профиля. Под их пристальное внимание сначала попадают менеджеры по продажам, а затем и менеджеры-управленцы.

Массовость должности менеджера по продажам поставила вопрос об объективных и адекватных программах подбора и обучения персонала. Известно, что, несмотря на большое количество маркетинговых исследований в области продаж, психологический аспект работы в данной должности недостаточно изучен. В качестве основной гипотезы исследования (Емельяненко А.В., Чинаев С.И., 2008) выступило предположение о наличии взаимосвязи макиавеллизма личности с гендерными моделями поведения менеджеров по продажам, а именно, что для менеджеров по продажам с маскулинной моделью поведения характерен более высокий уровень макиавеллизма. Для проверки гипотезы использовались «шкала макиавеллизма Мак-V», Р. Кристи, Ф. Гейз и методика исследования пололевой идентичности «МиФ» С.Бем. Всего в исследовании приняло участие 42 человека в возрасте от 22 до 38 лет, менеджеры по продажам и соискатели на должность менеджера по продажам на предприятиях г. Ульяновска. В нашем исследовании проводился анализ различий с помощью углового преобразования Фишера по следующим параметрам: во-первых, пол – мужчины и женщины; во-вторых, гендер: с преобладанием маскулинной феминной или андрогинной модели поведения; в-третьих, мак-показатель – с высоким и низким показателем Мак-шкалы.

Распределение показателей Мак-шкалы по признаку пола показало, что процентное соотношение высоких показателей макиавеллизма у женщин выше, чем у мужчин ($\phi^*=2,51$ соответствует $p<0,004$). На первый взгляд, эти результаты опровергают нашу гипотезу - оказалось, что среди женщин менеджеров по продажам значимо чаще встречаются люди с высоким уровнем макиавеллизма, чем среди мужчин. Вместе с тем, дальнейший анализ показал еще более интересные результаты. Так, при подключении результатов методики С.Бем, мы получили, что у женщин-менеджеров по продажам преобладает маскулинная модель поведения. Это объясняет полученные выше результаты, но приводит нас к другому неожиданному выводу, что женщины менеджеры по продажам обладают ярко выраженной спецификой – маскулинной моделью поведения; у мужчин, наоборот, на уровне тенденций проявляется доминирование феминной или андрогинной моделей.

При дальнейшем анализе мы получили: во-первых, высокие показатели макиавеллизма более характерны для испытуемых с маскулинной, чем с феминной моделью поведения ($\phi = 4,98$, $p<0,001$); во-вторых, высокие показатели макиавеллизма более характерны для испытуемых с андрогинной, чем с феминной моделью поведения ($\phi = 1,76$, $p<0,039$); в-третьих, сравнение макиавеллизма у групп с маскулинной и андрогинной значимых различий не выявило.

Для более детального изучения проблемы мы подключили еще такой фактор, как возраст менеджера по продажам, предположив, что он может оказывать влияние на уровень макиавеллизма. Результаты показали, что маскулинная модель поведения наиболее распространена у женщин-менеджеров по продажам в возрасте 30 и более лет. При этом, с возрастом

у женщин-менеджеров по продажам наблюдается рост распространенности маскулинной модели поведения, у мужчин – снижение. Вместе с тем, полученные различия не значимы, их можно выделить только на уровне тенденций [1].

Одна из задач другого нашего исследования заключалась в том, чтобы выявить особенности стиля принятия решений специалистов с высоким и низким уровнем макиавеллизма (Емельяненко А.В., Казакова Н.А., 2009). В исследовании приняло участие 77 человек в возрасте от 20 до 48 лет, специалисты различных профессий: психологи, врачи, медицинские сестры, инженеры-программисты, инженеры-технологи, специалисты страховых услуг. Мы использовали методики: «Стиль принятия управленческих решений» Е.В. Марковой, «Шкала макиавеллизма: Мак-V» Р.Кристи и Ф.Гейза, «Определение когнитивно-деятельностного стиля» Л. Ребекка, «Определение стиля мышления» Майерс-Бриггс, «Определение уровня ригидности-пластичности мыслительных процессов» А.С.Лачинса. Математическая обработка данных осуществлялась с помощью факторного анализа. Для проверки гипотезы мы разделили испытуемых на группы с высоким и низким уровнем макиавеллизма в соответствии со шкалой методики и для каждой группы провели факторный анализ. В группе с высоким уровнем макиавеллизма выявлено четыре фактора, которые позволяют сгруппировать стилевые характеристики принятия решений в четыре типа.

В первый фактор, который описывает 25% общей дисперсии, входят такие характеристики, как: регламентированный подход к работе, использование логики, избегание ситуации принятия решений, аналитический стиль мышления. Таким образом, первый тип стиля принятия решений макиавеллов характеризуется тем, что они предпочитают логический подход к проблеме, стремятся к контролю всех моментов, стараются анализировать все частности и детали, четко ориентированы на результат, но при этом они будут избегать ситуации, где от них требуется решение, тем самым избегая ответственности. При сопоставлении с одной из наиболее известных классификаций манипуляций (Е.Стацкевич, К.Гуленков, И.Сорокина, 2007), этот тип весьма похож на группу логических манипуляций. Для них характерно использование информационного, логического подхода, когда манипулятор воздействует не на эмоции собеседника, а, прежде всего, на его мышление, предоставляя неполную или избыточную, неструктурированную информацию, запутывая его «кривой логикой» или некорректной аргументацией [4].

Второй тип (21%) характеризуется тем, что мыслит интуитивно, общими категориями, не вникая в подробности, у него неструктурированный подход к работе, он ориентирован на внешнюю ситуацию и легко идет на контакты с окружающими. Скорее всего, его манипуляция будет строиться за счет речевой активности в абстрактных понятиях, с преобладанием эмоций, но при этом сам он будет думать на несколько шагов вперед. Такой набор характеристик объединяют манипуляции связанные с давлением на собеседника, а также дипломатические манипуляции. Манипулятор будет

стремиться повлиять на эмоционально-психологическое состояние партнера, либо ослабляя его уверенность в себе за счет своей значимости, создавая дискомфортные условия, затягивая время, либо используя более мягкое и скрытое воздействие, за счет «присоединения» к собеседнику с помощью лести, похвалы, тем самым как бы усыпляя его бдительность.

Выделенный третий тип стиля принятия решений макиавеллов (18%) характеризуется интроверсией и активными чувствами слуха и кинестетики. Возможно, что манипуляция будет происходить за счет скрытия информации или ссылки на третьих лиц, что свойственно манипуляциям с привлечением третьей стороны. Четвертому типу (11%) свойственно опираться на свою зрительную память, использовать в работе наглядные средства. С помощью либерализма он устанавливает доверительные, дружеские отношения; распоряжений как таковых нет, есть диалог, обсуждение и уговоры. У такого типа похвала и поощрение будет основным методом воздействия.

В группе с низким уровнем макиавеллизма нам удалось выделить три фактора, которые несут основную нагрузку. Первый тип стиля принятия решений специалистов с низким уровнем макиавеллизма (29%) характеризуется тем, что они активно участвуют в решении проблемы; в мышлении преобладает интуиция, и они используют все три чувства: зрения, слуха и кинестетики. Такой тип в проблемной ситуации будет как можно больше собирать, воспринимать факты реальности, но интерпретировать будет их с помощью интуиции, и на ее основе будет принимать решения. Скорее всего, такому типу людей будет проще всего и распознать манипуляцию на уровне интуиции.

Второй тип (16%) характеризуется тем, что использует логическое мышление и жестко регламентированный подход к работе. Можно предположить, что типом людей, с таким набором характеристик, будет сложнее всего манипулировать с помощью давления или с помощью логических манипуляций. Они будут четко контролировать все рабочие моменты, у людей с регламентированным подходом на все ситуации обычно существует свой план или график и увести в сторону от своего графика их довольно сложно.

Для третьего типа (14%) характерно властность, одинаковое использование и анализа и синтеза в своем мышлении. Предположительно, люди, с такими характеристиками будут эффективнее всего противостоять логическим манипуляциям и манипуляциям давления. Ситуация находится под их жестким тотальным контролем, включая действия собеседников или подчиненных; при этом они могут оперировать и общими категориями и логическим анализом частных случаев, поэтому неполнота, переизбыток или неструктурированность информации не поставит их в трудную ситуацию. А поскольку им свойственны такие черты, как недоверие и подозрительность, то и распознать манипуляцию им не составит труда [2].

В итоге, доминирующими типами являются характеристики первых факторов. И на основе них можно сделать вывод, что главное отличие в

стиле принятия решений макиавеллов от людей с низким уровнем макиавеллизма заключается в том, что макиавеллы стараются контролировать и анализировать все моменты ситуации, будут избегать проблемных ситуаций, где требуется принимать решения, у них более логический подход к проблеме. Такую особенность в стиле принятия решений макиавеллов можно объяснить тем, что они не просто будут избегать проблемных ситуаций, а не позволят ей дойти до критической границы, за счет контроля и анализа всех ее компонентов, сводя к минимальной возможности ее возникновения.

Литература

1. Емельяненко А.В. Психолого-акмеологические исследования субъекта власти (монография). – Ульяновск: УлГУ, 2008. – 300 с. - с.237-242.
2. Емельяненко А.В. Особенности стиля принятия решений специалистов с высоким уровнем макиавеллизма / А.В. Емельяненко, Н.А. Казакова // Психология компетентности личности: исследования, практика, образование: Мат-лы 1 междунар.науч-практ.конф. / Отв.ред. Калинина Н.В., Седунова А.С. – ЗАО «МДЦ»: Ульяновск: 2009. – 224 с. – с. 142-148.
3. Знаков В.В. Методика исследования макиавеллизма личности – М: Смысл, 2001. – 20 с.
4. Стацкевич Е. Манипуляция в деловых переговорах: Практика противодействия / Е. Стацкевич, К. Гуленков, И. Сорокина. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 138с.

ОТНОШЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К КАРЬЕРЕ ПОДЧИНЕННОГО

И.В. Изюмова

старший преподаватель

(г. Москва)

Актуальность изучения отношения руководителей к продвижению подчиненных в организации имеет ряд обоснований. Во-первых, нестабильность и агрессивность внешней среды во многом объясняет высокий уровень конкуренции на рынке труда не только за привлекательную должность, сохранение позиции в организации, но и в карьерном росте. Во-вторых, возможность продвижения по карьерной лестнице зачастую является условием смены места работы, мотивацией к эффективной деятельности, повышению вознаграждения. В-третьих, решение о повышении квалификации работника, перемещении на более высокую или низкую позицию в иерархической структуре организации или руководящие должности, относится к компетентности руководителя, т.е. карьера подчиненного в некоторой степени находится в зависимости от руководителя.

В данном исследовании изучено отношение молодежи как будущих руководителей к карьере подчиненного.

В исследовании принимали участие студенты 4 курса, обучающиеся по экономическим специальностям в техническом университете (N=98). Респонденты представлены одной возрастной группой 18 – 20 лет, неравным соотношением юношей и девушек (33 % и 67% соответственно). В данной выборке две трети опрошенных (68%) совмещают обучение с работой. Большинство из них занимают рядовые позиции, несколько респондентов - руководящие позиции.

Отношение к продвижению подчиненного в структуре организации исследовано с помощью кейс-метода. Полученные данные обработаны методом семантического анализа и контент-анализа, использован частотный анализ.

Респондентам предложена ситуация следующего содержания: «Вы являетесь руководителем подразделения. На совещании генеральный директор обратился с просьбой подобрать кандидатуру на замещение вакансии и указал требования. В организационной структуре эта должность находится на более высоком уровне, чем в настоящее время занимаете Вы. В вашем отделе работает сотрудник, отвечающий всем перечисленным требованиям. Какое решение Вы примите?».

Выделено несколько направлений решения к продвижению подчиненного. Первое направление - отказ выполнить просьбу; игнорирование просьбы руководителя. Второе направление: частичное решение поставленной задачи; разработка предложений по разрешению производственной проблемы. Третье направление: передача решения другим должностным лицам или соответствующим подразделениям.

В качестве аргументов для не исполнения просьбы руководителя респонденты назвали: отсутствие полномочий на выполнение данной функции, работы; беспокойство о возникновении межличностных и производственных конфликтов, а также отсутствие интереса к выполнению руководящей деятельности. Можно предположить, что в данных решениях отражается отсутствие желания возлагать на себя дополнительные обязанности и нести ответственность; стремление сохранить стабильность в межличностных отношениях в коллективе.

Второе направление выражается готовностью к продвижению в профессиональной деятельности себя (25%), подчиненного (14%). Часть респондентов выдвинет себя на вакантную должность в первую очередь (7%) или в составе других кандидатов (16%).

Решение о продвижении подчиненного респонденты связывают с предварительным сбором информации, беседой, оценкой потенциала и предложением изменить должностную позицию. На наш взгляд, это проявление активного участия и позитивного отношения к будущему подчиненного.

Сбор информации назван наименьшим количеством респондентов (7%). Информация респондентам необходима для уточнения функциональных обязанностей вакантной должности (2%), определения критериев

отбора кандидата (2%); выявления скрытых или негативных целей руководителя организации (3%).

Беседа названа 28,5% респондентами от всей выборки. По мнению респондентов, основная цель их беседы - выявить желание, интерес сотрудника к повышению в должности. При нежелании сотрудника изменить место работы – респонденты предпочтут скрыть информацию о наличии вакансии. При желании сотрудника к карьерному росту и позитивных межличностных отношениях, респонденты готовы сообщить о вакансии и проявить активность. Если в отделе будет существовать потребность в сотруднике, то часть респондентов попытается сохранить работника, используя методы и способы мотивации, например, повысят заработную плату, изменят функциональные обязанности или должностной статус.

Часть респондентов (62%) проинформируют руководство о наличии подходящей кандидатуры и о собственном желании занять вакантную должность; обсудят с администрацией условия перевода сотрудника в другое подразделение и замещения освобождающейся должности. Собственная кандидатура выдвигается для оценки возможностей занять новую должность, проявления лояльности к организации.

Чаще всего респонденты (66%) указывали, что для принятия решения о продвижении подчиненного они оценят его потенциал для выполнения новых функций (43%); заинтересованность отдела или организации в этом сотруднике (13%). Оценка собственных интересов соотносится респондентами с престижностью должности, условиями работы, вознаграждением (31%).

Готовность к продвижению подчиненных в профессиональной деятельности, аргументируется респондентами тем, что это «разумно»; продвижение «мотивирует работника» к эффективному выполнению обязанностей; новая должность и обязанности позволяет «раскрывать и развивать потенциал» работника, повышает уровень его квалификации и удовлетворенность работой; финансовые показатели организации будут иметь положительную динамику(14%), конкурентоспособность организации повысится (6%). Небольшая часть респондентов придерживается мнения, что продвижение подчиненного в структуре организации сопровождается негативными последствиями. К ним отнесены затраты на поиск, подбор кандидатов на вакантную позицию, адаптацию к новому сотруднику и его стилю работы; конфликты, угрозы при недружелюбных отношениях.

Респонденты, выразившие готовность выполнить поручение руководителя, отличаются последовательностью сбора информации, проведением беседы или оценки, предложением изменить должностную позицию.

Одна группа респондентов указала, что до принятия решения о продвижении подчиненного проведет сбор информации о целях вышестоящего руководителя, престижности должности или критериях отбора на вакантную должность. Вторая группа респондентов после предварительной беседы с работником или руководителем проинформирует работника о возможности перемещения, повышения в должности без проведения оцен-

ки. Третья группа респондентов вначале оценит потенциал подчиненного и в случае соответствия требованиям - сделает предложение. Четвертая группа испытуемых осуществит предложение без оценки. Респонденты, условно относящиеся к пятой группе, отличаются готовностью предложить повышение по службе в зависимости от позитивности межличностных отношений с данным сотрудником.

Таким образом, отношение руководителя к карьере подчиненного это совокупность психологических отношений к себе, другим или к организации в целом, включающих участие в продвижении в деловой карьере, оценку, как собственного потенциала, так и подчиненного, передачу информацию о себе и других работниках представителям соответствующих служб организации, эмоциональные оценки.

Перспективными направлениями исследования является изучение взаимосвязи социальных, психологических характеристик руководителя и исполнителя, таких, например, как опыт и стаж работы в целом, в организации, должности, адекватности самооценки, а также параметрических характеристик организации, организационной культуры, межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений и когнитивного, эмоционального, конативного компонентов психологического отношения руководителей к карьере подчиненного. Полученные результаты будут иметь практическую значимость в управленческой деятельности организации при разработке системы вознаграждения, программы обучения, развития, оценки персонала, формировании кадрового резерва и других направлениях. Экономический эффект в дальнейшем найдет свое отражение в снижении затрат, связанных например, с кадровым обеспечением, адаптацией персонала, а социальный эффект – в качестве трудовой жизни.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАЧЕСТВ ПЕРСОНАЛА КАК АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Д.К. Красноселов
кандидат психологических наук, доцент
(г. Екатеринбург)

Особенности формирования социальных способностей личности, критерии их актуализации могут быть поняты лишь в контексте реального взаимодействия

людей в условиях конкретной совместной деятельности. Функционирование социальных способностей личности может рассматриваться не только как следствие сформированности самой общности, но и как целостная характеристика личности, связанная с ее деятельностью и определяющая систему ее отношений в группе, статус и положение в коллективе, результаты взаимодействия, степень переживаемых затруднений в общении. Уровень развития способностей чаще всего выясняется в связи с определенной профессией.

Исследователи выделяют ряд социальных способностей, обуславливающих эффекты межличностного познания: способность понять другого человека, способность к эмпатии, способность к психологической проницательности, развитая сензитивность, способность к наблюдательности и т. д.

Вопрос о структуре социальных способностей является одним из центральных в психологической теории. Анализ исследований последних лет доказал, что на сегодняшний день нет общепринятой структуры способностей. Мы представляем структуру социальных способностей следующим образом [4]: 1) способность понять другого человека: умение вникать в виртуальные процессы и состояния душевных движений окружающих; способность видеть мир глазами другого человека; адекватность воссоздания представлений и содержания воздействий; 2) способность к эмпатии: способности эмоционально реагировать и откликаться на переживания другого; способности распознавать эмоциональные состояния другого и как бы переносить себя в его мысли, чувства и действия; способности давать адекватный эмпатический ответ как вербального, так и невербального типа на переживания другого; 3) способность к психологической проницательности: а) на уровне сенсорно-перцептивного отражения – избирательность восприятия, развитая до глубокой наблюдательности за людьми; способность правильно понимать мысли и чувства других людей, передаваемые голосом и выразительными движениями; эмоциональная отзывчивость; б) на уровне представлений – образная память, владение знаками и знаковыми системами (язык, жесты, мимика и т. д.); в) на уровне вербально-логического, понятийного мышления – активность мышления с развитым анализом и синтезом, гибкостью; хорошее владение речью; обобщенный опыт общения с людьми; 4) развитая сензитивность: характерологическая особенность человека как способность к повышенной чувствительности к происходящим с ним событиям; 5) способность к наблюдательности: способность, проявляемая в умении подмечать существенные, характерные и малозаметные свойства предметов или явлений; б) способность к идентификации: способность к погружению, перенесению себя в поле, пространство, обстоятельства другого индивида, на основе этого – усвоение личностных смыслов другого.

Важной предпосылкой реализации функционированного человека в системах управления является способность адекватного восприятия, понимания им своих партнеров по деятельности в процессе взаимодействия и общения с ними. Всестороннее изучение процесса межличностного познания свидетельствуют о важной роли социальной компетентности личности для ее профессионального

развития. Принятие и реализация решений должны учитывать роль человеческого фактора в управленческих системах, а именно – то, как воспринимаются и принимаются сотрудниками управленческие воздействия в зависимости от степени понимания их целей, формы, содержания, условий и других особенностей. По мнению В.Г. Зазыкина [3], выбранная форма контактного поведения, проявляющаяся через определенные признаки, дает обширную информацию о человеке, его целях, мотивах, значимости ситуации, складе мышления, предпочитаемой роли, представлении субъекта о самом себе и др. Также, по его мнению, необходимо учитывать механизмы межличностного восприятия (социальные установки, стереотипы) и условия, при которых достигается понимание человека человеком (идентификация, рефлексия, каузальная атрибуция).

Продуктивность решения социальных и коммуникативных задач в условиях неискреннего делового общения определена совокупностью действий акмеологических условий и факторов, важнейшими из которых являются высокий уровень развития социальной и коммуникативной компетентности, и продуктивность можно повышать путем развития социальной и коммуникативной компетентности личности. Развитие данных компетентностей может быть осуществлено в ходе социально-психологического тренинга. Причем, эти виды компетентностей объединены в единую систему, которую можно обозначить как специальный (особенный) вид компетентности - перцептивно-коммуникативную. Обладая данной компетентностью, субъект может эффективно объединять наблюдение, восприятие, понимание и оценку респондента. Это позволит с большей степенью точности, формировать адекватный образ партнера, прогнозировать возможные формы его поведения, вносить коррективы в конечные суждения непосредственно в процессе общения, а также выбирать соответствующий стиль общения и взаимодействия.

А.А. Бодалев выделяет следующие сущностные характеристики социальной компетентности руководителей [1]. Это, во-первых, полнота отображения психологических характеристик общности, которую возглавляет руководитель, когда общность функционирует в обычной для нее, так называемой штатной ситуации. Во-вторых, это способность руководителя спрогнозировать изменения, которые произойдут в общности, когда условия ее жизнедеятельности изменятся и ей придется действовать в тех или других экспериментальных условиях. В-третьих, это точность (или степень объективности) отображения им психологических характеристик общности, когда ее жизнедеятельность протекает в привычном для нее режиме, и когда возникают необычные для нее ситуации, в которых она тоже должна продемонстрировать свою способность действовать оптимально, выполняя те задачи, для решения которых она создана. В-четвертых, это полнота и характер отображения руководителем психических особенностей, которые присущи каждому из членов возглавляемой им общности. В-пятых, это его способность предугадывать, как поведет себя каждый из его подчиненных при изменении задачи, решаемых как им самим, так и общностью, членом которой он является, а также при изменении ситуации, в которой приходится действовать общности. В-шестых, это объективность отображения им психических особенностей, которые присущи каждому из его подчиненных - членов возглавляемой им

общности. В-седьмых, это мера полноты (точности) и полноты фиксирования психических особенностей лиц, которые являются его начальниками или руководителями параллельных подразделений, с которыми ему приходится взаимодействовать. В-восьмых, это полнота и точность отображения психических особенностей себя самого.

Характеристики руководителя с высоким уровнем социальной компетентности:

- наличие глубокой мотивационной заряженности на познание других людей, которая проявляется в устойчивом интересе к каждому отдельному конкретному человеку, что повышает степень активности всех познавательных процессов человека - внимания, восприятия, памяти, мышления, воображения, когда объектом их оказывается другой человек;

- степень развития у руководителей не интеллекта вообще, а интеллекта, говоря образно, натренированного на познание других людей;

- развитая наблюдательность при контактах их с людьми;

- на более высоком уровне продуктивности функционирует память;

- более конкретно работает воображение;

- нешаблонное, ярко выраженный творческий характер мышления;

- устойчивая направленность внимания на партнеров по общению;

- типичные и соответствующие развитию сфера чувств и эмоций, суть отношений к людям - доброжелательность и человечность;

- развитые волевые качества - требовательность, целеустремленность, настойчивость, решительность.

Таким образом, социальная компетентность, включающая в свое содержание, прежде всего, компонент, несущий очень определенные характеристики интеллекта руководителя, обеспечивающий ему правильную оценку, как подчиненных ему людей, так и тех, с кем он взаимодействует в основной для него области труда, оказывается не единственной психологической составляющей факторы успешности его управленческой деятельности. Кроме того, руководитель, должен хотеть и уметь постоянно выявлять и знать как общий психологический настрой общности, так и настроение отдельных ее членов. Помимо официальной структуры возглавляемого им коллектива общности как производственной единицы, он должен постоянно держать в поле зрения неофициальную структуру возглавляемого им объединения людей и, кроме профессиональных возможностей каждого его члена, представлять взаимоотношения в нем: кто в нем деловой лидер, кто эмоциональный, кто более предпочитаемый, кто изолированный член объединения и т.д., потому, что такое знание руководителю тоже необходимо, чтобы оптимально возглавлять общность.

Руководитель с высоким уровнем развития социальной компетентности должен ориентироваться в сильных и слабых сторонах своих начальников, прежде всего с позиций выполнения ими своих служебных обязанностей и затем во всех других психических свойствах личности, которые им присущи. Обязательным условием успешности работы руководителя выступает и такая сторона его социальной компетентности, как полнота и степень объективности знания им самого себя - своего организма, себя как личности и себя как субъекта деятельности

в областях, не связанных с производством; то есть тип личности и особенности «Я-концепции».

Изучение социально-психологической компетентности современными исследователями показывает, что в настоящее время происходит смещение приоритетов в качествах, которые необходимы современному руководителю. От профессионализма в узко-служебном смысле слова акценты в современных требованиях к руководителю смещаются на решение задач, связанных с наличием у руководителя комплекса профессионально-психологических и личностных качеств: умения разбираться в людях, навыков эффективно влиять на их поведение, способности убеждать и мобилизовывать подчиненных на эффективное решение оперативно-служебных задач, лидерства и высокого авторитета, а также способности управлять своими эмоциями и собственным поведением.

Разрабатывая модель развития социально-перцептивных качеств персонала предприятий малого бизнеса можно сослаться на опыт А.А. Деркача и А.В. Евсеева [2], которые в своем исследовании разработали модель социальной компетентности современного руководителя. Авторы пришли к выводу, что целенаправленно формировать ее у руководителей можно и представляется возможным в ходе профессиональной деятельности и непосредственно в рамках целевых развивающих программ. Причем, в этом процессе целесообразно учитывать особенности психологических состояний управленцев, их служебные обязанности и условия деятельности, чтобы можно было развивать у них социально-психологические знания, умения и навыки, необходимые для успешной управленческой деятельности в этих условиях.

Как показали А.А. Деркач и А.В. Евсеев, успех развития социально-психологической компетентности управленца зависит от конструктивности избираемой модели и создания условий, обеспечивающих эффективность ее реализации. Для этого важно иметь полное представление о сущностных характеристиках, особенностях проявления социальной компетентности руководителей, использовать эффективные алгоритмы и технологии ее совершенствования, критерии, показатели и уровни ее развития. При этом эффективность формирования социально-психологической компетентности субъекта деятельности зависит от конструктивности разработанной модели, объективности критериев, показателей в выявлении уровней ее развития, продуктивности использования алгоритмов и технологий формирования гностических, проектировочных, конструктивных, организаторских, коммуникативных способностей. Авторы в основу ведущих методов активного совершенствования социально-психологической компетентности взяли психотренинговые упражнения, дискуссии, различные способы саморегуляции и др. Невербальная техника способствовала «расширению» социальной сферы субъекта, формированию сензитивности к невербальному общению и оптимизации навыков взаимодействия на уровне «личной дистанции». При этом выявлялись изменения в системе отношений и наиболее позитивные новообразования в субструктуре «отношение к себе», отражаемое в большом самопринятии, спонтанности выражения чувств, оптимизации рефлексии, снижении тревожности и т.п., а также - в субструктуре «отношение к другим людям». Здесь также ставится задача повышения точности самовосприятия и восприятия подчинен-

ных. Поведенческие изменения наблюдались чаще всего по следующим параметрам: большая общительность, повышение уверенности в себе, в своих поступках, большая раскованность, самостоятельность в поведении, более частое проявление внимания к подчиненным и т.п. Все это служит доказательством изменения уровня развития социально-психологической компетентности руководителя как субъекта общения.

Литература

1. Бодалёв А.А. Социально-перцептивная компетентность профессионала как один из факторов эффективности его работы // Развитие социально-перцептивной компетентности личности. / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Луч, 1998.- 248 с.
2. Деркач А.А. Модель социально-перцептивной компетентности современного руководителя. // Развитие социально-перцептивной компетентности личности. / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Луч, 1998.- 248 с.
3. Зызыкин В.Г. Психология проницательности. М.: РАГС, 1997.- 235 с.
4. Иванова И.А. Сущность и структура социально-перцептивных способностей. //Вестник СевКавГТУ Серия «Гуманитарные науки». 2004. №1 (11).

ОБНОВЛЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА

Е.В. Коробейникова
аспирант

(Нижегородская обл., г. Балахна)

В последние два десятилетия в России происходят многоплановые и противоречивые общественно-экономические трансформации. Не исключением являются и отечественные предприятия, основной вектор развития которых на ближайшую перспективу определен руководством страны однозначно как широкомасштабная кардинальная модернизация и инновационное развитие.

В переходных условиях изменяются требования не только к организационной системе в целом, но и к личности субъектов принятия решений – менеджеров. Новые требования обуславливают постановку задачи обновления управленческих кадров. Актуальность этой задачи подчеркнута на самых высоких уровнях государственного управления. Так, в Указе Президента РФ Д.А. Медведева отмечено, что в нашей стране необходимо создать целостную систему воспроизводства и обновления профессиональной элиты эффективных менеджеров [4].

У психологической науки есть своя роль в решении сложных задач совершенствования менеджмента. К настоящему времени проведено немало психологических исследований, раскрывающих особенности личности эффективного менеджера. Большая часть этих исследований проведена в

странах с традиционной рыночной экономической системой, ориентированной на инновации. Поэтому практически не рассмотрены вопросы обновления менеджерского корпуса в условиях, диктующих принципиальные изменения парадигмы управления. В частности, недостаточно изучено соотношение и взаимовлияние средовой составляющей, проявляющейся в форме социально-психологических особенностей организационных условий, и человеческой составляющей управления, центральным элементом которой является личность субъекта управления. Вместе с тем, следует особо подчеркнуть, что принцип взаимосвязи личности и социальной среды традиционно рассматривается в отечественной психологии как ключевой механизм, влияющий на важнейшие характеристики деятельности субъекта. Исследования показывают незначительное присутствие инновационного компонента в социально-психологическом контексте предприятий [5], что существенно затрудняет развитие модернизационных процессов.

На протяжении последних пяти лет авторами статьи ведется исследование, направленное на выявление психологических характеристик эффективных менеджеров. Одним из основных результатов этих исследований является то, что качества менеджера, оцениваемого и вышестоящим менеджментом, и большей частью персонала, принципиально различны в организационных культурах разного типа [1], [3].

Эти данные обуславливают постановку новой исследовательской **цели** – выявить индивидуально-психологические и социально-психологические детерминанты эффективности процесса обновления управленческих кадров и разработать научно обоснованные критерии, которые при их использовании позволят эффективно решать задачи обновления менеджерского корпуса в условиях целенаправленного изменения системы управления предприятием. В проведенном исследовании использовались **методы**: включенное наблюдение, изучение документации, метод организационной диагностики, метод экспертных оценок, анкетирование, беседа, психодиагностический метод. В качестве конкретных диагностических методик применялись: модифицированная методика OSAI К. Камерона и Р. Куинна; анкета «Особенности работы с кадровым резервом управленцев», разработанная авторами данной статьи; тест диагностики системы самоидентификации М. Куна и Т. Макпартленда; методика «Характеристики принятия решений в конкретных ситуациях со скрытым ценностным противоречием» Л.Н.Захаровой; тест «Способность к лидерству» Р.С. Немова; тест «САН», разработанный В.И. Доскиным, Н.А.Лаврентьевой, М.П. Мирошниковым и В.Б. Шарай; тест Э. Ландольта; методика MSAI «Рейтинговая оценка эффективности управленческих навыков» К. Камерона и Р. Куинна. Применены методы математической статистики: метод ранговой корреляции r_s Спирмена, непараметрические критерии Т Вилкоксона и U Манна-Уитни. В качестве **испытуемых** в исследовании приняли участие 424 менеджера начального, среднего и высшего звена управления и 248 сотрудников, рекомендованных в кадровый

резерв, работающих на пяти предприятиях с разными парадигмами управления (ПУ).

Результаты исследования представлены в таблице.

Таблица.

Компоненты системы управляемого обновления менеджмента

Социально-психологические компоненты					
Тип парадигмы управления*		Клановый тип ПУ $p \leq 0,05$	Бюрократический тип ПУ $p \leq 0,01$	Новаторский тип ПУ $p \leq 0,05$	Деловой тип ПУ $p \leq 0,05$
I	Доминирующие орг.ценности	Взаимное доверие, открытость, соучастие	Порядок и стабильность	Новаторство, совершенствование, риск	Достижение орг.целей, максимальный результат
II	Тип ОК	Семейная	Иерархическая	Адхократическая	Рыночная
III	СМС	Модель Z	Модель X	Модель Y	Модель P
IV	Модель ОП	Патерналистская	Автократическая	Поддерживающая	Коллегиальная
V	СКО	Сопутствующая	Пассивная	Инновационная	Проектная
Индивидуально-психологические компоненты					
Тип менеджера**		«Наставник»	«Диктатор»	«Творец»	«Предприниматель»
I	Доминирующие индивидуальные ценности	Отношения (неформальные)	Результат (стабильный)	Творчество (создание нового)	Результат (максимальный)
		Мораль (в отношениях)	Отношения (формальные)	Результат (индивидуальный)	Мораль (в делах)
II	Лидерство (уровень выраженности)	Средний $p \leq 0,01$	Ниже среднего $p \leq 0,05$	Выше среднего $p \leq 0,01$	Высокий $p \leq 0,01$
III	Наличие должностных идентификаций	18,2%	16,7%	24,6%	63,8%
	Доминирующие социальные	Семейные и профессиональные	Семейные	Частного лица	Профессиональные

	ные роли в системе самоидентификаций	$p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$ соответственно	$p \leq 0,05$	$p \leq 0,01$	$p \leq 0,05$
IV	Наличие открытых и ответственных решений	6,7%	18,3%	31,7%	46,7%
	Преобладающие типы решений	«Безответственный» $p \leq 0,05$	«Уклонист», «Безответственный» $p \leq 0,05$	«Безответственный», «Эффективный менеджер», $p \leq 0,01$	«Эффективный менеджер» $p \leq 0,05$
V	Уровень работоспособности	Средний $p \leq 0,05$	Ниже среднего $p \leq 0,05$	Выше среднего $p \leq 0,01$	Высокий $p \leq 0,05$

Принятые обозначения в таблице: *Уровень значимости отличий между компонентами, входящими в ПУ, указан по U критерию Манна-Уитни; **Уровень значимости оказываемого влияния индивидуально-психологических особенностей менеджера на эффективность управленческой деятельности указан по методу ранговой корреляции r_s Спирмена; ОК – организационная культура, СМС – система мотивирования и стимулирования, модель ОП – модель организационного поведения, СКО – система корпоративного обучения.

С опорой на представленные данные можно утверждать, что в состав системы управляемого обновления менеджмента входит целый комплекс психологических компонентов, которые имеют положительную корреляцию с эффективностью управленческой деятельности. Результаты могут быть сформулированы в виде положений:

1. Обновление управленческих кадров в настоящее время происходит в двух основных формах: спонтанно идущий процесс реагирования менеджмента на возникающие кадровые проблемы; процесс, управляемый на основе процедур оценки и выдвижения кадров в управленческий резерв. В первом случае решения имеют ситуативный и весьма субъективный характер. Во втором случае в управленческий резерв выдвигаются сотрудники организации, обнаружившие в процедурах оценки необходимые индивидуально-психологические качества, позволяющие оценить их как наиболее пригодных для решения управленческих задач. Комплекс индивидуально-психологических особенностей менеджера, обеспечивающих его оценку как эффективного, зависит от сложившихся на предприятии социально-психологических условий - конкретной ПУ - это исходное ценностно-целевое образование, соединяющее воедино организацию на каждом этапе ее существования [2]. Слабой стороной этого процесса является то, что

оценивается не столько профессиональная перспективность менеджера, сколько его соответствие требованиям ПУ текущего момента.

2. Представляется, что процесс обновления менеджмента может быть системным и полидетерминированным. Его суть состоит в совершенствовании системы управления в организации за счет развития у работающих менеджеров характеристик, востребованных в новых условиях, а также посредством пополнения различных уровней управления сотрудниками, которые уже обладают необходимыми характеристиками.

3. Психологическим условием эффективного обновления менеджерского корпуса в ситуации организационных изменений является оптимальное сочетание индивидуально-психологических особенностей претендента на управленческую должность и характеристик ПУ в ее перспективной динамике.

4. Управление процессом обновления на основании научно обоснованных критериев способствует снижению среди персонала сопротивления внедряемым организационным изменениям, тем самым, обеспечивая наиболее быстрый переход организации на новый уровень развития. Это имеет особое значение при переходе предприятия к инновационно-рыночной парадигме.

Литература

1. Захарова Л.Н. Диагностика ценностных ориентаций и прогнозирование профессиональной перспективности менеджера // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России. Кисловодск – Ставрополь - Москва: СевКав ГТУ, 2006. С.134-137.

2. Коробейникова Е.В. Парадигма управления как системная социально-психологическая характеристика организации// Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. №1. – Н.Н.: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2009. С.294-301.

3. Коробейникова Е.В. Эффективность управленческой деятельности: индивидуально-психологические, психофизиологические и организационные детерминанты// Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России. Материалы межрегиональной научно-практической конференции. Москва: Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, АНО УМО «Инсайт», 2005. С. 219-221.

4. Указ Президента Российской Федерации от 25.08.2008 г. № 1252 / <http://www.kremlin.ru/>

5. Zakharova L., Yarmakhov B., Kuzmina S. Unconscious Value Conflicts of Managers As Organizational Innovative Development Barriers // Sociological, educational and psychological problems of organization and management// Wyższa Szkoła Komunikacji i Zarządzania in Poznań. Poznan, 2009. P.45-52.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СУБКУЛЬТУРЫ ФОРМАЛЬНЫХ ГРУПП КАК ФАКТОР МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

О.Е. Кузнецова

Постановка проблемы. Кардинальные изменения в политической и социально-экономической сферах, произошедшие в России за последние годы, поставили перед руководителями организаций сложные задачи выживания в жесткой конкурентной среде. В связи с этим появилась возможность по-новому осмыслить проблему эффективности организации, зависящую от конструктивных отношений включенных в нее формальных групп. Взаимоотношения этих групп влияют на существование организации как единого целого и на ее конкурентоспособность. Исследований межгрупповых отношений в организационном контексте не так много, что объясняется специфичностью объекта исследования и возникающими в связи с этим трудностями. Особенно мало изучена роль групповых представлений и ценностей в формировании отношений первичного трудового коллектива с другими подразделениями организации.

В зарубежной психологии наиболее распространенными теориями изучения межгрупповых отношений в организационном контексте являются теории реалистического конфликта и теории кооперации, подходы в рамках теории социальной идентичности и самокатегоризации. В отечественной социальной психологии в качестве главной детерминанты межгруппового восприятия и взаимодействия рассматриваются объективные факторы (характеристики совместной деятельности групп и производственно-экономические факторы) (В.П.Позняков, И.Р.Сушков). Активно начинают изучаться межгрупповая адаптация, возможности регулирования межгрупповых отношений на производстве, прогнозирование развития организации посредством изучения межгрупповых отношений, организация переговорного процесса между группами и т.д. (А.В.Булгаков, Ю.В.Бакай, О.Н.Колебцева и др.). Несколько меньшее внимание уделяется проблеме влияния субъективных факторов, в частности групповых ценностей и представлений на межгрупповые отношения.

В связи с этим нам представляется возможным рассмотреть проблему с точки зрения групповых особенностей, а именно в контексте организационной культуры. Социально-психологическая феноменология организационной культуры наряду с другими элементами включает в себя различные субкультуры. Современные организации, как правило, представляют собой поликультурные образования, состоящие из субкультур, которые могут выделяться по разным основаниям: национальному, территориальному, профессиональному, гендерному и т.д. Необходимость изучения организационных субкультур в их связи с межгрупповыми отношениями обусловлена тем, что субкультуры формальных групп, из которых состоит организация, могут иметь собственные нормы, ценности, цели, представления, отличающие их друг от друга и от доминирующей организационной культуры. Различия субкультур в символическом, когнитивном, ценностном и других аспектах приводят к появлению барьеров для процессов

межгруппового взаимодействия и могут быть источниками негативных межгрупповых отношений. В связи с этим изучение субкультур необходимо для социально-психологического прогнозирования взаимоотношений формальных групп и выявления условий их оптимального функционирования в развивающихся организациях и при организационных изменениях.

Основной целью нашего исследования было изучение взаимосвязи характеристик субкультур формальных групп и межгрупповых отношений этих групп в организации, а также построение эмпирической типологии субкультур на основе групповых ценностей и представлений, связанных с феноменами межгрупповой дифференциации и интеграции.

Объектом исследования выступили формальные группы пяти организаций в сфере средств массовой информации. В исследовании принимала участие 21 группа, а также представители управленческого звена каждой организации. Общий объем выборки составил 168 человек.

Результаты исследования

1. Межгрупповые отношения в организации обусловлены системой детерминант, которая включает факторы совместной деятельности, экономические, организационные и организационно-психологические факторы, среди которых важную роль играют характеристики организационной культуры и групповых субкультур.

2. Существуют комплексы ценностей и представлений формальных групп, взаимосвязанные с феноменами дифференциации и интеграции. К ним относятся факторы базовых представлений («организованность», «эффективность», «энергичность», «сплочённость», «привлекательность группы», «независимость», «креативность», «размер», «централизованность»), а также факторы субкультурных ценностей («партнёрство», «самостоятельность», «взаимопомощь», «ценности руководства», «ориентация на потребителя»).

3. Существуют комплексы характеристик субкультур формальных групп (представлений и ценностей), взаимосвязанные с феноменами межгрупповой дифференциации и интеграции. На их основе могут быть выделены несколько типов субкультур формальных групп, различающихся по выраженности феноменов межгрупповой дифференциации и феноменов межгрупповой интеграции.

Первый тип - «творческий». У групп данного типа ярко выражены феномены дифференциации (внутригрупповое предпочтение и внешнегрупповая дискриминация) и феномены интеграции, т.е. группы ориентированы на сотрудничество, стремятся к контактам с другими группами как в формальной, так и неформальной сфере, имеют открытые групповые границы.

Второй тип - «пассивный». Группы данного типа не проявляют феноменов дифференциации. Феномены интеграции здесь выражены незначительно. Группы больше ориентированы на такие стратегии межгруппового взаимодействия, как «компромисс» и «уход». По сравнению с други-

ми типами показатели контактности и открытости групповых границ имеют более низкие значения.

Третий тип - «организованный». Группы данного типа имеют ярко выраженное внутригрупповое предпочтение, но не проявляют внешнегрупповую дискриминацию. Феномены межгрупповой интеграции выражены сильнее, чем у групп других типов. Группы полностью ориентированы на сотрудничество, на контакт с другими группами как в формальных, так и неформальных отношениях, и имеют наиболее открытые групповые границы.

Четвёртый тип - «активный». В межгрупповых отношениях здесь ярко выражена внешнегрупповая дискриминация, но слабо выражено внутригрупповое предпочтение. Группы данного типа больше всех ориентированы на контакты с другими группами. Однако основными стратегиями межгруппового взаимодействия являются «приспособление» и «компромисс», а открытость групповых границ выражена меньше по сравнению с группами других типов.

Теоретически возможны и другие подтипы организационных субкультур, основанные на сочетании выделенных нами типов.

5. Существуют субкультуры формальных групп, члены которых чётко дифференцируют свои группы как по базовым представлениям, так и по ценностям, поэтому такие субкультуры можно считать сформировавшимися. Их групповые характеристики ориентированы на успешную творческую деятельность или активную индивидуальную деятельность (развивающиеся), а также на внутригрупповую атмосферу (зрелые). Группы с такой субкультурой проявляют феномены межгрупповой дифференциации. Однако существуют субкультуры, члены которых плохо дифференцируют свои группы от других по базовым представлениям и ценностям - такие субкультуры можно считать несформировавшимися (создающимися и распадающимися), они не проявляют феномены межгрупповой дифференциации.

6. По сравнению с общеорганизационной культурой, которая в межгрупповых отношениях выполняет интегративную функцию, организационные субкультуры выполняют дифференцирующую функцию, выраженность которой зависит от типа субкультуры. В частности, данная функция больше выражена в таких типах субкультур, как «творческий» и «активный», тогда как в «регламентированном» типе она выражена меньше и совсем не выражена в «пассивном» типе.

ОТНОШЕНИЕ МЕНЕДЖЕРОВ К СОБЛЮДЕНИЮ НАВСТВЕННЫХ НОРМ КАК ФАКТОРА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Л.А. Ламанова
старший преподаватель
(г. Ижевск)

Социальная активность субъекта в организации, на уровне субъективных обобщенных ожиданий, предполагает относительную устойчивость, как самой социальной системы, так и определенный уровень доверия субъекта к данной социальной системе. Социальная система рассматривается «как целостная структура, основным элементом которой являются люди, их взаимодействия, отношения и связи» (социологический словарь). Эти связи, взаимодействия и отношения носят устойчивый характер, воспроизводятся в процессе совместной деятельности людей и образуют некоторый целостный социальный объект. Доверие к системе подразумевает веру человека в достаточно стабильное функционирование данной социальной системы во времени и пространстве по определенным правилам, позволяющим не допускать серьезных разрушений и выхода системы из строя. Длительное и стабильное функционирование социальной системы прогнозирует на уровне субъективных обобщенных ожиданий ее надежность и безопасность, что и позволяет субъекту повышать уровень собственной активности. Формируется готовность субъекта «познать», понять и принять систему отношений, правила внутреннего взаимодействия социальной системы, к которой данный субъект испытывает доверие и хочет принадлежать. При этом система формальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих взаимодействие людей внутри данной социальной системы, воспринимаются субъектом на уровне обобщенных ожиданий как необходимые, гарантирующие успех и безопасность как системе в целом, так и самому субъекту.

Корпоративная культура, по своей сути, является тем самым эффективным связующим звеном между социальной системой и субъектом, которое дает представления о некоторых общих закономерностях взаимодействия системы, её базовых ценностях, нормах и правилах поведения, фактически это «обобщенные ожидания» самой социальной системы (как субъекта) относительно членов её команды. Корпоративная культура рекомендует нормативный поведенческий потенциал субъекта социального взаимодействия в данной системе. Корпоративная культура может выполнять роль «надситуативной», более объективной надстройки в сознании субъекта, как базовая составляющая «общественной социальной системы», что в дальнейшем может определять *правовой* аспект отношений субъекта в данном социальном пространстве. Система социальных отношений не однородна и представлена в сознании субъекта достаточно сложной структурой вертикальных и горизонтальных связей, которые не всегда оцениваются позитивно и могут представлять угрозу психологической безопасности субъекта. Доверие субъекта к «общественной социальной системе» формируется из личностной, субъективной оценки уровня комфорта, «принятия», защищенности и безопасности субъекта в данной социальной среде. Любая организация представляет собой социальную структуру с определенным уровнем развития коммуникативных процессов. Вертикальные и горизонтальные коммуникации осуществляются по правилам, независимо

от того, зафиксированы в данный момент эти правила в корпоративных документах или нет. Корпоративная культура может целенаправленно формироваться руководством организации, сохраняя традиции и отражая динамику изменений внешней среды или складываться стихийно. Целенаправленное формирование и поддержание корпоративной культуры в соответствии со стратегией развития организации актуально для организаций любой формы собственности. Высокий уровень личной правовой культуры субъекта обуславливает повышение активности сотрудника, как ответной реакции на нарушения норм и правопорядка в социальной группе, в том числе, и на нарушение субъективных прав человека в организации. Руководители организации формируют нормативное поведение сотрудников в соответствии с динамикой развития предприятия.

Одним из возможных путей решения данной проблемы может служить изменение отношения к соблюдению нравственных норм самими руководителями. Результаты эмпирического исследования менеджеров высшего и среднего звена управления восьми успешных коммерческих организаций показали, что отношения менеджеров высшего и среднего звена управления успешных коммерческих предприятий к соблюдению нравственных норм имеют низкий уровень по большинству нормативных критериев. Низкий уровень отношения к соблюдению нравственных норм для группы менеджеров высшего и среднего звена является показателем, что в настоящее время для менеджеров, работающих в рыночной экономике, соблюдение нравственных норм является недостаточно актуальным и мало значимым. Обращает на себя внимание факт несоблюдения нравственных норм у всех групп менеджеров по факторам: «Принципиальность» и «Справедливость».

Для группы менеджеров с интернальным локусом контроля наиболее выражена готовность к соблюдению нравственных норм по факторам: «Терпимость», «Правдивость» и «Ответственность». Им свойственно терпимо относиться к чужому мнению, особенностям других людей. Они принимают ответственность за результат, за других людей, готовы предложить свою помощь другим, если это поможет улучшить качество выполняемой работы. Для группы менеджеров с экстернальным локусом наиболее выражена готовность к соблюдению нравственных норм по факторам: «Терпимость».

В процессе исследования отношения менеджеров к соблюдению нравственных норм было выявлено, что практически всем менеджерам свойственен *высокий уровень ситуативной изменчивости* по факторам: «Принципиальность», «Справедливость», «Правдивость». Высокий уровень ситуативной изменчивости предполагает допустимость выбора «диаметрально противоположных с точки зрения нравственности правил поведения в зависимости от ситуации» (А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко 2003). Невысокий уровень готовности менеджеров к соблюдению данных нравственных норм позволяют менеджерам допускать пассивность в случае наруше-

ния прав других людей, находить оправдания, не соблюдая собственные принципы, подчиняться авторитету, даже если есть уверенность в своей правоте.

Для группы менеджеров среднего звена управления наиболее выражен уровень ситуативной изменчивости по факторам: «Принципиальность» и «Справедливость». Для менеджеров данной группы является допустимым иметь диаметрально противоположные точки зрения в зависимости от ситуации и собеседника относительно принципиальности своей позиции и проявления справедливости по отношению к себе и в отношениях с другими людьми. Они могут проявлять и высокую требовательность к себе и другим, и в то же время оправдывать себя, когда подчиняются мнению авторитетного человека, даже если уверены в своей правоте. Они могут принимать решения с точки зрения равенства прав всех сотрудников, но, в то же время, могут проявлять пассивность в случаях нарушения прав других людей и своих собственных при столкновении с сильной, авторитарной личностью.

Высокий уровень ситуативной изменчивости руководителей высшего и среднего звена управления в отношении соблюдения нравственных норм по факторам «Принципиальность», «Справедливость» и «Правдивость» может влиять на уровень доверительных отношений с окружающими, создавая ситуации ненадежности, нестабильности в системе правовых взаимоотношений в организации. В то же время, может способствовать формированию «эталона» нормативного поведения в отношениях с партнерами и коллегами по работе при низком уровне личной правовой культуры субъекта управления.

ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИДЕРСТВО: НОВЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Н.Л. Минаева

*кандидат психологических наук
(г. Москва)*

Современные тенденции в изучении проблем и формировании моделей управления организациями в нашей стране явно свидетельствуют об определенной эволюции в понимании основных механизмов, влияющих на эффективность деятельности организации. В течение прошлого века твердое убеждение в необходимости жесткого администрирования, обезличенных процедур и административных методов воздействия сменилось концепцией менеджмента как сбалансированной системы управления ресурсами организации, учитывающей природу каждого типа ресурса. Не так давно стало вновь популярно слово «лидерство». В результате возникло отношение к лидерству как к новой модели управления, способной обеспечить выживание организации в условиях изменений.

Некоторые исследователи рассматривают лидерство как реализацию должностной власти: чем выше должность в организационной иерархии, тем большей властью обладает занимающий ее работник. В контексте лидерства интересна легитимная власть, т.е. формальная власть, приписываемая той или иной должности. Должностная власть президента компании превосходит должностную власть менеджера; в свою очередь, менеджер обладает большей властью, чем секретарь. Рассмотрение лидерства с точки зрения должностной власти подразумевает отделение личности от роли. Индивидуальным особенностям уделяется мало внимания; центральное место занимает использование должностной власти. Специалисты используют такие термины, как «власть президентства» и «административное влияние», которые в действительности не связаны с людьми, занимающими соответствующие должности. Практика показывает, что лидеры не всегда могут использовать всю власть, которую предоставляет им их позиция. Некоторые лидеры, напротив, пытаются выйти за рамки полномочий, предписываемых их позиции. Согласно этой точке зрения, лидерство связано с положением в организации и основано на понятии власти [1].

В организации источниками власти являются:

- возможность наказать (сила принуждения);
- возможность вознаградить (право поощрения);
- власть эксперта (доверие к знаниям и опыту);
- информационная власть;
- власть, обусловленная уровнем иерархии в системе управления и т.п. (авторитет закона);
- стремление к подражанию.

При подходе с точки зрения власти и влияния власть, которой обладает лидер, важна не только для оказания влияния на подчиненных, но и для оказания влияния на равных по статусу, на лиц более высокого ранга и лиц, не входящих в организацию, таких как клиенты и поставщики. К основным вопросам, возникающим при исследовании власти, можно отнести идентификацию различных видов власти, понимание того, как объем и вид лидерской власти связан с эффективностью лидерства, а также понимание того, как действия по оказанию влияния связаны с эффективным лидерством.

Менеджер в своей работе с подчиненными полагается на должностную власть; лидерство же возникает на основе социального взаимодействия в организации и предполагает наличие в ней не подчиненных, а последователей. В связи с этим отношения «начальник – подчиненные» заменяется отношениями «лидер – последователи».

Процесс влияния на подчиненных с позиций занимаемой должности будем называть *формальным лидерством*, а процесс влияния на людей через свои способности, умения, компетентность и внимательное отношение к людям будем называть *неформальным лидерством*. Менеджер применяет принуждение, а лидер – побуждение. Так что можно быть менеджером в организации, но не быть в ней лидером.

Для эффективного выполнения задач, стоящих перед организацией или группой работников внутри нее, руководитель должен уметь создавать образ будущего организации, направлять усилия группы и отдельных личностей на выполнение общих задач. Принято считать, что эффективное руководство достигается с помощью только двух рычагов – власти и руководящей должности. Однако этого недостаточно - необходимо обеспечить выполнение всех функций управления.

Лидерство – это такой вид деятельности, который пронизывает всю систему управления. Необходимо заметить, что эффективные лидеры не всегда являются эффективными менеджерами. С.Файли, Н.Хаус и Г.Керр (1989) так определяют разницу между управлением и лидерством: «Управление можно определить как умственный и физический процесс, который приводит к тому, что подчиненные выполняют предписанные им официальные поручения и решают определенные задачи. Лидерство же, наоборот, является процессом, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов группы» [1, 236].

На руководящие должности менеджеров назначают, а лидерами они становятся не по воле организации. В некоторых ситуациях неформальные лидеры могут даже вести за собой старших по должности. Важно не то, что лидер обладает качествами превосходства, а то, что другие считают, что он ими обладает. Лидерскими способностям и умениям можно научиться, хотя это в значительной степени проявление качеств характера. Официально назначенный руководитель обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе. Поэтому он чаще и становится лидером. Руководитель организации – это человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными. Его главная задача – уметь влиять на других так, чтобы они выполняли работу в интересах организации.

Руководители обеспечивают достижение целей подчиненными, контролируя их поведение и реагируя на отклонения от плана. Лидеры строят свои отношения с подчиненными на доверии при совместной работе. Руководители часто принимают решение на основе своего предыдущего опыта. Лидеры же стремятся разработать новые способы решения проблемы и готовы взять на себя связанный с этим риск.

Итак, менеджер имеет подчиненных, а лидер – последователей, в их отношениях в большей мере присутствует неформальная основа. Лидера можно определить как личность, способную объединять людей ради достижения какой-либо цели. Лидерство – это всегда вопрос степени влияния, которая зависит от личных качеств лидера и качеств тех, на кого он пытается оказать влияние, с учетом ситуации, в которой находится данная группа.

Концепция должностного лидерства в коммерческих организациях еще не проработана в такой же степени, как концепция менеджмента. Есть лишь общее понимание, разделяемое практически всеми исследователями: лидерство, как система управления, должно стимулировать инновационное

поведение сотрудников, обеспечивающее постоянное рождение и использование нового знания на всех уровнях коммерческой организации.

Должностное лидерство – это неформальное влияние лица, наделенного должностными полномочиями, на членов организации или ее подразделения, с целью управления и координации их действий для наиболее эффективного достижения целей. Должностное лидерство – компонент эффективного руководства. Оно не существует вне управления, не заменяет администрирование, а дополняет его [2, 107].

Должностное лидерство имеет двойственный (формальный-неформальный) социально-психологический характер: должность фундируется директивами и официальными отношениями, лидерство – мнением группы и межличностными отношениями, что в свою очередь порождает двойственность индивидуально-личностных проявлений, стимулируя развитие доминирования, решительности, ответственности, радикализма и потребности в достижениях, с одной стороны, и высокой степени личностной независимости, тактичности и контактности, с другой. Должностное лидерство предстает как интегративное профессионально значимое образование, в котором выражается взаимосвязь должностного статуса, социально-коммуникативной компетентности и личностного авторитета руководителя.

Должностное лидерство мы рассматриваем как совокупность формального и неформального лидерства: формальное лидерство, или руководство, регламентировано внутренними нормативными актами и документами (должностными инструкциями, положениями и другими документами); неформальное же лидерство формируется под влиянием личностных особенностей человека и зависит от его социально-коммуникативной компетентности, групповой поддержки и личного авторитета (рис.1):

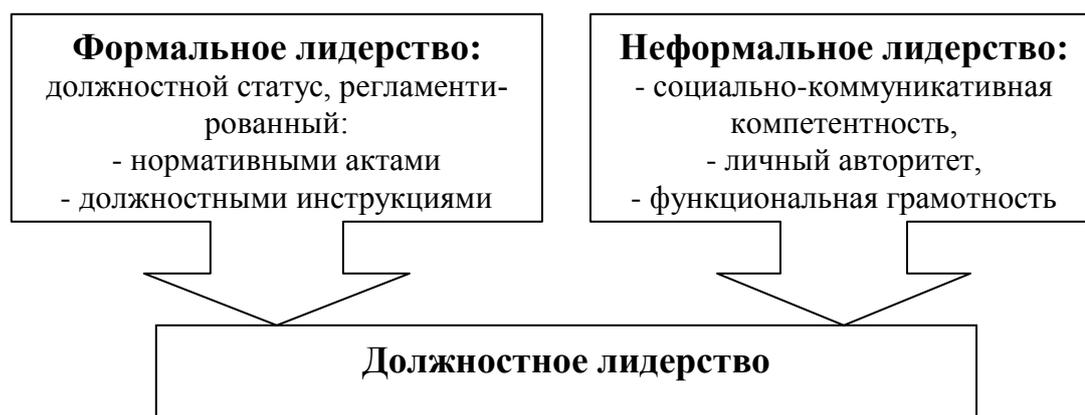


Рисунок 1. Схематичное представление двойственности социально-психологических компонентов должностного лидерства

Должностное лидерство имеет внешние и внутренние источники формирования. К внешним источникам можно отнести: особенности рынка, на котором осуществляет свою деятельность организация; уровень ее конку-

рентоспособности; тип корпоративной культуры; стиль взаимодействия между сотрудниками организации и т.п. К внутренним источникам формирования должностного лидерства можно отнести: профессиональную компетентность и функциональную грамотность руководителя; опыт его управленческой деятельности; наличие у руководителя определенных психологических качеств; социальный статус руководителя, его личный авторитет и т.п. Должностное лидерство предполагает владение такими навыками, как умение сотрудничать, умение вступать в социальный контакт и поддерживать его, умение дать адекватную оценку деятельности своих подчиненных, обладание тактичностью в сочетании с требовательностью и критичностью. К чертам, определяющим эффективность управленческой деятельности должностных лидеров, относят высокий уровень уверенности в себе, энергичность, инициативность, эмоциональную стабильность, устойчивость к стрессу, интернальный локус-контроль.

В условиях развития рыночных отношений важное значение придается обеспечению процессов управления организацией, и, как следствие - управлению ее эффективностью и конкурентоспособностью. И этому в полной мере может способствовать развитие лидерского потенциала менеджеров коммерческих организаций.

Литература

1. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб: Питер, 2004. – 539 с.
2. Минаева Н.Л. Должностное лидерство в современных коммерческих организациях. – М.: МПСИ, 2009. – 178 с.
3. Horner Melissa. Leadership theory: past, present and future // Team Professional Management, Vol.3, N4.

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ГУМАНИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

А.В. Морозов

*доктор педагогических наук, профессор
(г. Москва)*

М.В. Муждабаева

*аспирант
(г. Арзамас)*

Современный мир – это мир организаций. Большинство задач, которые стоят перед обществом в целом и каждым человеком в отдельности, не могут быть решены в одиночку, они требуют кооперации, совместных усилий большого количества людей. Преимущество той или иной компании, организации на рынке современных услуг обеспечивает, прежде всего, персонал – главное богатство любой организации.

Практика показывает, что работа в команде положительно сказывается на мотивации работников, их удовлетворенности трудом, повышает их взаимопонимание и взаимопомощь, снижает уровень конфликтов и в целом увеличивает эффективность решения производственных задач.

Для создания эффективно действующей команды следует обеспечить грамотный подбор ее членов, обращая внимание не только на профессионально-квалификационные критерии, но и на психофизиологическую совместимость работников, понимание целей совместной деятельности, согласованность взаимных ожиданий и требований.

Однако следует помнить, что практика командных методов работы может вызвать проблемы, связанные с особенностями ее применения. Так, цели команды могут не совпадать с целями организации, что в результате может отрицательно сказаться на деятельности предприятия. Для формирования команды нужно достаточно много времени, таким образом, возрастает затрата на обучение и подбор кадров. В ряде случаев использование коллективных форм работы приводит к снижению индивидуальной ответственности.

Ни одна организация не похожа на другую, каждая имеет свое «лицо». Современные компании отличаются друг от друга не только офисом или вывеской, но и только им присущим духом, тем, что обычно называют организационной культурой.

Как каждое общество обладает социальной или общественной культурой, так и всякая организация обладает организационной культурой – системой доминирующих ценностей, целей и норм, характерных для данной организации, которые выполняют функцию важных регуляторов поведения работников и которые не только являются общими для всех членов организации, но и передаются новым членам как наиболее правильные.

Безусловно, культура любой организации есть преломление культуры общества, в котором она родилась и действует. Национальная культура, обычаи, религия, история, основные ценности населения непосредственно сказываются на особенностях культуры организации. Если мы будем говорить о российской, американской, немецкой или японской компании, у нас возникнет цепь ассоциаций, связанных с тем, как мы представляем особенности поведения людей в каждой из них.

Но и в рамках общих национально-культурных традиций каждая организация имеет собственную, своеобразную организационную культуру. Источниками ее своеобразия являются:

- цели, ценности и представления основателей организации;
- опыт, полученный работниками и менеджментом в процессе деятельности организации;
- новые представления, сформировавшиеся в результате знакомства с опытом других организаций, учебы или работы внешних консультантов;
- новые представления, привносимые новыми руководителями и работниками.

Основные ценности организационной культуры, определяющие своеобразие предприятия, будучи сформулированными и воспринятыми большей частью работников, становятся главными источниками групповой самоидентификации.

Если опыт организационной деятельности был в целом успешным, то работники воспринимают принципы собственной организационной культуры как наилучшие и настолько самоочевидные, что не склонны даже задумываться о необходимости их коррекции. Эти особенности отношения к культуре организации могут приводить к тому, что необходимые изменения могут проводиться несвоевременно, с опозданием.

Одновременно следование нормам предприятия повышает сплоченность членов организации, так как работники считают, что, в отличие от других, они живут и работают правильно.

Организационная культура достаточно консервативное и стабильное образование и сохраняется даже тогда, когда происходит смена персонала. С одной стороны, это служит преемственности, сохранению традиций. С другой – это может быть опасным, так как изменить старую, устоявшуюся модель даже в тех случаях, когда это необходимо и жизненно важно для существования организации, бывает очень сложно. Некоторые специалисты по организационному поведению считают, что сделать это вообще невозможно и легче создать новую организацию, чем радикально изменить ценности и нормы старой.

Хотя многие правила и предписания организационной культуры обычно не зафиксированы ни в одном документе, именно они являются наиболее действенным регулятором поведения членов коллектива.

Организационная культура не только регулирует поведение работников данного предприятия, но и проявляется вовне. Клиенты и поставщики сталкиваются с особенностями культуры организации и формируют собственное отношение к ней. Таким образом, организационная культура является важным элементом имиджа любой компании.

В качестве характеристики организационной культуры можно использовать степень, с которой члены данной организации разделяют ее основные ценности. Это показатель силы организационной культуры. Ее интенсивность определяет степень преданности членов организации основным ее ценностям. Сильная культура обладает большим влиянием на поведение членов организации, она как бы заменяет формальную бюрократию, увеличивает постоянство и преемственность в деятельности организации. Если предприятие действует в стабильной и предсказуемой среде, это может привести к позитивным результатам. Однако при изменении внешних условий организации с сильной культурой могут столкнуться с существенными трудностями, так как наиболее патристичные ее члены, поддерживающие ценности организационной культуры, будут активно противостоять переменам.

В целом, организационную культуру можно сравнить с айсбергом. Только малая ее часть проявляется в правилах поведения, во внешних сим-

волах и церемониях. Большая же часть ценностей организации скрыта от наблюдения.

Для успешной деятельности организации должно быть достигнуто согласие по ценностям, относящимся к следующим базовым элементам организационной культуры.

1. Миссия и стратегия – достижение общего понимания основной миссии организации, ее главных задач, а также явных и тайных функций.
2. Цели – достижение консенсуса при постановке конкретных целей, определяемых основной миссией организации.
3. Средства – достижение согласия всех членов организации при определении средств достижения поставленных целей, таких, как организационная структура, разделение труда, система компетенций и система руководства.
4. Оценка – достижение консенсуса при задании критериев оценки работы группы, решающей определенные задачи, такие, как информационная и контрольная системы.
5. Коррекция – достижение согласия всего коллектива при определении стратегии исправления при отклонении от цели.

Многие организации фиксируют понимание этих базовых элементов в корпоративном кодексе – документе, в котором формулируются основные принципы предприятия. Подобный подход позволяет снизить уровень неопределенности в поведении работников и помогает определить, какие действия допустимы, а какие нет.

Такая определенность позволяет не только структурировать отношения внутри компании, но и улучшить имидж организации, повысить скорость адаптации новичков.

Мы рассматриваем следующие пути формирования корпоративной культуры:

1. Экстравертированный:

Вывести требования к ценностям и нормам, исходя из требований среды, как ответ на требования клиентов, партнеров, госорганов, общественного мнения и т.д., прописать и строго придерживаться их - «жесткие рамки».

2. Социологический:

Опросы и фокус-группы: выявление ожиданий и формулирование соответствующих им правил. В таком случае у компании будут ценности и нормы, отвечающие ожиданиям - «Кодекс» корпоративных правил - «асфальтирование уже протоптанных тропинок».

3. Комбинированный:

Совмещение требований внешней среды с ожиданиями сотрудников и выведение требований, адаптированных под запросы как одних, так и других. Выработка системы мер, стимулирующей соблюдение обозначенных требований и предотвращающей их нарушение.

Идеально, когда при формировании корпоративной культуры организации все перечисленные нами пути гармонично сочетаются.

В процессе формирования корпоративной культуры современной организации можно выделить следующие ключевые этапы:

Первый этап - диагностика и исследование.

В ходе этого этапа определяются основные базовые ценности в организации. Со временем любая организация приобретает собственное лицо и убеждения, которыми определяются ее конкретные действия. Каждая компания, как и человек, должна иметь свою философию, указывающую направление движения. Это особенно важно для компании, деятельность которой связана с клиентами, персоналом, нуждающимися в такой информации. Сотрудникам компании необходимо органично объединиться для достижения общих целей.

В результате проведенной нами исследовательско-аналитической работы и совмещения требований внешней среды с ожиданиями сотрудников компании «АСД», выявлены следующие блоки ценностей, адаптированных под запросы тех и других:

- ценности, которые есть сейчас и будут нужны в будущем;
- ценности, которые есть сейчас, но мешают развитию;
- ценности, которых нет сейчас, но будут необходимы в будущем.

Второй этап формирования корпоративной культуры - планирование и проведение изменений.

В ходе этого этапа ценности организации адаптируются к внешней среде и формулируются стандарты поведения членов организации, исходя из сформированных базовых ценностей. На этом этапе механизм формирования корпоративной культуры должен содержать следующие блоки:

1. Осознание корпоративной культуры, которую необходимо сформировать в организации - ценности внутри компании, декларируемые ценности, внешние проявления.
2. Разработка плана реализации, дополненного таблицами сроков.
3. Ознакомление сотрудников с необходимыми изменениями, создание внутреннего импульса, который будет поддерживать и стимулировать весь коллектив. Необходимо, чтобы каждый член коллектива четко осознавал: для чего это надо, что хотим изменить, чего хотим достичь.
4. Разработка Кодекса корпоративных правил, исходя из базовых ценностей организации.
5. Разработка системы мер, стимулирующих соблюдение корпоративных правил и предотвращающих их нарушение.
6. Закрепление результатов изменения корпоративной культуры.

После доведения до всех участников процесса информации о том, что предполагает, и чего не предполагает изменение культуры компании, после осознания сотрудниками того какие ценности должны быть закреплены в компании, происходит переход к следующему этапу - выбору особых действий и поведения, необходимых для реализации перемен.

Перемены затрагивают ключевые составляющие корпоративной культуры:

- стиль лидерства;
- стиль менеджмента;
- стратегические цели и задачи развития;
- характер отношения к внутренним и внешним клиентам;
- кадровую политику.

Третий этап формирования корпоративной культуры - закрепление результата.

Все изменения, произошедшие в компании необходимо грамотно внедрить, закрепить и постоянно поддерживать. Достигается это путем воздействия на сотрудников посредством создания позитивного фона происходящих перемен. Целесообразно создание общественной поддержки изменений - вовлечение авторитетных сотрудников. Необходима также четко спланированная система контроля и учета результатов - поддержка уверенности сотрудников в том, что цели достижимы. Параллельно проводится изучение личной мотивации и ценностей сотрудников, использование мотивации сотрудников, как фактора, направленного на достижение целей компании, повышение качества и интенсивности труда, привязанности к месту работы, повышению её «самоценности» и референтности.

Целесообразно также создание линии обратной связи по фактам щекотливых ситуаций, неэтичного поведения, предложений по улучшению корпоративной культуры в организации. Особое внимание обращается на продуманность системы ввода в компанию новых сотрудников, ознакомления их с историей и ценностями компании, разработку специальной программы адаптации новых сотрудников.

В процессе формирования и внедрения корпоративной культуры руководителю современной организации необходимо проявлять гибкость, как главное качество эффективного управленца: быть готовым к тому, что придется пересмотреть ряд аспектов в политике управления. Политика управления, в первую очередь, должна быть направлена на поддержание и поощрение декларируемых норм и ценностей в рамках корпоративной культуры организации. При этом должны быть реализованы не только внешние, но и символические изменения: в организации формируется новая ментальность.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Пантина
аспирант
(г. Вологда)

В современной организационной психологии все чаще говорят о важности Клиент-ориентированности для организации. Вероятно, интерес к этой теме связан с тем, что конкуренция постепенно выравнивает для потреби-

теля разницу в ценах, ассортименте и качестве. Поэтому сферой конкуренции постепенно становятся отношения с клиентом – способ их построения и результативность. Причем, для клиента характер отношений с организацией всегда становится отличительной особенностью товара, услуги и организации в целом [9]. Таким образом, на сегодняшний день эффективность работы организации, ее развитие зависит от того, насколько успешны отношения с клиентами.

Повышение эффективности работы и конкурентоспособности организации является главной целью организационного консультирования. Поэтому на современном этапе все чаще усилия организационных консультантов направляются именно на повышение клиент-ориентированности организации и качества работы персонала [4]. При этом, зачастую данная задача не решается комплексно: участие организационных консультантов ограничивается проведением тренингов продаж для сотрудников и оценкой качества обслуживания методом «Таинственный покупатель». Это не позволяет в полной мере использовать потенциал организационного консультирования, которое затрагивает все стороны жизни организации. Именно посредством организационного консультирования компания способна совершить значимый разворот в сторону клиента. Системный подход является той базой, которая может быть использована организационным консультантом для повышения клиент-ориентированности организации. Данную идею наглядно иллюстрирует схема 7С, в которой представлены основные элементы организации – совместные ценности, стратегия, сумма умений и навыков, система и стиль² управления, структура, состав персонала. Представим профиль клиент-ориентированной организации, составленный в соответствии с моделью 7С.

По утверждению А.Пригожина, Клиентность – это одна из базовых организационных ценностей, наряду с управляемостью и инновационностью. Клиентность означает соответствие организации потребностям, тенденциям рынка, а также привлекательность ее продуктов для клиентуры [7,9]. Именно она может выступать *объединяющей ценностью* в клиент-ориентированной организации.

Под *стратегией* подразумевается тот генеральный план действий, определяющий последовательность шагов по достижению стратегических целей. По утверждению П. Друкера, потребитель (или клиент) может быть единственным ориентиром для формулирования целей. Таким образом, *стратегия* клиент-ориентированной организации может быть следующей: «Существует лишь одно правомерное обоснование цели бизнеса: создание удовлетворенного клиента» [2, с.133]. К числу стратегических задач, которые стоят перед клиент-ориентированной организацией можно отнести повышение адаптивности - способности организации получать, интерпретировать и переводить сигналы из внешнего окружения во внутриорганиза-

² Выполнено при поддержке государственного контракта 02.740.11.0601
ФЦП "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на
2009-2013 годы.

ционные и поведенческие переменные, что в свою очередь обеспечивает выживание, развитие и рост организации [1]. Результаты исследования К.Ф.Фея и Д.Дэнисона указывают на то, адаптивность является критическим параметром для российского бизнеса, т.к. для выживания в сложных экономических условиях организациям приходится быстро изменять фокус деятельности с одного вида на другой [11].

Следующим элементом клиент-ориентированной организации является *сумма умений и навыков* - ресурсы и наиболее сильные способности организации, которые могут быть использованы для успешного развития. К их числу можно отнести:

- Высокое качество отношений с Клиентами и их удовлетворенность являются основным ресурсом и ключевым критерием оценки деятельности сотрудников и организации в целом [3,5,9].

- Положительный имидж организации в глазах клиента, как обобщенная, рациональная оценка «доверия — недоверия» Клиентов к организации, ее товарам и услугам [6].

Структура клиент-ориентированной организации:

- Минимум уровней менеджмента, сквозные, cross-структурные процедуры обслуживания клиента. "Персональный менеджер" сквозного обслуживания [3,5,9].

- Делегирование ответственности и полномочий тем, кто имеет дело с конечным потребителем, взаимозаменяемость и регулярные ротации персонала [3,5,9].

- Максимально простой способ обращения Клиентов с претензиями [3,5].

Система отражает ежедневную деятельность и мероприятия, которые необходимо выполнять сотрудникам организации. К числу основных систем и процессов Клиент-ориентированной организации относятся:

- Система менеджмента, построенная вокруг потребностей клиента, где используются только простые, абсолютно необходимые процессы и процедуры [5].

- Единый стандарт (Кодекс) работы с клиентом, который соблюдается всеми сотрудниками [7,9].

- Инновации: создание и совершенствование товаров и услуг в соответствии с нуждами клиентов [5].

- Обучение персонала, сосредоточенное на потребителе и направленное на расширение компетенций сотрудников [5].

- Изучение клиента: обратная связь от клиента, в том числе жалобы, шаблоны его восприятия относятся к самым важным инструментам компании [5].

- Расследование происшествий и причин неудовлетворенности Клиентов [3,5].

Стиль управления клиент-ориентированной организацией можно охарактеризовать следующим образом:

- Клиент-ориентированность начинается с первого лица: "как власть, так и все". Давно замечено, что качества и поведение главы организации оказы-

вают большое влияние на тип и особенности организационной культуры [5,9,12].

- Внутрифирменные отношения такие же, как с клиентами, характеризуются надежностью, обязательностью, доверием друг к другу в работе с клиентом. Негативно оценивается конкурирование между сотрудниками за клиента. К. Камерон и Р.Куинн утверждают, что необходимо относиться к внутренним потребителям (наемным работникам) точно так же, как относитесь к внешним (конечным) потребителям, то есть обслуживать тех и других по высшему разряду [3, 5,9,10].

Сотрудники клиент-ориентированной организации:

- Весь персонал одинаково близок к клиенту: любой сотрудник для Клиента – лицо организации. Поэтому поведение сотрудников регулируется нормами, способствующими формированию положительного имиджа организации для клиента. Ю. Красовский вводит понятие «*рыночные ориентации персонала*», как определенные социальные нормы-стимулы, имиджевые регуляторы поведения персонала по отношению к клиенту. Клиент-ориентированные отношения между организацией и клиентом устанавливаются, когда поведение персонала направляется маркетинговой ориентацией («Главное — удовлетворить клиента!») [6,9].

- Общая управленческая компетентность менеджеров среднего и высшего уровней, особенно такого важного для клиент-ориентированной организации аспекта управленческой деятельности, как *управление обслуживанием потребителей*. Данный аспект предполагает поддержку «ориентации на обслуживание потребителей, их вовлечение в собственный бизнес и предвосхищение ожиданий потребителей» [3, с.171].

- Вознаграждение сотрудников зависит от роста и развития клиентской базы, от показателей качества обслуживания Клиентов [3,5,9,12].

Психологический арсенал средств, которые может использовать организационный консультант для повышения клиент-ориентированности, достаточно обширен. Кроме диагностических методов, к ним можно отнести анализ конкретных ситуаций, инновационную игру, SWOT – анализ, бизнес-тренинг, проективные методы и т.д. При этом, на сегодняшний день нет единого подхода к формированию и повышению клиент-ориентированности. Автор согласен с А.И. Пригожиным в том, что это ограничивает потенциал организации, т.к. эффективно развернуть фирму в сторону клиента можно только целиком, включая все ее "этажи и отсеки" [9]. В соответствии с этим, разработка такого подхода к клиент-ориентированности является актуальной и прикладной задачей.

Литература

1. Богатырев М.Р. Организационная культура предприятия: актуальные подходы к проблемам идентификации и управления // Вестник МГУ, 2004. - №6 – с.97 - 124
2. Друкер, П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. - М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.

3. Камерон К. , Куинн Р.. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.
4. Ключева Н.В. Организационное консультирование. Ярославль, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 2008 г. — 160 с.
5. Кокран К. нас много – потребитель один: ориентируемся на потребителя/ Пер. с англ. А.Б. Болдина. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2009. – 168 с.
6. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов //2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 511 с.
7. Пригожин А. И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 402 с.
8. Пригожин А.И. Деловая культура: сравнительный анализ // СОЦИС, 1995. - № 9 – с.74-80
9. Пригожин А.И. Методы развития организации. - Международный центр финансово-экономического развития. - 2003 г. - 864 стр.
10. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 395 с.
11. Фей К., Д. Дэнисон. Организационная культура и эффективность: российский контекст //Вопросы экономики. - 2005. - №4 – с. 58-74
12. Galbraith, Jay R. Designing the customer-centric organization: a guide to strategy, structure, and process. – Jossey-Bass. – 2005. – 184 с.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, ПРЕОДОЛЕВАЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС

И.В. Плаксина

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Владимир)*

Кризис, начавшийся осенью 2008 года, назвали финансовым, так как он обозначился сначала в сбое финансово-кредитной системы. Однако он приобрел черты и социального, и идеологического. Системность и глобальность этого явления требует критического анализа сложившихся стереотипов управления. Финансовый провал заставил руководителей думать не только о том, где брать деньги, но и о том, как сохранить лояльность персонала, его работоспособность. Все вышесказанное позволяет обратить внимание на одну из важнейших категорий организационной психологии - организационную культуру, которую можно рассматривать как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать людей на новые цели, изменения, мобилизацию инициативы, обеспечение преданности и уверенности в завтрашнем дне. Организационная культура оказывает большое влияние на людей и организационные процессы, от неё во много

зависят эффективность организации, текучесть кадров и продолжительность работы людей в организации. ОК способна уменьшать степень коллективной неопределенности, создавать организационный порядок, обеспечивать целостность компании (за счет общей системы ключевых ценностей), создавать чувство причастности и преданности фирме, т.е. она является одним из определяющих факторов долгосрочного успеха и процветания организации.

Актуальным становится вопрос: какой тип организационной культуры в наибольшей степени может противостоять социально-экономическим кризисам, сохраняя как работоспособность и мотивацию персонала, так и устойчивое положение организации на рынке. Попыткой ответить на этот вопрос послужило эмпирическое исследование, проведенное в 2009 году в одной из компаний г. Владимира, занимающейся продовольственными товарами. С осени 2008 года по сегодняшний день в компании сохранены все рабочие места с сохранением оплаты труда. Прибыль предприятия по отношению к 2007 году увеличилась почти в 2 раза. Текучесть кадров не превышает 3,5% в год. Эти факты дали возможность предположить, что сложившиеся параметры организационной культуры компании способствуют преодолению кризисных явлений в экономике.

Выборка эмпирического исследования составила 40 менеджеров организации, из них 20 мужчин и 20 женщин. Целью исследования было выявить тип организационной культуры, способствующей устойчивому положению в период экономического кризиса, и взаимосвязь ее параметров с характеристиками личности сотрудников, проявляющихся в профессиональной деятельности и их самочувствием. Методологической основой исследования послужила концептуальная модель организационного поведения Ю.Д. Красовского [1], который рассматривает культуру организации не саму по себе, а в строгом соответствии с управленческими отношениями. Ю.Д. Красовский выделил восемь базовых моделей ОК, которые формируются в пространственном окружении топ-менеджера, характеризуя социокультурное состояние организации, ее развитие или деградацию. Культуры рыночного типа – «Клиент» и «Конкуренция», культуры интроактивного типа – «Новаторство» и «Централизм», культуры сетевого типа – «Дом» и «Профи», культуры инструментального типа – «Сбалансированность» и «Маневренность».

В рамках эмпирического исследования с помощью проективного рисунка «Наша организация» были получены качественные характеристики восприятия сотрудниками своей организации в период кризиса.

Использование опросника «САН» Доскина В.А. и Лаврентьевой Н.А. позволило получить оперативную оценку комплекса психических состояний и представление о самочувствии, активности и настроении персонала. Диагностика личностных особенностей профессионала с помощью опросника «ЛОП» Сенина И.Г. и Орла В.Е. позволил оценить личностные качества сотрудников (экстраверсия, нейротизм, ответственность, доброжелательность, сотрудничество), проявляющиеся в профессиональной дея-

тельности. Методика оценки базовых моделей ОК выявила степень проявления моделей организационной культуры в организации.

Качественный анализ результатов показал, что восприятие сотрудниками своей организации в период кризиса характеризуется достаточно спокойным, ровным отношением или некоторой степенью неопределенности. Важно отметить, что в рисунках в большей степени использовались яркие рабочие цвета. Однако оценка самочувствия сотрудников, их настроения и активности показала, что только 30% из числа работающих ощущают достаточную степень физиологического и психологического комфорта, хорошую работоспособность. В целом по группе показатель уровня самочувствия варьирует от 0,6 до 6,5 баллов. Нужно отметить, что мужчины в большей степени испытывают физиологический и психологический дискомфорт. Диагностика характеристик личности персонала свидетельствует том, что в профессиональной деятельности сотрудников умеренно проявляется нейротизм, как тенденция воспринимать свою профессиональную деятельность как источник стресса, достаточно высоко проявляются сотрудничество и добросовестность, как тенденция иметь благоприятные отношения с коллегами и проявлять ответственность за порученное дело.

Анализ степени проявления моделей организационной культуры в показал, что организационная культура предприятия имеет выраженные черты сбалансированной модели и моделей «Клиент», «Централизм» и «Конкуренция».

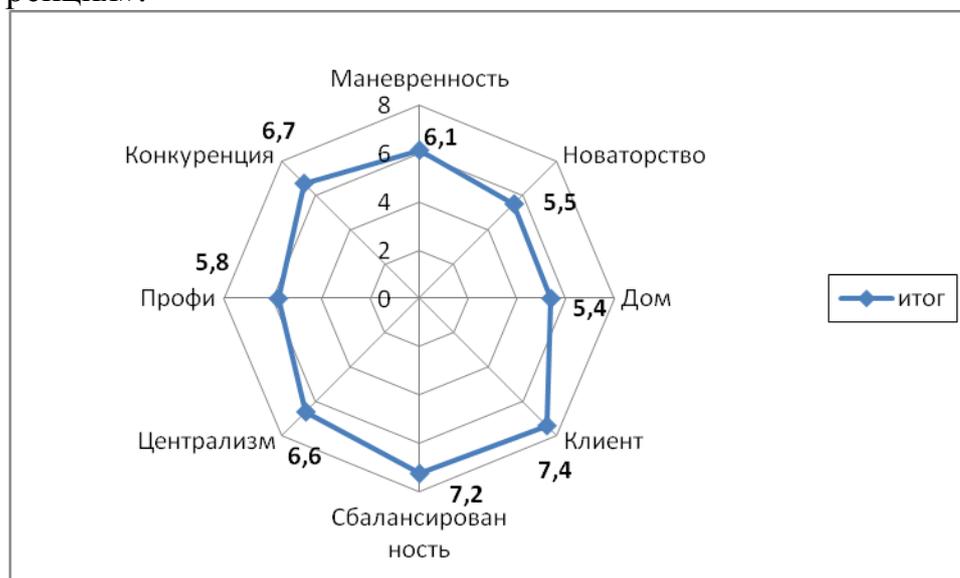


Рис.1. Конфигурация социокультурного пространства фирмы

Для сбалансированной культуры характерно поддержка высокой сплоченности коллектива в решении задач, связанных с актуальными проблемами. Для моделей «Клиент», «Конкуренция» и «Централизм» характерно сосредотачивать власть в одних руках, направлять усилия на конкурентную борьбу и жестко следовать организационному регламенту. Таким

образом, в период кризиса организации помогает пережить директивный стиль руководства, ориентация на усиление конкурентной борьбы, при этом персонал руководство прикладывает усилия для объединения персонала на идее противостояния ситуации. Однако работоспособность, активность, настроение персонала снижается.

Для выявления взаимосвязи между параметрами организационной культуры, психическими состояниями и личностными характеристиками персонала использовался коэффициент Пирсона r . Результаты расчетов приведены в таблице 1.

Таблица 1

ОК	Нейротизм	Экстраверсия	Открытость опыту	Сотрудничество	Добросовестн.	Самочувствие	Настроение
Сбалансир.	-0,17			0,29	0,23	0,26	
Клиент		0,28			0,35		
Централ	-0,20	0,28			0,39		
Маневрен.						-0,26	
Новаторс.		0,44		0,20			
Дом		0,44	0,29				
Профи		0,23	0,28	0,26		-0,23	

В результате анализа корреляционных связей было установлено, что ОК, обладающая характеристиками культур «Сбалансированная», «Новаторство» и «Профи», может быть наиболее адекватной в ситуации экономического кризиса, так как поддерживает мотивацию и работоспособность персонала. Это определяется влиянием управленческой культуры на поведение работников. Партисипативный стиль управления, свойственный культурам «Профи» и «Новаторство», основанный на участии работников в принятии основных решений, формировании команды высокопрофессиональных специалистов, обладающих необходимыми личностными и профессиональными качествами, является тем стилем, который даже в период экономического кризиса способен поддерживать и лояльность персонала, и устойчивое положение самой организации.

Организационная культура с чертами партисипативного стиля управления и формирует, и поддерживается такими личностными характеристиками персонала как уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, активность, общительность, креативность, самостоятельность и независимость личности, умение строить межличностные контакты, надежность и предприимчивость.

Таким образом, эмпирическое исследование способствовало объективизации параметров существующей ОК предприятия и выделению черт «идеальной» ОК, способной еще в большей степени противостоять экономическому кризису, сохраняя активность и работоспособность персонала.

Результаты исследования позволят руководителям организации оптимизировать процессы управления персоналом, а так же скорректировать деятельность предприятия во внешней среде.

Литература

1. Красовский, Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМАНДЫ В МНОГОПРОФИЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (ХОЛДИНГАХ)

О.А. Прилуцкая

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Москва)*

В настоящее время получили широкое распространение организации, основанные на тесном взаимодействии различных форм собственности. Так, широкое распространение получили предприятия, в которых присутствуют и государственные и частные интересы. Происходит интеграция акционерных обществ, образуются в результате мощнейшие корпорации, вбирающие в себя разнообразные по отраслевой принадлежности предприятия.

Вместе с установлением разнообразия форм собственности и динамичным характерным их взаимодействия происходит внедрение новых типов организационных систем и основанных на них структур управления.

Примером нового типа многопрофильной организации может служить холдинг. Это целые организационные системы, позволяющие оперативно объединить банковский и промышленный капиталы (т.е. структуры виртуальной и реальной экономики), предприятия государственные и частные, различной отраслевой специфики.

Естественно, управление холдингами имеет существенные отличия от управления отдельным предприятием или даже группой технологически связанных между собой предприятий.

Холдинг может успешно функционировать только в том случае, если в нем сбалансированы интересы его субъектов (т.е. его юридически самостоятельных организаций).

Действующие в холдингах структуры управления и аппарат управления далеко не всегда способны справиться с этой задачей. Широко известность получили конфликты в ряде отраслей, вызванные нестыковкой интересов владельцев предприятий, составляющих холдинг.

Исследования показывают, что различные холдинги, помимо уставных структур и органов управления, прибегают к использованию пока ма-

малоизученных способов укрепления центростремительных основ холдинга. Все они действуют в структурах и органах управления, но имеют и свои «организационные формы» и методы решения задач по консолидации холдинга в эффективную организационно-экономическую систему. К таким малоизученным механизмам управления холдингом относится управленческая команда, деятельность которой прямо ориентирована на реализацию многоплановых и многоуровневых программ, связанных с развитием холдинга и составляющих его субъектов.

Посредством холдингов предприятия объединяются, консолидируют свои ресурсы для эффективного решения инвестиционных задач и диверсификации. При этом они остаются самостоятельными предприятиями, функционирующими в качестве дочерних фирм или специальной холдинговой структуры.

В целом, управленческие отношения, складывающиеся в холдинге, можно свести к трем позициям:

- дочерние организации, создающиеся как самостоятельные юридические лица;
- дочерние фирмы имеют собственную финансовую систему;
- материнское предприятие, которое имеет возможность отчасти контролировать операции и финансовый механизм дочерних организаций.

Внешняя деятельность холдингов вроде бы ограничивается управлением пакетом акций и сборов дивидендов от биржевых операций. Однако, в результате владения контрольным пакетом акций, холдинги получают возможность проводить своих людей в правление, советы директоров и другие органы подконтрольной компании.

Добиться этого, однако, не просто, поскольку законодательство ограничивает влияние холдинга на деятельность предприятия. Кроме того, системы субъектов холдинга нередко вступают в противоречия между собой, а так же с различными структурами власти. Отсюда, управление холдингом носит характер, отличный от управления одним предприятием.

Достижение согласия интересов наиболее сложная управленческая задача, характеризующаяся разнообразием подходов ее выполнения. Под реализацию этой задачи пока не удается создать универсальную управленческую структуру, основывающуюся исключительно на формально-нормативных и правовых принципах функционирования и управления.

В процессе управления холдингом формируются структуры на грани формальных и неформальных, главной задачей которых является проведение политики холдинга в направлении обеспечения баланса интересов каждого из субъектов и холдинга в целом.

Именно эти структуры в значительной степени обеспечивают единство такого конгломерата как холдинг, способствуют преодолению сепаратистских тенденций. К числу таких структур, в первую очередь, относится управленческая команда топ -менеджеров, позволяющая посредством консолидированной деятельности повысить управляемость холдингом, на ко-

торуую своеобразно влияет юридически формальная независимость его отдельных субъектов.

Исходя из сказанного, отметим особенности управленческой команды такого сложного организационного механизма как холдинг:

1. Для управленческих команд холдинга характерны уровневые признаки их организации. Следует выделить собственно команду холдинга и управленческие команды отдельных предприятий. Эти типы команд принципиально различаются реальными задачами. Управленческая команда холдинга состоит их топ -менеджеров, которые в основном возглавляют предприятия входящие в холдинг, а так же из представителей долевых структур, обеспечивающих финансовую составляющую деятельности холдинга.

Управленческие команды предприятий по своему составу и функциям представляют собой неформальное объединение менеджеров и специалистов, которые достаточно широко исследованы в психологии управления.

2. Управленческая команда холдинга обычно определяет стратегические подходы к решению задач, которые по своему содержанию являются комплексными и обязательно завязаны на финансовое обеспечение. Можно сказать, что решение этих задач основывается на высоком риске и по своим последствиям определяет успешность деятельности холдинга в его секторе экономики.

Высокий уровень риска решаемых командой холдинга задач – это отличительная особенность команды холдинга от всех других подобных образований.

3. Высокий уровень риска определяет и подход к формированию управленческой команды. Установлено, что топ - менеджеры холдинга проводят настойчивую работу, нередко основанную на интриге, по включению в команду представителей дружественных управленческих групп. В известном смысле, управленческая команда холдинга, это не просто неформальная структура, а это группа соединенных между собой менеджеров многочисленными и множественными психологическими характеристиками и социально-психологическими связями.

4. На первое место среди таких характеристик выдвигается доверие, которое устанавливается между членами управленческой команды. Интересно то, что сами топ –менеджеры, в числе требований к членам команды, выдвигают не профессионализм и даже не компетентность, а именно те качества человека, которые образуют в поведении и отношениях доверие как основу не только профессионального поведения, но и вообще поведения человека с социальной среде.

Основой этого доверия не всегда являются нравственные устои личности. Довольно часто нравственность поведения и доверия не всегда следуют вместе. Но есть своего рода корпоративная нравственность – вот здесь доверие и нравственность выступают слитно.

5. Нередко качеств, образующих межличностное притяжение бывает для создания команды недостаточно. Риски слишком велики. Тогда в ко-

манду включаются отношения, связанные с родством. Анализ состава команд холдингов свидетельствует, что в число их членов входят родственники по различным линиям. И не то, чтобы это родство скрывается при этом, но оно, как правило прикрывается посредством приписывания таких качеств родственнику – члену команды, которые неизбежно, перекрывают значения родственных в качестве причины включения в команду.

Для подтверждения этого феномена, родственнику нередко создают благоприятные условия, способствующие проявлению таких качеств.

6. Включение в команду родственников создает известную конкурентную среду и борьбу, которую можно определить как межклановую. Действительно, в образовании команд холдингов клановость считается как явлением обыденным, так и неустраненным.

Группы по типу клановых, в управлении холдингами являются сплоченными социально-психологическими образованиями. Их сплоченность и спаянность настолько сильны, что они способны адекватно вести себя интересам группы, не только в профессиональной деятельности, но и по существу, определяют образ жизни и ценностные ориентации вообще. И не только членов команды, но и всех людей так или иначе связанных межличностными (дружескими) или родственными отношениями. По существу это группа делающая патернализм главным направлением своей деятельности.

7. Поскольку управленческие команды холдинга осуществляют проведение в жизнь экономических интересов холдинга, то в их компетенцию входят и задачи корпоративной политики.

Для решения этих задач создаются неординарные образования, которые можно определить как «филиалы управленческой команды холдинга» или условно говоря, ее периферийные управленческие команды. Быть периферийными, не значит не быть значительными, определяющими.

В такие команды обычно включают людей из внешней среды холдинга, которые способны влиять на достижение успеха: способны, в первую очередь, снизить риски при реализации принимаемых командой холдинга решений.

Обычно такие периферийные команды строятся на основе существующих связей, которые сформировались или формируются в результате уже установившихся межличностных или деловых отношений. По существу организаторами таких периферийных команд являются члены команды холдинга, действующие по ее поручению.

Периферийные команды по уровню своей организации и активности сильно различаются. Но в целом их активность носит своеобразный волновой характер, то нарастает в силу каких-то причин, то убывает, по существу, сводя свою деятельность почти к нулю.

Нередко такая активность поддерживается посредством практики фирменного стиля, принятого в холдинге.

8. Управленческая команда холдинга, как уже было сказано, отличается и неформальными структурами. Но наблюдается тенденция, так или ина-

че, придать им формальный статус. Это достигается включением членов команды в различного рода управленческие органы или что наиболее часто, посредством создания структур осуществляющих экспертную и контрольную функции.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ С ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ РАЗНОГО ТИПА

Л.Н. Захарова

доктор психологических наук, профессор

А.И. Примак

аспирант

(г. Нижний Новгород)

Современное предприятие находится в непрерывном процессе организационного развития, и этот процесс носит далеко не всегда оптимальный характер по направлению и темпу изменений, психологических и материальных издержек, достигаемого уровня эффективности и конкурентоспособности, поэтому менеджмент постоянно ищет ресурсы развития. Среди важнейших ресурсов развития можно выделить психологическую готовность персонала направлять свои усилия на достижение тех целей развития, которые выработаны высшим менеджментом компании.

В соответствии с результатами исследований К. Русбалта (по [4]) отношение к организации может быть рассмотрено в пересечении следующих характеристик отношения: активность - пассивность и конструктивность - деструктивность. Выявлены такие типы отношения к компании как преданность, лояльность, пренебрежение, уход, и менеджменту целесообразно иметь не просто лояльный, но преданный персонал, по крайней мере, в тех внешних условиях вызовов бизнесу, которые этого требуют, и в тех организационных условиях, которые для этого должны быть созданы.

В связи с тем, что организационная жизнедеятельность имеет, естественно, процессный характер, то идущий процесс развития как целенаправленного движения может быть поддержан, если персонал организации имеет не только намерение движения в заданном направлении, но и формирует соответствующую установку, являющуюся стабилизатором деятельности [1].

Как отмечает А.Г. Асмолов, обычно стабилизаторы деятельности не проявляют никаких признаков существования до тех пор, пока движение не встречает на своем пути те или иные препятствия. Но стоит какому-либо препятствию появиться на пути деятельности, и тенденция к сохранению движения в определенном направлении тотчас даст о себе знать [1]. Таким препятствием может стать для сотрудников попытка менеджмента изменить содержание, производительность труда, характер и уровень от-

ветственности выполняемой трудовой деятельности, что находит свое выражение в организационной культуре (ОК) предприятия. Готовность персонала следовать в задаваемом направлении выражается в поддержке организационно-культурных изменений.

Проведено исследование с целью выявить специфические особенности психологического потенциала организационного развития в компаниях с разными типами ОК.

Исследование проведено на базе двух гостиничных комплексов Нижнего Новгорода.

Методы: анализ миссии компаний, опрос персонала на предмет знания и принятия миссии компании; метод диагностики типа ОК К. Камерона и Р. Куинна, методика измерения организационной лояльности OCS Дж. Мейера и Н. Аллен (в адаптации В.И. Доминьяка).

Миссия ГК «Ян и Анна»: Все для наших гостей: теплый прием, высокое качество обслуживания, комфортабельный отдых. По оценке генерального директора ГК «Ян и Анна», ОК имеет аморфный характер, направление изменений – клановый тип. Миссия ГК «Нижний Новгород»: обеспечивать качественное, современное, уютное проживание, которое поможет гостям города лучше оценить красоту, культурную и деловую активность Нижнего Новгорода». По оценке генерального директора ГК «НН», ОК имеет рыночный характер, направление изменений – рыночно-адхократический тип. Таким образом, гостиничные комплексы, по мнению их генеральных директоров, имеют разные ОК и определенные векторы развития. Использована типология ОК К.Камерона и Р.Куинна [3].

Результаты исследования представлены в таблицах 1 и 2.

Актуальные и предпочтительные для менеджеров и исполнителей типы ОК в компаниях «Ян и Анна» и «Нижний Новгород»

Таблица 1

Группы испытуемых	Типы ОК											
	Клан			Адхократия			Рынок			Иерархия		
	Есть	Идеал	У	Есть	Идеал	У	Есть	Идеал	У	Есть	Идеал	У
Ген. дир. «НН»	20	22	-	25	29	*	34	31	*	20	19	-
Ген. дир. ЯиА	23	35	*	26	20	*	25	23	-	26	22	*
W	*	*		-	*		*	*		*	*	
М. «НН»	19,5	36,5	*	25,5	18	*	32	25	*	23	20,5	*
М.«ЯиА»	30,0	34,5	*	13,0	26,0	*	27,8	23,8	*	29,2	15,7	*
W	*	-		*	*		*	-		*	*	

Исп. «НН»	17, 1	25,5	*	26, 5	15	*	29, 4	31,7	*	27, 0	27,8	-
Исп. «ЯиА»	30, 5	34,2	-	16, 5	17,3	-	23, 7	21,0	*	29, 3	27,5	*
W	*	-		*	-		*	-		-	-	

В таблице 1: М- менеджеры, Исп.- исполнители; У — достоверность различий по критерию Уайта; W— достоверность различий по критерию Вилкоксона; * - $p \leq 0.05$

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что менеджеры ГК «НН», как и генеральный директор, видят ОК своей компании как рыночную, но в отличие от него, желали бы работать в условиях клановой ОК. Заслуживает внимания тот факт, что исполнители ГК «НН», оценивая актуальную ОК как аморфную (исключение – клановый компонент), хотели бы несколько усилить деловой компонент и особенно клановый, уходя принципиально от новаторства в работе.

Менеджеры ГК «ЯиА» солидарны с генеральным директором в оценке ОК комплекса как аморфной, и желали бы работать в клановой, принципиально усилив новаторский компонент. Исполнители видят ОК комплекса как кланово-иерархическую, и, в целом, хотели бы сохранить эти характеристики.

Таким образом, менеджмент и исполнители различаются как в видении типа ОК компании, так и в оценках желательных перспектив. Но это – тенденции. Более четкую картину можно получить, если определить доли согласных и несогласных с политикой руководства на организационные изменения в компании.

Характеристика психологического потенциала развития в компаниях «Ян и Анна» и «Нижний Новгород»

Таблица 2

ГК		Приверженцы вектора развития ОК (в %)									
		К	У Л	И	У Л	Р	УЛ	А	УЛ	Р- А	УЛ
«НН»	М (20чел.)	10	4, 2	5	2,9 Н	65 13	3,9 Ни- же С.	20 4	3.7 Ни- же С.	35	3,8 Ни- же С.
	Исп. (63чел.)	42, 9	2, 9	9,5	3 Н	31, 2	3 Н	15. 9	4.5 С	22	3,7 Ни- же С.
«ЯиА»	М (19чел.)	63, 2	6, 4	10, 5	2,8 Н	10, 5	4,4 С	15. 8	6.7 В	10, 5	5,5 Вы- ше С.
	Исп.	47,	6	15,	4,7	17	4,5	20	5.4	26,	4,9

В таблице 2: М – менеджеры; Исп. – исполнители; К – сторонники кланового, И – иерархического, Р - рыночного, А- адхократического, Р-А – рыночно-адхократического вектора развития организационной культуры; УЛ – уровень лояльности; В – высокий, С – средний, Н – низкий уровни лояльности.

Итак, в ГК «НН», которому предстоит развиваться в направлении рыночно-адхократического типа ОК, т.е. строить свои конкурентные преимущества на основе новаторства и внутренней конкуренции для обеспечения качественного пребывания в отеле, сочетающегося с предоставлением возможностей клиентам в решении деловых вопросов, только 10% менеджеров и 15,9% исполнителей готовы воплощать в жизнь такие планы руководства. Именно у них наиболее высокая лояльность. Немалая часть менеджеров готовы поддерживать сложившуюся стабильность рыночного формата ОК, но они не готовы к намеченным изменениям. Двадцать процентов менеджеров ориентированы на усиление адхократического компонента. Но без сочетания с рыночными характеристиками. Возможно, именно неготовность к изменениям объясняет их невысокий уровень лояльности. Таким образом, психологический потенциал организационных изменений рыночно-адхократического типа в ГК «НН» крайне невысок (у менеджеров 35%, у исполнителей 22%).

Сторонников такого пути развития немного и в ГК «ЯиА». Неудивительно, т.к. это – самый сложный путь организационного развития, о чем свидетельствуют и другие исследования [2]. Но в «ЯиА» – это не стратегический путь, и можно видеть, что сторонники Р-А вектора в «ЯиА» – имеют наиболее низкий уровень лояльности, поскольку их видение приоритетного развития противоположно видению менеджмента.

Если рассмотреть психологический потенциал развития ОК от аморфного типа к клановому (пример «ЯиА»), то можно заметить, что здесь картина противоположная. И менеджеры, и исполнительский персонал ориентированы на клановый путь развития (63,2% менеджеров и 47,7% исполнителей). У тех и других высокий уровень лояльности. Приверженцы иных путей развития немногочисленны, и можно полагать, что не окажут серьезного сопротивления, особенно, если менеджмент сможет организовать адекватное задачам развития обучение. Обращают на себя внимание данные о том, что достаточно высокий уровень лояльности организации обнаруживают сторонники не кланового, а адхократического пути развития. По-видимому, в условиях перехода к клановой ОК сторонники новаторства не испытывают дискомфорта.

Целесообразно отметить, что и в ГК «НН» сторонников кланового пути развития немало, особенно среди исполнителей (42.9%). Больше, чем сторонников любого другого вектора. Можно полагать, что именно эти

сотрудники будут серьезным препятствием для проводимых преобразований.

Выводы:

1. В компании с определенным типом ОК работают сотрудники, имеющие существенные различия в своих установках на организационное развитие.
2. Психологический потенциал организационного развития определяется числом сотрудников, имеющих смысловые установки, адекватные вектору развития, определенному менеджментом. Именно они имеют наиболее высокий уровень лояльности – преданность (по Русбалту).
3. Клановая культура является более инертной в развитии, поскольку ее базовые ценности являются разделяемыми значительным количеством сотрудников, т.к. являются соотносимыми со многими социальными ролями вне профессиональной деятельности. Компании с клановым типом культуры являются привлекательными, как для менеджеров, так и для сотрудников.
4. Трудноформируемым типом организационной культуры является рыночно-адхократическая модель. Поскольку она предъявляет высокие требования к сотрудникам, лишь немногие являются ее сторонниками, несмотря на то, что они проявляют высокий уровень лояльности. Обычно противостоят изменениям подобного плана приверженцы кланового пути развития.
5. Результаты проведенного исследования подтверждают данные о том, что больший психологический потенциал организационного развития сохраняют организации, избирающие клановую модель.

Литература

1. Асмолов А.Г. По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии. М.: Смысл. 2002.
2. Захарова Л.Н. Психологические стереотипы в управлении как барьеры социально-экономического развития // Проблемы теории и практики управления. 2008. №2. С.90-96.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001.
4. Kimble Ch. E. Social psychology. Wm. C. Brown Publishers, 1990.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

М.А. Реньш

*кандидат философских наук, доцент
(г. Екатеринбург)*

В последнее время интерес к корпоративной культуре организаций приобретает большие масштабы. Это связано с осознанием того влияния,

которое корпоративная культура оказывает на успехи и эффективность организации. Проводимые исследования показали, что процветающие компании отличаются высоким уровнем культуры, которая формируется в результате продуманных усилий, направленных на развитие духа организации. В нашей стране актуальность социально-психологических исследований корпоративной культуры определяется изменениями в политической и социально-экономических сферах, влияющими на характер отношений между организацией и человеком. Все чаще управленцы и консультанты, как за рубежом, так и у нас, говорят о диагностике и формировании корпоративной культуры, корпоративного духа, системы корпоративных ценностей.

Как показывают проведенные исследования, современный высококвалифицированный работник хочет получить от организации нечто большее, чем просто заработную плату. Возникновение и воздействие целого ряда социальных факторов привели к формированию значительной прослойки современной рабочей силы, ожидания которой, весьма отличны от тех, которые преобладали у предыдущего поколения работников. Современные работники рассчитывают не только на то, что будут материально преуспевать, но также предпочитают психологически комфортно чувствовать себя в организации, культурные ценности которой соответствуют их личным ценностным ориентациям.

Каждая организация осуществляет деятельность в соответствии с теми ценностями, которые имеют существенное значение для её сотрудников. Создавая корпоративные культуры, необходимо учитывать общественные идеалы культурные традиции страны. Кроме того, для более полного понимания и усвоения ценностей сотрудниками организации, важно обеспечить различное проявление корпоративных ценностей в рамках организации. Постепенное принятие этих ценностей членами организации позволит добиваться стабильности и больших успехов в развитии организации.

Опираясь и обобщая существующие теоретические подходы к сущностному определению корпоративной культуры, мы выделяем ее концептуальную основу – ценности. Так, можно выделить три основные формы существования корпоративных ценностей:

1) идеалы - выработанные руководством и разделяемые им обобщенные представления о совершенстве в различных проявлениях и сферах деятельности организации; отмечается также, что ценности задействованы в первичном механизме формирования корпоративной культуры организации, а именно через транслирование их в своем поведении и речи основателями и руководителями компании;

2) воплощение этих идеалов в деятельности и поведении сотрудников в рамках организации;

3) внутренние мотивационные структуры личности сотрудников

организации, побуждающие к воплощению в своем поведении и деятельности

корпоративных ценностных идеалов.

Эти формы имеют иерархическую структуру осознания работниками и постепенно переходят одна в другую: организационно-культурные идеалы усваиваются сотрудниками и начинают побуждать их активность в качестве «моделей должного», в результате чего, происходит предметное воплощение этих моделей. Предметно воплощенные ценности в свою очередь становятся основой для формирования организационных идеалов и так далее до бесконечности. Этот процесс повторяется, непрерывно совершенствуясь на каждом новом витке развития корпоративной культуры организации.

Тем не менее, не все корпоративные ценности, осознаваемые и принимаемые сотрудником в качестве таковых, действительно становятся его личными ценностями. Осознания той или иной ценности и положительное отношение к ней явно недостаточно. Более того, это не всегда необходимо. Действительным условием этой трансформации является практическое включение сотрудника в деятельность организации, направленную на реализацию этой ценности. Только ежедневно действуя в соответствии с корпоративными ценностями, соблюдая установленные нормы и правила поведения, сотрудник может стать представителем компании,

соответствующим внутригрупповым социальным ожиданиям и предъявляемым требованиям. Это возможно только в том случае, если ценностная основа сотрудника и ценности, декларируемые организацией, найдут почву для диалога.

Нами предлагается метафора «диалога» для понимания сущности корпоративной культуры. Это позволяет, во-первых, определить возможности взаимодействия организации, ее руководителей персонала; во-вторых, определить почву, основу, на которой будет происходить это сотрудничество; в-третьих, возможные трудности взаимодействия и управления персоналом.

Анализируя работы российских и зарубежных исследователей по проблемам управления и корпоративной культуры, мы определили, что организация, как проекция руководителя выступает, с одной стороны инициатором диалога. Руководитель транслирует ценности и смыслы своей личности в организационные структуры. С другой стороны, персонал организации, вступая в диалоговый режим, интериоризирует ценностные структуры, осмысливает и дает обратную связь через лояльность, внешние поведенческие акты, приверженность или же полную идентификацию с организацией. Однако у сотрудника также его собственные ценностные конструкты включаются в диалог.

Следует отметить еще один немаловажный факт, который получен нами в результате ряда исследований, проведенных по проблеме ценностных ориентаций, их связи с видами профессиональной деятельности. Во-

первых, существует тесная взаимосвязь между терминальными ценностями и профессией. Например, в исследованиях ценностных ориентаций педагогов доминирующими являются ценности служения, актуализации, творчества, интересной работы. У сотрудников УИС в зависимости от занимаемой должности ценности различаются: чем более выражено в группе сотрудников профессиональное общение с осужденными, тем более значимыми для них являются: нематериальные формы стимуляции профессиональной деятельности; потребность в профессиональном росте, как средстве личностного и профессионального развития; справедливость в определении заслуг и фактор личной свободы.

Таким образом, можно говорить о том, что ценностная структура личности может рассматриваться как фактор выбора не только профессии, но и определенной организации, где эта профессиональная деятельность может быть реализована. Поэтому сотрудник организации может рассматриваться не как пассивный участник корпоративной культуры, а как активный ее создатель.

Полная идентификация сотрудника с компанией означает, что он не только осознает идеалы компании, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, но и внутренне полностью принимает корпоративные ценности и участвует в процессе их преобразования. В этом случае культурные ценности организации становятся индивидуальными ценностями сотрудника, занимая прочное положение в мотивационной структуре его поведения. Более того, такой работник становится мощным источником данных ценностей и идеалов, как в рамках сформировавшей его организации, так и в любой другой компании.

Однако далеко не в каждой организации руководители умеют адекватно подобрать управленческие технологии, которые бы позволили эффективно осуществлять взаимодействие с сотрудниками компании. Более того, сегодняшнее руководство организациями не знает, что же на самом деле представляет собой его организации с точки зрения системы ценностей, содержания корпоративной культуры и ведущих каналов интеграции сотрудников и организации. Это и послужило целями ряда исследований, проведенных нами в организациях, различающихся по формам собственности, масштабам, количеству работающих и в других параметрах.

Цель нашего исследования было выявление соответствия декларируемых через официальные каналы: миссию, имиджевые проекты, политику, формализованную деятельность и т.д. и реальных ценностей, интегрированных и проявляемых посредством организационного поведения сотрудников в различных типах корпоративных культур.

Кроме того, мы поставили задачу выявить основные каналы интеграции, т.е. тот самый диалоговый режим, его тему, который будет способствовать объединению сотрудников организации вокруг ценностной структуры.

В целом исследование позволяет сделать следующие выводы:

- в организации, где не существует специально разработанной стратегии по формированию корпоративной культуры, она формирует-

ся стихийно через взаимодействие сотрудников друг с другом и с непосредственным начальником. Т.е. инициативным источником корпоративной культуры является персонал, а не руководство как это обычно отмечается исследователями в литературе. Понятно, что управление такой стихийно сложившейся внутренней средой крайне затруднительно, все управленческие технологии должны пройти через пласт неформальной культуры;

- для небольшого бизнеса ведущим и часто встречающимся типом корпоративной культуры является такой, где приоритет отдается отношениям, взаимодействию, здесь присутствует некая согласованность ценностных систем работников и руководства (однако, это положение требует более тщательной исследовательской проверки);

- в целом сложившуюся корпоративную культуру организации можно

оценить как достаточно сильную, если в ней существует приоритет свободных, открытых, насыщенных коммуникаций, и ориентации в них на сотрудничество и взаимные усилия. Это соотносится с доминированием такой терминальной ценности как **активные социальные контакты**, которая отражает стремление участников исследования к установлению благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия (и приоритетной из них является **профессиональная жизнь** ($x_c^{\wedge}=62,4$)). Это подтверждается и уровнем ЦОЕ ($C=77\%$), а также качественным анализом, отражающим то, что одним из главных оснований сплоченности группы являются взаимоотношения с другими людьми, коммуникации. Такие результаты дают основание для утверждения, что декларируемые ценности соотносятся с реальными ценностями персонала.

В данном исследовании учитывалось предположение о том, корпоративная культура рассматривается как некая связующая, объединяющая система, неформальная, которая регламентирует деятельность работников предприятия на уровне негласных предписаний. Этот параметр позволяет определить уровень интеграции предприятия по различным аспектам деятельности: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль.

Кроме того, при отсутствии целенаправленных программ формирования корпоративной культуры в организации, она складывается стихийно и активизирует какой-то из каналов интеграции, на определенном уровне. Поэтому выявление уровня развития корпоративной культуры и основного канала, позволяет определить степень интегрированности предприятия, её сформированности, как целостной и определить источники интеграции.

Согласно проанализированным нами данным исследования высокая внутренняя интегрированность в системах ценностей наблюдается в органическом и демократическом типах корпоративных культур. Более того, мы определили ведущие канала интеграции:

- демократическая - коммуникации;

- органическая - работа (ее наличие или трудовая активность, дело, общее дело). Таким образом, в демократическом типе культуры работники осуществляют взаимосвязанный процесс работы на основе обмена и переработки информации, а интеграционным каналом для органической культуры является общее дела, трудовая деятельность, содержание труда.

Декларируемые и реальные ценности совпадают в обоих этих типах культур.

Ценностная система сотрудников в современном производстве в крупном бизнесе концентрируется вокруг их сопричастности к общему делу, которое принимается как некий смысл их сотрудничества с организацией. В более мелком бизнесе (Сферы обслуживания, питания, торговли и др.) сотрудники ориентированы на взаимодействие, коммуникации как внутри фирмы так и вне ее. Поэтому при разработке корпоративных программ необходимо учитывать ценностные конструкты для ее большей эффективности.

Таким образом, профессиональные ценности, как основа формирования профессиональной культуры специалиста, активно формируются в процессе фактической реализации профессиональной деятельности. Сама профессиональная деятельность распознается личностью как ценность в том случае, если ценности личности идентифицировались с организационными ценностями, т.е. по сути, с тем объектом, где и происходит профессиональное и социальное развитие личности (организация в данном контексте рассматривается как институт социализации)

Организация в данном случае выступает фактором профессионального развития, а следовательно, ценности личности развиваются посредством их включения в корпоративный диалог.

Итак, подводя итоги, следует указать на то, что формирование корпоративной культуры организации это важная управленческая компетенция. Технология, формирующая организационную культуру, должна быть тщательно продумана и подконтрольна, с тем, чтобы она имела воздействие и воспитательный эффект именно в направлении формирования ценностно-смыслового диалога руководителей и сотрудников организации.

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В.М. Снетков

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Санкт-Петербург)*

В практике организационного и управленческого консультирования часто возникает необходимость оценить результаты деятельности организации или её отдельных подразделений. Если обратиться к специальной литературе, то не трудно заметить, что все известные показатели результативности профессиональной деятельности имеют экономическое содер-

жание. Самой распространённой психологической категорией используемой для изучения особенностей деятельности организации является социально-психологический климат, в основе которого лежит оценка удовлетворённости персонала условиями труда и собственно трудовой деятельностью. Но удовлетворённость трудом и результаты деятельности это не одно и то же. Иногда они могут быть вообще не связаны между собой. Поскольку в отечественной психологии управления нет объективного показателя результатов деятельности организации с психологическим содержанием, постольку возникает необходимость разработки такой категории. Наличие подобной психологической категории значительно расширяет область социально-психологической оценки результатов профессиональной деятельности, не только отдельных менеджеров, но и организации в целом.

Для решения поставленной проблемы мы разработали методику комплексной оценки успешности деятельности организации. При этом под **успешностью деятельности** мы предлагаем понимать *соответствие её результатов поставленной цели, существующим нормам, гостам и ожиданиям потребителей и клиентов*. Таким образом, успешность уже по определению является психологической категорией.

Комплексная оценка деятельности организации (в дальнейшем КОД) осуществляется методом экспертной оценки и включает в себя оценку базы организации, т.е. её стратегических целей, миссии и кадровой политики. В том числе следующие шкалы: 1).Оценку успешности деятельности организации на рынке потребителей. (напр., динамику продаж, привлекательность рынка и т.д. 2).Оценку успешности внутрихозяйственной деятельности организации. Напр., качество продукции, рентабельность производства и т.д. 3).Оценку успешности управленческой деятельности. Напр., особенности принятия решений и т.д. и т.п. При желании можно вписав фамилии менеджеров в бланк анкеты, получить экспертную оценку индивидуального стиля их деятельности. В целом успешность организации оценивается по 30 показателям. В том числе дополнительно осуществляется анализ и оценка проблем, ограничивающих индивидуальную деятельность персонала, отдельных подразделений и организации в целом.

Для оценки экспертам дана качественная, пятибалльная шкала успешности деятельности: от «снижение успешности» (1 бал) до «резкий рост успешности деятельности» в данной сфере (5 баллов). Вся методика занимает 6 м. стр. вместе с паспортной.

Наиболее оптимальной мы считаем процедуру оценки организации, когда в качестве экспертов выступают не только менеджеры и персонал организации, но и клиенты, в том числе потребители и смежники организации.

Методика КОД нами апробирована на различных промышленных предприятиях. Всего опрошено более четырёхсот экспертов. На её основе под нашим руководством в СПбГУ защищено ряд дипломных исследований.

КОД показывает тесную связь мотивации, привлекательности труда; стиля руководства и успешности деятельности организации. Последняя модификация КОД позволяет нам получить оценку индивидуального вклада каждого менеджера в успешность деятельности организации.

При оценке нескольких организаций методика КОД позволяет оценить и выявить их конкурентные преимущества. Например, оценка некоторых фирм в 2007 году показала не только стагнацию их производства, но и снижение привлекательности труда. Результаты использования КОД показывают, что конкурентные преимущества российских промышленных организаций складываются из постоянного роста инноваций в технологию производства; укрепления его материально-технической базы; роста производительности труда и укрепления производственной и технологической дисциплины. Даны по мере снижения их ранговой значимости.

Полученные с помощью КОД результаты совпадают с результатами аналогичной оценки, но другими методами, результатов деятельности передовых зарубежных компаний, что говорит о валидности КОД.

По результатам уже проведённых исследований мы можем сказать, что для большинства персонала привлекательность работы в организации тесно связана с уровнем их информированности о результатах её деятельности. Поскольку иногда менеджеры отечественных организаций замалчивают и не информируют персонал о неудачах или успехах деятельности организации на рынке, постольку у них возникают проблемы с пониманием и поддержкой стратегии их деятельности лояльными сотрудниками. А в условиях недостатка информации в организации рождаются слухи, которые могут привести к сопротивлению персонала различным инновациям.

В 2010 году мы проводим повторное использование КОД в этих же организациях, для того, чтобы оценить и сравнить результаты их деятельности до и после кризиса. Проведённые исследования показывают, что КОД можно использовать не только для оценки результатов индивидуальной профессиональной деятельности персонала и менеджеров, но и для оценки успешности деятельности организации в целом.

ЗНАЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ

Л.А. Тарасова

*доктор педагогических наук, профессор
(г. Москва)*

В предприятиях, фирмах, учреждениях, организациях четко определены разграничения руководителя и подчиненных. Экспериментальное изучение социально-психологических проблем руководства началось с 20-х годов XX в. Понятие «менеджмент» четко вписалось и в российский

менталитет. Существуют различные толкования менеджмента. Американский психолог П. Дракер считает, что понятие «менеджмент» применительно только к деловому предприятию, производящему товары или различные услуги. Большинство же исследователей считает, что менеджеры – это управленцы в бизнесе, государстве, общественных организациях, учреждениях культуры, вооруженных силах. С психологической точки зрения менеджмент - это процесс осуществления руководства людьми с учетом основополагающих представлений о человеческом характере и поведении.

Менеджер – высокообразованный специалист с богатым опытом, разрабатывает и принимает решения; добросовестный трудолюбивый работник, использующий новейшие достижения в науке управления.

Постоянно повышает свой профессиональный и научный уровень (на семинарах, читая периодику и литературу по управлению). Менеджеры должны хорошо понимать особенности системы с ее правилами и процедурами, как формально предписанными, так и неформальными.

Они разрабатывают новые правила и процедуры в любой форме, обеспечивая применимость их в стандартной системе. Преуспевающие менеджеры хорошо понимают, что им платят за планирование, набор и управление рабочей силой компании, сотрудниками организаций.

Менеджеры считают, что для подчиненных, обладающие даже высокой компетенцией, нужен тщательно разработанный *контроль, конкретные указания сверху*. Менеджеры стремятся создать себе хороший имидж, хотя понимают, что это трудно из-за конфликтной природы отношений между менеджерами и подчиненными.

Важное значение для успеха коммерческого предприятия, учреждения культуры набора абитуриентов в образовательные учреждения и т. д. имеет верно выбранная *психология рекламы*.

Следует помнить, что реклама – это, прежде всего философия общества. Целесообразно помнить правила:

1. Реклама не должна быть агрессивна – рекламную компанию не следует путать с войной.
2. Важно оберегаться от шаблонов.
3. Целесообразно избегать всего, что «дурно пахнет».
4. Не стоит сочинять того, чего нет.
5. Не следует скупиться на благодарность – слово «спасибо» всегда приятно.
6. Постоянно надо следить за результатами.

Так же как и реклама, *прямой маркетинг* вращается вокруг базы данных, ориентированных на широкую общественность, а стимулирование сбыта - вокруг мест продажи. Прямой маркетинг включает в себя создание взаимосвязей – это одна из его главных задач. Д. Огилви предлагает следующее определение: «прямой маркетинг – это любая рекламная деятельность, которая создает и использует прямые личные связи между Вами и потребителем (действительным или вероятным)».

Стратегию прямого маркетинга целесообразно свести к следующим особенностям: 1. Когда Вы выбираете клиента, то предполагаете, что знаете, чем он отличается от других. Поэтому, Ваши доводы будут направлены к конкретному лицу с его специфическими нуждами и потребностями. Эти ваши данные следует закладывать в базу данных. 2. Отношения с потребителями будут строиться на долгосрочной основе, так как Вы знаете, какие конкретные задачи, товары и услуги ему требуются. Наиболее долгосрочная программа в любой коммерческой или иной деятельности – это привлечение новых клиентов.

При прямом маркетинге Вы заинтересованы не в клиенте вообще, а в том, кто Вам нужен, кого Вы знаете и кто знает Вас. После того, как установятся долгосрочные отношения с клиентом, важно начать изучать клиентов более детально.

В деятельности предприятий, организаций важно совершенствовать все *формы общения*, известные в психологии управления:

1. Субординационная форма общения (это общение между руководителем и подчиненными, разными уровнями руководителей, в основу которых положены административно-правовые нормы).

2. Служебно-товарищеская форма общения (это общение между коллегами, в основу которого положены административно-моральные нормы).

3. Дружеская форма общения (в основе такого общения между руководителями, руководителями и подчиненными положены морально-психологические нормы взаимодействия).

Деятельность предприятий, организаций не обходится без *конфликтов*. Практически все их можно уложить в принятую в психологии управления классификацию конфликтов:

- внутриличностные конфликты - тогда, когда производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями сотрудника;
- межличностные конфликты – из-за притязаний на ограниченные ресурсы, капитал, рабочую силу, вакантную должность; из-за несходства характеров и т.д.;
- конфликт между личностью и группой – как противоречие между ожиданиями отдельной личности и сложившимися в группе нормами поведения и труда;
- межгрупповые конфликты – это конфликты внутри групп коллектива (администрация, профсоюзы, работники), между формальными и неформальными группами.

Разумеется, каждый конфликт требует разрешения. Это зависит от компетентности руководителей и принимаемыми ими решениями по предупреждению и преодолению конфликтов; культуры сотрудников .

Успех работы учреждений, организаций во многом зависит от эффективности *ведения переговорных процессов*. Любой переговорный процесс протекает на двух уровнях: 1) обсуждение существа дела, 2) процедура обсуждения решения вопроса.

Успех переговоров сводится к четырем положениям: люди (необходимо делать разграничения между участниками переговоров и предметом переговоров); интересы (целесообразно сосредоточиваться на интересах, а не позициях людей); варианты (необходимо найти варианты решения вопроса); критерии (важно благодаря верным критериям преодолевать чье-то упрямство, а усилия партнеров направить на поиск тех или иных критериев).

Таким образом, деятельность предприятий, организаций – это сложный, многоаспектный процесс. И психология управления существенно помогает организовывать и улучшать их работу с учетом современной социально-экономической ситуации.

ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗНОГО ПРОФИЛЯ

Н.В. Шарова

кандидат психологически наук, доцент

И.А. Воеводина

студентка

(г. Ярославль)

Умение успешно вести деловые переговоры, грамотно и правильно составить деловую бумагу и многое другое в настоящее время стало неотъемлемой частью профессиональной культуры человека. Для достижения высокой результативности практически в любом виде деятельности необходимо владеть определенным набором навыков, представлений о правилах и принципах делового общения. Игнорирование значимости делового общения как компонента организационной структуры может повлечь за собой не только ухудшение взаимопонимания и взаимоотношений сотрудников, но снижение продуктивности деятельности всей организации.

На данном этапе развития психологии управления и социальной психологии отсутствуют междисциплинарные исследования по взаимосвязи компонентов делового общения с социально-психологической атмосферой в коллективе. Чаще встречается указания на влияние руководителя на социально-психологический климат, и даются рекомендации по управлению рабочей группой.

Специфика делового общения заключается в том, что: во-первых, столкновение, взаимодействие экономических интересов и социальное регулирование осуществляются в правовых рамках; во-вторых, для делового общения характерна регламентированность, то есть подчиненность установленным правилам и ограничениям; в-третьих, деловое общение – это строгое соблюдение его участниками ролевого поведения; в-четвертых, в

деловом общении существует повышенная ответственность участников за его результат.

Для определения компонентов делового общения, которые наиболее значимо влияют на состояние социально-психологического климата в организации, нами было проведено исследование навыков делового общения сотрудников и степени благоприятности психологического климата в их организациях. В качестве методик использовались: методика «Диагностика социально-психологического климата в малой производственной группе» (В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест); методика «Диагностика коммуникативных и организаторских способностей»; методика «Диагностика перцептивно-интерактивной компетентности» (модифицированный вариант Н.П. Фетискин); тест «Умение слушать» (Н.А. Литвинцев); методика «Изучение способности к самоуправлению в общении».

Исследование навыков делового общения сотрудников и уровня социально-психологической напряженности в организации осуществлялось на базе четырех организаций разного профиля: ЗАО «ЗИЛ - Лес» – производственное предприятие (39 человек); МОУ Октябрьская СОШ – образовательное учреждение (25 человек); ОГУ Мантуровский КЦСОН – социально-реабилитационное учреждение (15 человек); ООО «Хлеб» – коммерческая организация (15 человек). Общее число испытуемых составило 94 человека.

В ходе проведения исследования были выявлены: особенности коммуникативных и организаторских способностей, перцептивно-интерактивной компетентности, навыков слушания, способности к самоуправлению в общении у сотрудников всех организаций, а также отличительные характеристики социально-психологического климата в исследуемых организациях.

В результате применения рангового коэффициента корреляции Спирмена для математической обработки сырых данных был выявлен ряд взаимосвязей.

Корреляция на высоком уровне значимости $p \leq 0,001$ была выявлена между следующими показателями:

- с социально-психологическим климатом связаны умение слушать, способность к самоуправлению в общении, перцептивно-интерактивная компетентность.
- со способностью к самоуправлению в общении связаны перцептивно-интерактивная компетентность и умение слушать,
- перцептивно-интерактивная компетентность связана с коммуникативно-организаторскими способностями.

В результате применения U - Критерия Манна-Уитни были выявлены значимые различия навыков делового общения и социально-психологической напряженности в всех четырех организациях.

Больше всех различий с другими организациями имеет организация ЗАО «Зил-Лес» в основном по следующим параметрам: социально-психологический климат, умение слушать, способность к самоуправлению

в общении, перцептивно-интерактивная компетентность. Сотрудники организации ЗАО «Зил-Лес» имеет меньшую выраженность этих характеристик.

Сотрудники МОУ Октябрьская СОШ имеют более высокие показатели по сравнению со всеми организациями. Помимо различий с ЗАО «Зил-Лес» сотрудники МОУ Октябрьская СОШ имеют отличительные особенности по сравнению с Мантуровский КЦСОН и ООО «Хлеб» по таким параметрам, как: социально-психологический климат; коммуникативно-организаторские способности.

Выявленные различия указывают на специфику деятельности всех организаций. Организация ЗАО «ЗИЛ-Лес» – предприятие деревообрабатывающей промышленности, взаимоотношениям и общению сотрудников должного внимания в ней не уделяется. МОУ Октябрьская СОШ – учреждение, в котором сотрудники занимаются образованием и воспитанием детей, в том числе и собственным примером, поэтому деловое общение в коллективе весьма эффективно. Мантуровский КЦСОН – центр социального обслуживания населения, сотрудники которого помогают людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. ООО «Хлеб» – предприятие, специализирующееся на производстве и продаже продуктов питания, т.е. для сотрудников данной организация деловое общение одна из главных составляющих деятельности.

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сформулировать следующие **выводы**:

1) Сотрудники организаций занятые в сфере обслуживания и торговли получили средние, и даже высокие оценки уровня развития собственных навыков делового общения, в то время как сотрудники предприятия производственной сферы получили оценки навыков делового общения близкие к низким значениям. Это свидетельствует о влиянии условий труда и специфики профессиональной деятельности на степень развития коммуникативных навыков и возможность реализации профессиональных качеств.

2) В организациях занятых в сфере обслуживания и торговли сотрудники оценили социально-психологический климат как благоприятный, что говорит о высоком уровне взаимопонимания в коллективе и хороших взаимоотношениях между сотрудниками. Сотрудники предприятия производственной сферы оценили психологический климат в своем коллективе как недостаточно благоприятный, не отвечающий в полной мере требованиям психологической безопасности и комфорта, а взаимоотношения с коллегами как лишенные должного взаимопонимания. Полученные результаты также свидетельствуют о влиянии условий труда и специфики профессиональной деятельности на степень благоприятности социально-психологического климата в организации.

3) Результаты корреляционного анализа доказывают, что низкий уровень развития коммуникативных навыков и способности к слушанию у сотрудников связаны с повышенным уровнем социально-психологической напряженности в организации, а также показывают связь таких качеств и

способностей, как способность к самоуправлению в общении, перцептивно-интерактивная компетентность, со степенью благоприятности социально-психологического климата в организации.

4) В результате применения U - критерия Манна-Уитни были выявлены существенные различия между особенностями делового общения сотрудников разных организаций, имеющих свои специфичные производственные задачи. Следовательно, профессиональная деятельность и специфика организации, кадровый состав и особенности общения сотрудников тесно связаны с социально-психологическим климатом в коллективах и служат объективной основой для развития социально-психологической напряженности в них.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ БИЗНЕС-КОМПАНИЙ

Ю.Ю. Чечурова

кандидат психологических наук

(г. Тверь)

Особенности функционирования современного российского общества приближает нас к пониманию специфики не просто отечественного бизнеса, но и социальной политики России и развития общества. С одной стороны, организация обязана заботиться только об эффективном использовании своих ресурсов и извлечении максимальной прибыли. С другой стороны, внешнее окружение обязывает организацию заниматься социальными интересами составляющих среды, и часть используемых ресурсов должна быть направлена на социальные нужды [6]. Так, Б.З. Мильнер отмечает, что если организация перестает удовлетворять потребности общества, она становится неэффективной [4], так как именно показатель ответственного отношения организации к результатам своей деятельности является определяющим в психологической оценке ее успешности.

Проблема социальной ответственности сравнительно новое направление и в психологии слабо представлено. Проработанность данной темы наблюдается в философских, социальных, экономических, маркетинговых исследованиях.

Социальная ответственность в отличие от юридической подразумевает определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы со стороны организации [3]. Этот отклик имеет место по отношению к тому, что лежит вне определяемых законом требованиями или же сверх этих требований.

Ответственность организации можно рассматривать с разных точек зрения. Во-первых, с позиции оценки уровня информирования населения. Делясь информацией с окружающей средой, организация берет на себя дополнительную ответственность за достоверность информации, несет от-

ветственность за ее реальное обеспечение, и вместе с тем, делясь информацией, делится и ответственностью с партнерами и потребителями. Во-вторых, непосредственно ответственность перед своими потребителями является немаловажной проблемой. В-третьих, ответственность перед законом и т.д. Вполне естественной является ответственность организации перед своими сотрудниками, однако в последнее время это становится проблемой, т.к. стремление организации получить прибыли и занять лидирующие позиции на рынке снижает уровень внутренней ответственности. Другой взгляд на социальную ответственность касается внешних и внутренних границ социальной организационной деятельности. Сюда относятся различные аспекты ответственности: правовые основы (законность, официальное признание), основы социального образа (престиж, доверие, социальный капитал), ценностно-ориентационные (морально-этические). Внутренние показатели характеризуются эмоциональной преданностью, верой в значимость идеалов организационной ответственности как выражение ценности служения обществу и обязательств перед ключевыми субъектами отношений: «организация – работники – общество – государство» [7].

Вместе с тем, обязательно рассмотрение внутриличностной и внеличностной ответственности. Так, рост и усложнение социальной структуры приводят к тому, что ответственное отношение становится вне морального контроля, т.е. можно предположить, что кажется морально неприемлемым на личностном уровне, может оказаться допустимым на внеличностном уровне [5]. Увеличивается разрыв между личностным и даже групповым уровнем, где процессы происходят под контролем конкретных людей, и организационным уровнем, где происходит столкновение различных сил, многие из которых остаются анонимными и не поддаются какому-либо контролю.

Таким образом, обязателен анализ социальной ответственности на трех уровнях: индивидуальном, групповом и организационном, каждый из которых имеет разную степень реализации. Это зависит от множества факторов, включая деятельность руководства по отношению к своим подчиненным, организации и обществу; деятельность сотрудников – насколько они мотивированы, адаптированы, удовлетворены условиями профессиональной деятельности, наличие ценностно-ориентационных установок, стремление к самосовершенствованию и т.д.

Все вышеперечисленные аспекты позволяют рассматривать социальную ответственность в качестве важнейшей компоненты корпоративной миссии, и как следствие, нами доказано, что социальная ответственность может выступать системообразующим фактором в условиях реализации организационной деятельности. Параметр социальной ответственности, как уже отмечалось ранее, необходимо описывать с позиции внутриорганизационной социальной ответственности и внешней организационной социальной ответственности [8].

Так, внутриорганизационная социальная ответственность включает в себя действие морального и материального стимулирования, наличие и доступ к достоверной информации, социально ответственное отношение руководителя к собственной деятельности и управлению организацией в целом, что в свою очередь повышает добросовестность персонала, уровень ориентации на результаты и пр. При этом важность данного фактора при оценке организационной деятельности практически не учитывается психологами труда и организационными психологами, не отмечается, что если данная система выстроена не правильно, то в результате организация лишается понимания работниками своих целей и предназначения всей компании. Этот фактор имеет немаловажное значение при психологическом сопровождении субъектов профессиональной деятельности.

Внешняя организационная социальная ответственность зачастую не связывается напрямую с организационной деятельностью. Вероятно, это объясняется тем, что она рассматривается как дополнительный инструмент для повышения эффективности функционирования компании. Однако, по нашему мнению, организация получает преимущества в виде информирования населения о своей деятельности на рынке, использования дополнительных конкурентных преимуществ; формирования определенного уровня знаний у клиента о товаре/услуге; взаимодействия с обществом и т.д., и поэтому внешняя социальная ответственность неразрывно связана с управлением деятельности компании.

Таким образом, любой организации для эффективного функционирования в долгосрочной перспективе необходимо разработать стратегический план развития, который включает в себя совокупность принципов и методов управления, и с помощью которого компания способна достичь основной цели или миссии. Формулировка миссии включает в себя и характеристику, которая нужна для презентации фирмы внешнему миру (в первую очередь клиентам), и то, что необходимо для сотрудников [1], повышения уровня их приверженности, через лучшее осознание своих целей. Данное положение ведет к повышению степени социальной ответственности и на индивидуальном уровне, что придает еще большую социальную значимость фактору социальной ответственности. Это означает, что каждый сотрудник, осознавая корпоративную миссию и следуя ей, может выстроить собственную субъектность и выделить собственную миссию. Как отмечают А.Н. Кимберг и А.С. Налетова, сотрудник обладает субъектностью лишь в рамках тех процессов, для которых у него есть хоть какая-нибудь модель, позволяющая ему предвидеть их течение, понимать внутренние связи и хотя бы пытаться влиять на их протекание. Со знанием связана ответственность, также характеризующая состояние субъектности [2]. В результате можно говорить о том, что субъект труда становится носителем ценностей общества. В результате, четко сформулированная миссия, в основе которой заложено социально ответственное отношение становится важнейшим запускаящим механизмом в эффективной деятельности орга-

низации, а сам фактор социальной ответственности выступает системообразующим на всех уровнях и во всех средах деятельности организации.

На основе теоретических источников и эмпирического исследования [9] нами было установлено, что в основном большинство проблем организационной деятельности связаны с индивидуальным уровнем ее реализации. Поэтому необходимо отметить, что именно работа с персоналом, обеспечение его социальной защищенности, повышение уровня его мотивации, удовлетворенности трудом помогут решить главные проблемы в реализации организационной деятельности.

Так, разработанная гибкая политика социальной ответственности на всех организационных уровнях, и касающаяся внутренней и внешней среды организационной деятельности ведет с одной стороны к положительным эффектам как внутри самой организации, так и за ее пределами. А именно, ответственное поведение в отношении персонала, его развитие и обучение позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать высококвалифицированных специалистов на рынке. На внешнем уровне организация имеет возможность более устойчиво развиваться в долгосрочной перспективе, привлекать дополнительный капитал, сохранять стабильность и т.д. С другой стороны – формируется положительный образ организации на рынке, реализуется дополнительная реклама товара/услуги, повышается конкурентоспособность и т.д.

В итоге можно говорить о прямом и косвенном повышении эффективности деятельности бизнес-компаний на рынке. Первый путь – это непосредственное воздействие на те компоненты, которые необходимо вывести из кризисной ситуации и работа уже с конкретными проблемами (например, повышать товарооборот, искать постоянных клиентов или профессионалов на рынке рабочей силы и т.д.). Второй путь – это управление социально ответственным поведением, разработанным в рамках организационного стратегического развития, прежде всего на индивидуальном уровне, что даст дополнительные выходы на групповом и организационном уровнях и повысит эффективность деятельности организации в целом.

Литература

1. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. М.: АРМАДА, 1998. – 511с.
2. Знаков В.В. Психология субъекта и психология человеческого бытия // Субъект, личность и психология человеческого бытия / Под ред. В.В. Знакова и З.И. Рябикиной. М.: ИП РАН, 2005.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1993. – 702с.
4. Мильнер Б.З. Теория организаций. М.: ИНФРА-М, 2003. – 558с.
5. Ореховский А.И. Ответственность и ее социальная природа. Томск.: Томский ун-т, 1978. – 231с.
6. Романова О.А., Ткаченко И.Н. Социальная ответственность корпораций: опыт территориального исследования // Экономическая наука современной России. 2001. № 2. С. 23–36.

7. Чечурова Ю.Ю. Место и роль социальной ответственности в системе субъективных критериев организационной эффективности // Современные проблемы науки и образования. М.: ИД «Академия естествознания». 2008. №1. С. 94–99

8. Чечурова Ю.Ю. Психологические критерии оценки деятельности организации как коллективного субъекта труда // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: «Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика». 2009. том 15, №1. С. 150–156

9. Чечурова Ю.Ю. Психологические критерии оценки организационной деятельности бизнес-компаний: Дис. ... канд. псих. наук. Тверь. 2009. – 188 с.

ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

СТРУКТУРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- НЕГАТИВНЫХ КАЧЕСТВ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*

А.В. Карпов

доктор психологических наук, профессор

А.В. Чемякина

(старший преподаватель)

(г. Ярославль)

Постановка проблемы исследования. В настоящее время психологические знания, как никогда ранее, становятся все более востребованными практиками бизнеса, промышленного и государственного менеджмента. Это связано с тем, что именно психология позволяет оптимизировать процедуры управления группами и командами, мотивировать сотрудников на достижение организационных целей, формировать лояльное отношение к нововведениям и изменяющимся организационным требованиям. Однако прежде чем приступать к внедрению психологических рекомендаций по оптимизации деятельности сотрудников, необходимо добиться соответствия системы управления организацией психологическим рекомендациям. Данное утверждение достаточно очевидно: если руководитель неэффективен, то требовать эффективности от сотрудников практически невозможно. Психологическое обеспечение эффективности управленческой деятельности предполагает решения большого спектра вопросов. Базовым среди них будет вопрос психологической профессиональной пригодности руководителя.

* Выполнено при поддержке государственного контракта № 02.740.11.0601 ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг.

Поиск субъектных детерминант профессиональной пригодности руководителя определяется объективной ролью, которую они выполняют в организации деятельности руководителя. Однако разнообразные подходы в этой области научных изысканий до сих пор не дали ответа на вопрос, какими именно психологическими характеристиками обладает успешный руководитель. Перечни профессионально важных качеств руководителя включают разнообразные характеристики, которые подчас противоречат друг другу. В этой ситуации проще указать, каким не должен быть руководитель, чем перечислять, каким требованиям он должен соответствовать. Многообразие профессионально важных качеств обусловлено вариативностью видов управленческой деятельности и структурно-компенсаторными особенностями организации субъектных характеристик. Поэтому успешным может быть руководитель общительный и замкнутый, рефлексивный и импульсивный, осторожный и рискующий. В таком случае практика профессионального отбора должна опираться на оценку выраженности у руководителя тех психологических характеристик, которые могут являться противопоказаниями к управленческой деятельности. Однако до сих пор такой подход не реализуется, хотя именно исключение профессионально непригодных кандидатов на управленческие должности позволяет всем остальным претендентам реализовать свою деятельность на основе индивидуального стиля, обусловленного симптомокомплексом личностных и иных индивидуально-психологических черт.

Известно, что для обозначения качеств, помогающих эффективной управленческой деятельности, используется аббревиатура ПВК (профессионально важные качества). Помимо профессионально важных качеств в управлении существуют и профессионально-нейтральные – не играющие существенной роли в осуществлении эффективной управленческой деятельности. Также, несомненно, существуют и характеристики-противопоказания к управленческой деятельности, до недавнего времени обозначавшиеся как анти-ПVK. Безусловно, такая системная организация качеств как характеристики-противопоказания к управленческой деятельности - сложный конструкт в плане выявления и изучения. Отдельные из них трансформируются в зависимости от выполняемой руководителем деятельности. Например, в одной ситуации импульсивность будет профессионально важным качеством руководителя (творческий коллектив, хоровая студия), а в другой (производство топливных насосов высокого давления) - это же качество недопустимо [5]. Более того, в определенных видах управленческой деятельности высокий уровень выраженности отдельных ПВК трансформируется в негативные качества, вредные в ситуации управления, то есть существует закономерность: чем сильнее выражено ПВК руководителя, тем больше вероятность его перехода в анти-ПVK. Однако аббревиатура анти-ПVK – крайне неопределенна, размыта. В связи с этим необходимо введение иного термина – профессионально-негативные качества (ПНК) – на наш взгляд, более точно характеризующие категорию данных качеств в управленческой деятельности.

Таким образом, перечень личностных качеств, используемых в системе руководства, может быть упорядочен в некоторый континуум: профессионально-важные, профессионально-нейтральные и профессионально-негативные качества. При этом полярные значения (профессионально-важные и профессионально-негативные), как уже говорилось выше, инвариантны. Они могут менять знак в зависимости от конкретной управленческой ситуации, либо при усилении какого-то из них. Следует отметить, что результатом любого исследования ПВК является набор характеристик, обуславливающих успешность профессиональной деятельности. Выделяемые качества не являются статичным образованием. Например, успешность обучения деятельности детерминирована одними характеристиками, а успешность ее реализации – другими; на начальных этапах профессионализации важны одни черты, а в ситуации кризиса середины карьеры – другие. Точно также успешность профессиональной деятельности женщин-руководителей достигается за счет выраженности одних черт, а успешность деятельности мужчин-руководителей – за счет других. Осуществлять профессиональный отбор женщин на управленческие должности по требованиям, сформулированным на основе анализа деятельности эффективных мужчин-руководителей, невалидно. Фактор пола оказывает определенное влияние, как на качество, так и на сферу профессионально-управленческих предпочтений личности. Для руководителей-мужчин характерно лучшее решение одних задач управления, а для женщин – других. Однако в общем случае мужчины-руководители все же имеют преимущества. Более того, некоторые важные для управления личностные качества (доминантность, агрессивность, активность) являются факторами, «сцепленными с полом». Кроме того, социальные и ролевые стереотипы воспитания также влияют на большую успешность выполнения управленческих функций мужчинами [4].

Если существует обусловленная полом специфика профессионально-важных качеств (ПВК), то логично предположить, что будет выявлена и специфика профессионально-негативных качеств (ПНК). Данная гипотеза требует своего эмпирического исследования и сравнительного изучения структуры личностных черт, являющихся ПНК у мужчин и женщин-руководителей. Реализация этой цели предполагает: определения основных психологических особенностей реализации ПВК руководителей; анализа логики развития проблемы ПНК; сравнения полученных структур ПНК у мужчин и женщин-руководителей.

Профессионально важные качества руководителя - индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, обеспечивающие в комплексе успешность его работы на конкретной управленческой должности. Несмотря на большой объем работ, посвященных ПВК, существует ряд трудностей при выделении данного конструкта собственно в управленческой деятельности. Это связано с тем, что в традиционном подходе, сложившимся в прикладных работах по психологическому анализу профессиональной деятельности преобладает аналитическая установка –

выделение и последующее изучение отдельных, изолированных друг от друга качеств, определяющих результативность деятельности. Выявляются значимые связи между отдельными качествами субъекта и эффективностью его деятельности [5]. В исследованиях аналитического типа исходно принимается установка на «максимально глубокий» и детализированный анализ ПВК. Однако чем детальнее анализ и конкретнее выявляемые качества, тем слабее и неоднозначнее связь каждого из них с эффективностью деятельности. Иная логика исследований – от структуры личности к выявлению тех из ее качеств, которые выступают как профессионально важные для деятельности. При этом исходными рассматриваются качества, полагаемые в теории личности наиболее унитарными и базовыми. Тем самым они дифференцируются не по деятельностно-феноменологическому критерию, а по структурно-личностному. Эти сочетания верифицируются, далее, по внешним критериям и в случае подтверждения рассматриваются как основа для описания структуры «управленческих способностей». Рассмотренные подходы к решению проблемы ПВК, несмотря на их различия, имеют общую черту. В качестве внешних критериев валидации свойств и их структуры используются итоговые, результативные параметры деятельности, а также процессуальные критерии [5].

Наряду с системой профессионально-важных качеств руководителя, как уже говорилось выше, существует система профессионально-негативных качеств. Психологические характеристики субъекта деятельности, определяемые как ПНК, так же как и ПВК имеют структурную организацию. Наличие у руководителя высокоинтегрированной системы ПНК нежелательно из-за возникающих в связи с этим ошибок и снижения эффективности деятельности в целом. Поэтому необходимо своевременно определить тот набор качеств руководителя, который будет априори негативно сказываться на результатах деятельности, препятствовать ее успешному выполнению. При выявлении данных качеств необходимо помнить, что существует полоролевая специфика реализации управленческой деятельности, следовательно, необходимо выявлять и специфику структурной организации ПНК у руководителей, дифференцированных по признаку пола.

Таким образом, цель исследования конкретизируется в следующем: сравнительное изучение структурной организации личностных черт являющихся профессионально-негативными у мужчин и женщин-руководителей, и выявление различий между данными структурами. Реализация указанной цели предполагает следующие этапы: содержательное определение конструкта ПНК управленческой деятельности; диагностика ПНК у руководителей, дифференцированных по признаку пола; выявление структурной организации личностных черт ПНК отдельно у женщин и мужчин-руководителей; определение качественных различий между данными структурами.

Методики и организация исследования. Выборку исследования составили мужчины и женщины руководители, всего 63 респондента. Возраст опрошенных руководителей от 22 до 70 лет (средний возраст - 42 го-

да), из них 32 мужчины и 31 женщина. Респонденты были дифференцированы только по признаку пола, остальные характеристики (род деятельности, уровень управления, стаж деятельности и т.д.) были максимально разнообразны, однако обе выборки были эквивалентны друг другу по социально-экономическим и профессиональным критериям. Стаж руководящей работы испытуемых составил в среднем 10 лет.

Диагностика качеств, определяемых как профессионально-негативные, проводилась с использованием следующего методического инструментария: личностный опросник Р. Кеттелла 16 PF (форма А); методика определения индивидуальной меры рефлексивности личности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева); опросник «Уровень субъективного контроля (УСК)»; стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик; опросник по самооценке ригидности (вопросник Р. Нигневицкого по Дж. Бренгельману).

Указанный выше инструментарий позволяет диагностировать определенные ПНК. Рассмотрим подробнее некоторые из них, чтобы обосновать сделанный выбор. Рефлексивность руководителя является одним из главных факторов эффективности управленческой деятельности, причем рефлексивность и результативная сторона деятельности руководителя связаны инвертированными U-образными отношениями. Для эффективного управления необходим средний уровень развития данной способности. Именно на ней базируются межличностные отношения, достигается результативность любого контактного взаимодействия, а тем более - целенаправленного воздействия одного субъекта на других [6]. В этой связи роль рефлексивности заключается в корректировке проявления остальных личностных качеств, являющихся ПНК.

Интернальность (внутренний локус контроля) представляет собой устойчивую личностную черту, сформированную в процессе социализации. Аккумулируя социальный опыт личности, локус контроля отражает отношение субъекта к различным событиям: к внешне детерминированным (экстернальная ориентация) или внутренне детерминированным (интернальная ориентация). Интернальность проявляется, прежде всего, в атрибуции социальной ответственности [9]. Следовательно, данное качество, должно, так же как и рефлексивность, корректировать проявление в деятельности личностных качеств, являющихся ПНК для руководителя.

Результаты исследования и их обсуждение. Выявление ПНК на предварительном этапе исследования позволило составить список из 10 качеств, объективно препятствующих реализации управленческой деятельности: конформизм, сензитивность, высоко развитое воображение, низкая социабельность, чувство вины, тревожность, шизоидность, ригидность. Два качества были выделены отдельно с учетом их компенсаторной функции: рефлексивность и интернальность.

Компенсаторная роль личностных характеристик может быть проиллюстрирована следующим примером: независимо от того, как сильно выражены в структуре личности ПНК, рефлексивность и интернальность по-

зволяют оптимизировать деятельность и корректируют поведенческое проявление остальных характеристик, являются «внутренними» регуляторами поведения.

Основными способами обработки результатов стали следующие методы математико-статистического анализа: линейный корреляционный анализ, метод построения матриц интеркорреляций, метод построения структурограмм, метод подсчета средней величины, определение достоверности различий, различные способы для анализа матриц интеркорреляций и структурограмм (анализ функциональной роли каждого качества в их общей структуре (выявление базовых качеств), определение меры когерентности, дифференцированности и общей организованности структуры, метод χ^2).

По итогам диагностики ПНК руководителей были составлены матрицы интеркорреляций, послужившие основой для построения структурограммы. При сравнении полученных структурограмм ПНК мужчин и женщин-руководителей были обнаружены достоверные различия в уровне выраженности качеств: «сензитивность», «воображение», «конформность», «склонность к чувству вины», «тревожность». Чрезмерная эмоциональная чувствительность, конформизм, импульсивность, повышенная тревожность, склонность к чувству вины более присущи женщинам руководителям, данные характеристики не способствуют успешной реализации управленческих функций, но при этом говорить о неспособности женщин к осуществлению руководящей деятельности нельзя. Возможно, эффективная реализация женщинами профессиональной управленческой деятельности компенсирована определенными личностными чертами (в том числе теми, о которых говорилось выше).

Подсчет индексов организованности (ИОС), когерентности (ИКС) и дифференцированности (ИДС) показал, что уровень системной организации анти-ПВК у женщин-руководителей в 1,5 раза (или на 50%) выше, чем у мужчин (см. табл. 1).

Таблица 1
Мера организованности структурограмм

пол	ИОС	ИКС	ИДС
мужчины	8	15	7
женщины	12	18	6

Полученные структурные показатели характеризуют систему ПНК женщин-руководителей как более целостную, дифференцированную и организованную, что должно отражаться в их меньшей профессиональной эффективности, по сравнению с мужчинами. За счет большей структурированности достигается, в частности, известный «синергетический эффект» («системный эффект»). Объединение качеств в организованную систему повышает потенциал как каждого качества в отдельности, так и их общей совокупности. Поскольку данные качества несут в себе не-

гативную окраску для управленческой деятельности, то структурированность этих систем ПНК у женщин-руководителей не может обеспечить высокую адаптивность личности в целом и ее адаптивность к условиям управленческой деятельности, в частности. Структурная организация ПНК руководителей-женщин не способствует адекватному приспособлению к сложным условиям функционирования организации. Структурная организация ПНК мужчин-руководителей в целом менее развита, и обладает поэтому «меньшей мощностью».

Выявление компенсаторной роли рефлексивности и интернальности также позволило сделать выводы о специфичности указанного процесса. Рефлексивность и интернальность, безусловно, играют главенствующую роль в успешности реализации руководителем управленческих функций. У мужчин-руководителей они являются главными регуляторами поведения и ведут к ослаблению негативных связей и, следовательно, - уменьшению (и даже нивелированию) ПНК. У женщин-руководителей наоборот – без рефлексивности и интернальности, консолидирующих ПНК, количество негативных качеств уменьшается.

Итак, в результате проведения эмпирического исследования было обнаружено, что реализация управленческих функций мужчинами осуществляется более успешно, чем женщинами, в силу их личностных особенностей. Несмотря на высокую интеграцию ПНК, мужчины успешнее применяют компенсаторные механизмы, тем самым, обеспечивая более высокую реализацию управленческих функций. Женщины при достаточно высокой интегрированности ПНК иначе используют систему компенсаторных механизмов: рефлексивность и интернальность «работают» у женщин-руководителей не для того, чтобы ослабить негативное воздействие ПНК, а способствуют объединению негативных качеств. Несомненно, реализация управленческих функций женщинами-руководителями в силу описанных причин, будет осуществляться менее эффективно и более «затратно», чем мужчинами.

Таким образом, различия между структурами личностных качеств мужчин и женщин-руководителей существенны. Они прослеживаются и в плане целостных интегрированных структур, и в плане индексов структурированности.

Выводы. Подводя итог сказанному, необходимо еще раз подчеркнуть, что основной целью исследования было изучение и сравнение структур личностных качеств мужчин и женщин-руководителей, являющихся ПНК. Работа связана с проблематикой полоролевых различий, а также с проблемой профессионально-важных и профессионально-негативных качеств в управленческой деятельности. В результате исследования данного вопроса было выявлено:

1. В работе впервые вводится новое понятие – профессионально-негативные качества (ПНК) руководителя. Оно более полно и наглядно описывает систему качеств, нивелирующих эффективность управленческой деятельности. Рассмотрение разнообразных личностных качеств в со-

отношении: профессионально-важные, профессионально-нейтральные и профессионально-негативные может быть упорядочено в определенном континууме, позволяющем лучше понять причины успешности или неуспешности в управленческой деятельности.

2. Обосновано изучение личностных качеств как профессионально-важных, так и профессионально-негативных не по деятельностно-феноменологическому, а по структурно-личностному критерию. Это связано с тем, что в исследованиях аналитического типа исходно принимается установка на «максимально глубокий» и детализированный анализ ПВК. Однако чем детальнее анализ и конкретнее выявляемые качества, тем слабее и неоднозначнее связь каждого из них с эффективностью деятельности. Преимущества структурного подхода заключаются в том, что в качестве внешних критериев валидации свойств и их структуры используются итоговые, результативные параметры деятельности, а также процессуальные критерии.

3. В ходе исследования были выявлены существенные различия в структурах личности мужчин и женщин руководителей. Причем, эмпирически доказано, что реализация управленческих функций мужчинами осуществляется более успешно, чем женщинами, в силу их личностных особенностей. Полученные структурные показатели характеризуют систему ПНК женщин-руководителей как более целостную, дифференцированную и организованную, что должно отражаться в их меньшей профессиональной эффективности, по сравнению с мужчинами. За счет большей структурированности достигается известный «синергетический эффект». Структурная организация ПНК женщин-руководителей не способствует адекватному приспособлению к сложным условиям функционирования организации.

4. Выявление компенсаторной роли рефлексивности и интернальности позволило сделать выводы о специфичности указанного процесса. Рефлексивность и интернальность, безусловно, играют главенствующую роль в успешности реализации руководителем управленческих функций. У мужчин-руководителей они являются главными регуляторами поведения и ведут к ослаблению негативных связей и, следовательно, - уменьшению (и даже нивелированию) ПНК. У женщин-руководителей, наоборот, – без рефлексивности и интернальности, консолидирующих ПНК, количество негативных качеств уменьшается. Следовательно, мужчины успешнее применяют компенсаторные механизмы, тем самым, обеспечивая более высокую реализацию управленческих функций.

В результате исследования было определено, что действительно существуют очевидные и достаточно выраженные различия в личностных качествах мужчин и женщин-руководителей. Тем самым находит подтверждение гипотеза о наличии существенных различий систем личностных качеств у руководителей дифференцированных по признаку пола. Главное отличие системы личностных качеств женщин от мужчин-руководителей заключается в существенно большей структурированности всей системы

личностных качеств, являющихся профессионально-негативными и, соответственно, в ее меньшей адекватности сложным условиям управленческой деятельности, а, следовательно, в большей адаптивности мужчин-руководителей к условиям и требованиям управленческой деятельности.

Литература

1. Андреева, Г.А. Социальная психология: учебник для вузов. - М.: Наука, 1994.
2. Анохин, П.К. Очерки по физиологии функциональных систем. М., 1975.
3. Кабаченко, Т.С. Психология управления. М.: Педагогическое общество России, 2000.
4. Карпов, А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999.
5. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юристъ, 1998.
6. Карпов, А.В., Пономарева, В.В. Психология рефлексивных механизмов управления. М. – Ярославль, 2000.
7. Кричевский, Р.А. Если Вы руководитель: элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993.
8. Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992.
9. Немов, Р.С. Психологический словарь. М.: Владос, 2007.
10. Шадриков, В.Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1994.
11. Шадриков, В.Д. Психологический анализ деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 1979.

СОВЛАДАНИЕ С УГРОЗОЙ ПОТЕРИ РАБОТЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЖИЗНЕННОЙ ПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ

Н.Е. Водопьянова

кандидат психологических наук, доцент

О.В. Гурева

магистрант

(г. Санкт-Петербург)

Тезисы подготовлены при финансовой поддержке РГНФ, название гранта "Субъективные репрезентации профессионально-трудных ситуаций как фактор совладающего поведения на разных этапах профессионализации"
№ 08-06-00478а

Разразившийся в сентябре-ноябре 2008 года мировой финансовый кризис серьезно отразился на российском рынке рабочей силы с ограниченным спросом. Многие предприятия и организации в ситуации кризиса вынуждены сокращать штатное расписание и увольнять персонал. Кризис

потери работы наиболее очевидное явление в условиях рынка труда с ограниченным спросом.

Социологические исследования показывают, что страх безработицы это один из наиболее сильных страхов постсоветского периода. Обнаружено, что в период 1994 – 2000 гг. страх потери работы испытывали от 60% до 70% работающего населения. Также было установлено, что воздействие этого страха имеет вполне конкретные поведенческие исходы и негативные последствия для психологического благополучия и здоровья трудящихся. При этом весьма показательно, что поведение не всегда зависит от реальной ситуации на рынке труда, например, от уровня безработицы. Вполне достаточно субъективного означивания потенциальной ситуации потери работы как критической, чтобы изменилось поведение или появились личностные дисфункции. Таким образом, выделяются две ключевые черты кризиса – наличие критической ситуации (хотя бы и в форме ее субъективного представления) и изменение внешнего поведения в целях недопущения развития противоречия в трудовых отношениях (Бендюков, 2006). Страх потери работы относится к латентному ненормативному кризису. Это – страх неуверенности занятых людей в будущем.

Совладающее поведение позволяет субъекту «справиться со стрессом или трудной жизненной ситуацией с помощью осознанных действий способами, адекватными личностным особенностям и ситуации» (Крюкова, 2007). Психологическое совладание – это процесс, в котором на разных этапах субъект использует различные стратегии, иногда даже совмещая их. В процессе совладания выделяются разные стадии и копинг-усилия и стили совладания (Анцыферова, 1993; Нартова-Бочавер, 1997; Муздыбаев, 1998; Крюкова, 2007). В зависимости от содержания адаптивных задач, возникающих перед человеком в кризисной ситуации исследователи выделяют виды специфических стратегий совладания с негативными жизненными событиями и критерии оценки их продуктивности или конструктивности. Чем больше стратегии совладания удовлетворяют общим адаптивным или преобразующим проблемную ситуацию задачам, тем большей конструктивностью они обладают (Анцыферова, 1994).

В качестве критериев конструктивности совладания с кризисными ситуациями могут быть использованы показатели управления негативными чувствами (страхом, чувством уязвимости, безнадежностью, гневом), сохранение и поддержание образа «Я», социальной идентичности, уверенности в себе и др. Кризисные события обычно испытывают способности человека, расшатывают уверенность в себе и своих успехах, подвергают сомнению его идентичность и жизненных смыслов. Это проявляется в динамике мироощущения в процессе столкновения человека с кризисной ситуацией. Повышение уровня субъектности и адекватности поведения человека в кризисных и трудных жизненных ситуациях способствует росту продуктивного или конструктивного совладания (Крюкова, 2007). В психологии совладающего поведения важными вопросами являются выявление

ние диспозиционных или личностных детерминант копинг-стратегий, а также возможность развития совладающего поведения субъекта.

Целью настоящего исследования являлось расширение представлений о возможных путях психологической помощи лицам, переживающим угрозу увольнения с работы в связи с организационным и финансовым кризисом. Исследование осуществлялось с позиций процессуальной концепции совладающего поведения, согласно которой копинг-стратегии рассматриваются как совокупность механизмов активации и оперирования ресурсами преодоления. На основании теоретического анализа было выдвинуто предположение о том, что лица с разным жизненным настроем – жизненной позицией в виде пессимизма, оптимизма и реализма различаются по восприятию собственных ресурсов и ситуации угрозы увольнения, а также по планируемым стратегиям совладания с данной ситуацией.

Исследование проводилось в организациях, где с из-за финансового кризиса было уволено 25% - 30% сотрудников и ожидалось дальнейшее сокращение численности персонала. В исследовании приняли участие 65 человек от 30 до 50 лет. Использовались следующие методики: анкета «Прогноз кризисной ситуации», шкала адаптированности к ситуации финансового кризиса, шкалы для оценки стрессогенности кризисной ситуации и вероятности увольнения. Опросник «Потери и приобретения», позволяющий определить баланс между приобретенными и потерянными личностными ресурсами. Шкала оптимизма и активности (AOS), с помощью которой определялись степень выраженности оптимистичности, активности и пять типов жизненной позиции – активный оптимизм, пассивный оптимизм, активный пессимизм, пассивный пессимизм и реализм (Водопьянова, 1998, 2009).

Были обнаружены достоверные различия между оптимистами, пессимистами и реалистами по оценкам стрессогенности ситуации финансового кризиса и угрозы увольнения, а также по представлениям о личных ресурсах и стратегиях преодоления негативных исходов кризисной ситуации. Пассивные пессимисты наиболее «катастрофично» оценили стрессогенность ситуации финансового кризиса по таким шкалам как продолжительность и широта кризиса, вероятность потери работы и других лично значимых ресурсов. По субъективным оценкам активные оптимисты легче адаптировались к ситуации кризиса, более уверены в собственные ресурсы его преодоления и меньше опасаются увольнения, чем пессимисты. В отличие от оптимистов реалисты более низко оценили личную адаптированность к ситуации и дали менее оптимистичные прогнозы относительно ресурсных потерь, продолжительности и широты кризиса. Активные и пассивные пессимисты на момент исследования (февраль 2009) достоверно выше оценили потери их личных ресурсов относительно реальных и будущих приобретений, чем оптимисты и реалисты. «Активные пессимисты» в наибольшей мере «драматизируют» ситуацию кризиса и возможного увольнения.

Обнаружены достоверные различия между группами пассивных пессимистов и пассивных оптимистов по предпочтению стратегий преодоления ситуации финансового кризиса. У пассивных пессимистов в сравнении с пассивными оптимистами в большей мере выражены такие ресурсосберегающие стратегии как «капитуляция» (снижение потребностей, усилий для переквалификации, а в случае увольнения – отказ от прежнего образа жизни, степени комфорта и др. благ), «экономизация» (минимизация расходов), «переориентация» (смена профиля работы, своего профессионального статуса). Среди активных оптимистов больше ориентация на стратегию «обогащение» – использование кризиса для профессионального и личностного развития, для карьерного продвижения и повышения статуса, экономического благосостояния и др. Количество пессимистов среди лиц с низкой выраженностью субъектной активности существенно выше, чем среди лиц с высокой субъектностью и самодетерминацией.

На основе результатов корреляционного анализа и теории пессимизма как приобретенной беспомощности М.Селигмана (Селигман, 1999) была разработана программа психологического тренинга «Противодействие пессимизму», которая была направлена на укрепление рационализма и оптимистичности. Апробация программы показала, что ключевым направлением коррекции пессимистической уязвимости к трудным ситуациям является восполнение и развитие субъектных ресурсов преодоления. Активизация субъектных ресурсов ради продуктивного совладающего поведения легче осуществляется у оптимистов, чем у пессимистов, особенно у активных пессимистов. Очевидно, пассивные пессимисты в большей мере находятся в плену выученной беспомощности и веры в невозможность самоизменения. Пессимистическая жизненная установка определяет способы адаптации к кризисной ситуации за счет сбережения энергетических и личностных ресурсов. Оптимистическая установка связана с готовностью вкладывать персональные ресурсы в преобразование себя и ситуации. Подтвердилась гипотеза о том, что отличие оптимистов от пессимистов лежит в сфере когнитивного оценивания трудных ситуаций и ресурсообеспечения их преодоления. Психологическая помощь лицам, переживающим ситуации угрозы потери может быть направлена на ресурсообеспечение совладающего поведения, укрепление субъектной позиции относительно трудной ситуации.

Литература

1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита. Психологический журнал. 1994. Т. 15 – №1. С. 3 – 18.
2. Анцыферова Л.И. Психология повседневности: жизненный мир личности и "техники" ее бытия. Психологический журнал. 1993. Т.14. – № 2. С.3-16.
3. Бендюков М.А.. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированной трудовой занятостью, по материалам. [http: //www.ipras.ru](http://www.ipras.ru) - сайт института психологии РАН, 2006.

4. Водопьянова Н.Е. Активная жизненная позиция личности и профессиональная адаптация в условиях социально-экономического кризиса. Сборник научных трудов «Психологические проблемы самореализации личности». 1998. Вып.2.
5. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: «Питер». 2009.
6. Крюкова Т.Л. Человек как субъект совладания. Материалы конференции «Психология совладающего поведения». Кострома. 2007. С. 41-44.
7. Муздыбаев К. «Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ». Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т.1. Вып. 2. С. 62–69.
8. Муздыбаев К. Оптимизм и пессимизм личности. Журнал социологические исследования. 2003 – №12. С. 87-96.
9. Нартова-Бочавер С. К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности. Психологический журнал. № 5– 1997. С. 20-30.
10. Селигман М. Как научиться оптимизму. Советы на каждый день. – М., 1999.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ У МЕНЕДЖЕРОВ

Н.В. Азарёнок

кандидат психологических наук, доцент

Л.В. Повидайко

старший преподаватель

(Республика Беларусь, г. Минск)

Эмоциональная стабильности и стрессоустойчивость являются важными характеристиками, необходимыми менеджеру для эффективного выполнения своих обязанностей. Исследователями выделяются следующие симптомы стресса: проблемы со сном, чрезмерное употребление алкоголя или курения, неспособность к отдыху, хроническое переживание, нервозность, напряжение, впечатлительность и легкая ранимость, проблемы здоровья, эмоциональная неустойчивость, чувство неспособности справиться с чем-либо, и даже неудобная рабочая поза. Анализ причин стресса у сотрудников в организации, показал, что на возникновение этого состояния влияет ряд факторов как производственных, так и личностных. Стресс не-

гativamente сказывается на самой личности (соматические и психические изменения), и на внутренней организационной среде. Негативные последствия производственного стресса отражаются на продуктивности деятельности и здоровье работников, финансовой эффективности, стабильности и конкурентоспособности организации в целом. Следовательно, формирование психологической культуры стрессоустойчивости у менеджеров – важная практическая задача их подготовки.

Человек, находящийся в состоянии стресса (даже на стадии истощения), долгое время может производить впечатление физически и психически здорового человека. Однако происходящие в нем изменения становятся заметнее, например: прекрасный специалист вдруг становится недееспособным (синдром «выгорания»), добрый и мягкий человек превращается в раздражительного и подозрительного субъекта. В таких случаях говорят о сильных личностных деформациях. Это типичный и весьма распространённый вид нарушений, связанный с выполнением социально значимых функций, профессиональной деятельностью.

Длительное воздействие стресса приводит к таким неблагоприятным последствиям, как снижение общей психической устойчивости организма, появление чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности и тенденции к отказу от выполнения заданий в ситуациях повышенных требований, неудач и поражений. Анализ факторов, вызывающих подобные симптомы в различных видах деятельности, показал, что существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошенности вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми.

С точки зрения содержательной подготовки, знание этих симптомов полезны менеджеру как для самопрофилактики стресса и эмоционального выгорания, так и для диагностики у подчиненных этих состояний.

Ряд проанализированных по проблеме работ позволяет сделать вывод, что эмоционально стабильная личность менее подвержена стрессу, чем нестабильная. Следовательно, изучение эмоционального мира личности – одна из важнейших задач, которые ставит перед собой психологическая наука. С этой точки зрения нас будет интересовать эмоциональное выгорание, связанное с развитием стрессоустойчивости менеджеров.

Эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального, и умственного истощения, которое возникает вследствие длительного воздействия неблагоприятных факторов. Это динамический процесс, который возникает в полном соответствии с механизмами развития стресса. На эмоциональное выгорание влияют индивидуальные, организационные и социально-психологические факторы. Развитие синдрома эмоционального выгорания носит стадийный характер. По мере его развития могут возникнуть различные психосоматические заболевания и профессиональная дезадаптация личности. Эмоциональное выгорание выступает механизмом психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующее воздействие. Менед-

жеры, чья деятельность связана с общением и взаимодействием с партнерами, подвержены симптомам постепенного эмоционального утомления и опустошения, что отрицательно влияет на исполнение профессиональной деятельности и ведет к ухудшению психического и физического самочувствия. Это объясняет значимость проводимых исследований в обозначенной области и, как результат, поиск средств для предотвращения эмоционального выгорания у представителей данной профессии. Выявление механизмов и закономерностей формирования симптомов «выгорания» позволит определить основные пути и способы предупреждения эмоциональных, поведенческих и психосоматических нарушений в деятельности менеджера.

Неоднозначными являются имеющиеся данные о взаимосвязи между переменными пола и эмоциональным выгоранием. В ряде исследований (Бурке Р.Дж., Грингаласс) отмечалось, что мужчины в большей степени подвержены процессу выгорания, чем женщины. Другие исследователи (Даниэль Дж., Шабо И.) приходят к совершенно противоположным заключениям. Установлено, что мужчины более предрасположены к деперсонализации (отрицательному отношению к клиентам, труду и его предмету), а женщины – эмоциональному истощению. Мужчины оказались более чувствительными к воздействию стрессов в тех ситуациях, которые требовали от них демонстрации истинно мужских качеств, таких как физические данные, мужская отвага, эмоциональная сдержанность, показ своих достижений в работе. В то же самое время женщины являются более чувствительными к стрессовым факторам при выполнении тех обязанностей, которые требуют от них сопереживания, воспитательных умений, подчинения. В качестве объяснения предлагается тезис о том, что работающая женщина испытывает более высокие рабочие перегрузки (по сравнению с мужчинами) из-за дополнительных домашних и семейных обязанностей.

Имеются исследования В.Е. Орел, свидетельствующие о наличии связи между семейным положением и выгоранием. В них отмечается более высокая степень предрасположенности к эмоциональному выгоранию у лиц (особенно мужского пола), не состоящих в браке. Причем холостяки в большей степени предрасположены к выгоранию даже по сравнению с разведенными мужчинами.

Предметом нашего исследования стали стрессоустойчивость и эмоциональное выгорание у менеджеров, работающих в государственных и коммерческих учреждениях. Данные, предложенные в материалах, получены в ходе выполнения дипломных проектов студентами факультета психологии БГПУ им. Максима Танка.

Результаты исследования позволили сделать следующие выводы. Женщины больше, чем мужчины, подвержены синдрому эмоционального выгорания. Следовательно, у женщин могут появляться такие негативные последствия как снижение успешности в профессиональной деятельности и ухудшение отношений с партнерами. Затем, как следствие длительного воздействия неблагоприятных факторов, могут проявляться различного

рода психосоматические расстройства. В связи с этим, особое значение приобретают профилактические мероприятия, направленные на предотвращение самого факта проявления синдрома эмоционального выгорания, путем изучения ситуаций, вызывающих перенапряжение функциональных систем организма и формирование устойчивости индивида к негативным воздействиям, которые неизбежны в профессиональной деятельности менеджера.

Для определения влияния пола и принадлежности к государственному или коммерческому учреждению на эмоциональное выгорание, был проведен дисперсионный анализ, который позволил изучить влияние обозначенных переменных, а также их сочетание на изменчивость изучаемого признака. В нашем исследовании влияющими факторами были пол и принадлежность к государственному или коммерческому предприятиям, а зависимой – эмоциональное выгорание.

Анализируя полученные данные, можно сделать следующие выводы. На эмоциональное выгорание у менеджеров влияют пол и принадлежность к типу предприятия (государственному или коммерческому). У женщин уровень эмоционального выгорания выше, чем у мужчин. Уровень эмоционального выгорания у сотрудников государственных учреждений выше, чем в коммерческих.

На эмоциональное выгорание на фазах «Резистенция» и «Истощение» большее влияние оказал фактор «Тип предприятия», по сравнению с фактором пола, а на фазе «Напряжения» наоборот.

Таким образом, можно сделать вывод, что между менеджерами женщинами и мужчинами, работающими в государственных и коммерческих учреждениях, существуют различия в развитии эмоционального выгорания. Интересным на наш взгляд является полученный результат о том, что уровень эмоционального выгорания у сотрудников государственных учреждений выше, чем у сотрудников коммерческих организаций. Причины данного феномена требуют дальнейшего, более детального исследования. Исходя из вышесказанного, актуальным становится разработка программ и мероприятий по профилактике, предупреждению и оказанию психологической помощи менеджеру по преодолению стресса.

ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА

Л.В. Бородкина
старший преподаватель
(г. Тверь)

В настоящее время количество практикующих психологов-консультантов резко возрастает. Увеличение дипломированных специалистов, готовых предоставить консультативные услуги населению по психо-

логической проблематике, к сожалению, не всегда соответствует ожидаемому качеству.

В процессе современного обучения наблюдается смещение направленности учебной деятельности на приобретение студентами-психологами преимущественно теоретических знаний. Следуя данной тенденции, к концу образовательного процесса будущие психологи имеют представление лишь о теории научных предметов, а не о внутреннем содержании профессиональной деятельности. Попытка прямого применения полученных теоретических знаний в практической деятельности обычно является малопродуктивной. Оказываясь на рабочем месте, выпускник психологического факультета сталкивается с необходимостью приобретения дополнительных профессиональных навыков на многочисленных курсах повышения квалификации, обучающих семинарах, тренингах. В итоге дипломированному психологу требуется еще несколько лет адаптации к специфике профессиональной деятельности.

Любая консультативная ситуация представляет собой серьезное испытание не только для профессиональных, но и для личностных качеств начинающего специалиста. Многие молодые специалисты уходят из профессии, чувствуя свою несостоятельность перед многообразием типов обращений и невозможностью применить багаж теоретических знаний для эффективной помощи консультируемым. Педагоги высшей школы все чаще отмечают, что подготовка современного специалиста должна быть ориентирована на его профессиональное саморазвитие и самоизменение личности. Обретение профессиональной идентичности является чрезвычайно важной частью профессионального становления психолога-консультанта.

Самовосприятие и профессиональное самосознание в процессе психологического консультирования обычно не попадают в область изучения на практических занятиях и по ходу производственной практики студентов-психологов. Данный пробел учебного процесса вряд ли можно восполнить, просто увеличив число плановых практических занятий. Существующее положение дел связано больше со спецификой консультативного процесса, а так же с наличием или отсутствием готовности личности будущего специалиста к обретению профессионального становления. Изменения клиента в процессе консультирования часто малозаметны, носят накопительный характер. Начинающему психологу трудно определить результат консультативного воздействия. Адекватную оценку своих терапевтических возможностей он обретает постепенно, проходя через периоды серьезных сомнений в правильности и эффективности своего профессионального вмешательства. Большое значение на этапе вхождения в профессию имеет профессиональная поддержка коллег и супервизора, если они присутствуют в рабочем коллективе или есть возможность обращения к ним за профессиональными консультациями.

Таким образом, на этапе вузовского образования практически отсутствует целенаправленное формирование профессиональной идентичности психолога-консультанта, которая, тем не менее, нуждается в специальной

работе по ее развитию. Наибольшее значение приобретает развитие рефлексивно-мыслительной культуры как формы организации внутренней мыслительной деятельности практического психолога.

Нами на базе центра социально-психологической поддержки факультета психологии и социальной работы Тверского государственного университета разрабатывается и апробируется программа предупреждения расстройств профессиональной адаптации на этапе вузовского обучения. Данная программа направлена на адресное краткосрочное становление профессиональной идентичности будущего психолога-консультанта. Опишем коротко основные этапы работы данной программы.

Студентам первых, вторых курсов предлагается пройти обучающий семинар-тренинг: «Первичные навыки психолога-консультанта». Данный тренинг направлен на отработку в группе единомышленников практических навыков налаживания первоначального контакта с клиентом, рефлексивного слушания, выявления типа запроса, формулирования терапевтической гипотезы. После прохождения данного тренинга многие студенты бывают весьма удивлены сложностью внутренней рефлексивно-мыслительной деятельности, которой занят психолог в процессе консультирования.

Следующим этапом программы становления профессионального самосознания является погружение будущего специалиста в наиболее востребованные в современной консультативной практике методы психологической реабилитации. Через проработку личного эмоционального неблагополучия происходит осознание и коррекция индивидуальных конструктов, мешающих раскрытию успешной реализации профессионального потенциала. После ознакомления с основными методами терапевтического воздействия осуществляется выбор того психокоррекционного направления, той теоретической школы, в рамках которой будущей специалист способен наиболее эффективно реализовать свой профессиональный потенциал без ущерба для собственной личности. Далее происходит поэтапное развитие профессиональных навыков в рамках выбранного направления психокоррекции, которое включает в себя следующие уровни: базовый курс (120 часов), интервизорская группа (100 часов), супервизорская группа (100 часов). Каждый уровень тематически разделен на занятия, продолжительность которых составляет 10 академических часов. Приблизительное расписание такого рода обучающих практических занятий (например, по базовому курсу эмоционально-образной терапии) может частично выглядеть следующим образом:

Эмоционально-образная терапия (ЭОТ), базовый курс:

04.09. (суб) Тема: Тревога. (ЭОТ), 12ч-19ч 30мин.

25.09. (суб) Тема: Депрессивные состояния. (ЭОТ), 12ч-19ч 30мин.

16.10. (суб) Тема: Печаль. (ЭОТ), 12ч-19ч 30мин.

06.11. (суб) Тема: Обвинения, обиды. Стыд. (ЭОТ), 12ч-19ч 30мин.

27.11. (суб) Тема: Ревность. (ЭОТ), 12ч-19ч 30мин.

- 18.12. (суб) Тема: Горе. Утрата. (ЭОТ), 12ч-19ч 30мин.
08.01. (суб) Тема: Навязчивые состояния. (ЭОТ), 12ч-19ч 30мин.
29.01. (суб) Тема: Психосоматические проблемы. (ЭОТ), 12ч-19ч

30мин.

Интервизорская группа (становление профессиональной идентичности):

18.09. (суб) Тема: Мотивация клиента. Типы запросов. Зачем приходят к психологу-консультанту? 12ч-19ч 30мин.

23.10. (суб) Тема: Игры клиентов-игры консультантов. 12ч-19ч 30мин.

20.11. (суб) Тема: Переносы, контрпереносы. Соппротивление клиента. 12ч-19ч 30мин.

11.12. (суб) Тема: Отказ клиента от продолжения работы. Негативные чувства после сеанса. 12ч-19ч 30мин.

24.12. (суб) Тема: Препятствия профессиональному успеху. Личный вклад. 12ч-19ч 30мин.

Формирование супервизорской группы происходит одновременно с очередным набором студентов на новый базовый уровень. То есть, часть студентов впервые узнают и практически отрабатывают основные методы психокоррекционного воздействия в рамках выбранного психокоррекционного направления, а другая часть студентов, уже прошедших базовый и интервизорский уровень, выступают для новичков в некоторых упражнениях психологами-консультантами. Работу психологов, проходящих супервизию своей консультативной работы, курирует ведущий группы (супервизор). Взаимодействие в одной группе и новичков и практически сформированных в плане профессиональной идентичности студентов-психологов дает богатый опыт обратной связи, которую невозможно получить в таком объеме в режиме реального психологического консультирования.

Таким образом, придерживаясь данной программы целенаправленного профессионального становления рефлексивно-мыслительной культуры будущего психолога консультанта, мы параллельно решаем две важные задачи:

1) студенты имеют возможность скорректировать возможные сложности взаимоотношений с будущими клиентами в безопасной обстановке, развивая реальные терапевтические навыки по ходу обучения, а не после получения диплома специалиста;

2) предоставление эффективной дополнительной возможности быстрого профессионального роста по личному желанию студента, а не в обязательном учебном порядке, дает возможность не допустить к специфическим профессиональным знаниям низкомотивированных в плане профессиональной реализации студентов, а так же студентов с недостаточ-

ным профилем соответствия личностных качеств, необходимых для профессиональной пригодности психолога-консультанта.

Основное содержание разрабатываемого нами подхода становления профессиональной идентичности составляет формирование внутренней мыслительной деятельности психолога-консультанта, которая не может быть отражением теоретического знания, а является каждый раз заново выстраиваемой в процессе взаимодействия между психологом и консультируемым. В итоге каждый студент, прошедший данную программу дополнительного обучения определяет для себя, в чём состоит его профессиональная роль, каковы внутренние процессы клиента и консультанта, каким образом они взаимосвязаны. В дальнейшем, получив реальный опыт практического консультирования, каждый участник такой интенсивной программы краткосрочного становления профессиональной идентичности может сам стать супервизором начинающих консультантов, делаясь с ними знаниями о психологии человеческих проблем и техническими умениями их эффективной коррекции.

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ КОНСУЛЬТАНТОВ СОВРЕМЕННОГО КОЛЛ-ЦЕНТРА

С.Б. Калинина

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Тверь)*

Современный уровень развития экономики и сферы услуг в нашей стране характеризуется появлением новых услуг и организаций, в которых объединяются, например, телекоммуникационные, компьютерные и социальные технологии, создавая синергетический эффект. Ярким примером предприятий нового типа являются call-центры, стремительно вошедшие в жизнь современного общества и ставшие его неотъемлемой частью. Специалист, работающий в колл-центре осуществляет сложную деятельность по проведению телефонных консультаций с клиентами, которая объединяет в себе элементы деятельности психолога, менеджера, конфликтолога, специалиста по продажам. Такая многоплановость деятельности, а также специфические условия и содержание труда консультанта позволяют говорить о возникновении нового трудового поста, что делает актуальным изучение необходимых для осуществления эффективной деятельности такого специалиста методов профессиональной подготовки.

С другой стороны, анализ деятельности современных российских колл-центров, работающих, в частности, в различных сферах телекоммуникационных услуг, показывает существование серьезных проблем в поиске компетентных специалистов-консультантов и организации их деятельности. В частности, текучесть кадров в колл-центрах Тверских филиалов компаний «Ренессанс-страхование» и «ЦентрТелеком» составляет около 30 %, более 70% исходящих звонков являются нерезультативными, а

уровень удовлетворенности деятельностью консультантов в нашем исследовании является крайне низким.

Анализ системы обучения менеджеров и психологов; анализ российского Государственного стандарта высшего профессионального образования позволяет сделать вывод, что среди дисциплин (обязательного блока) нет ни одной профессиональной дисциплины, в которой четко были бы определены знания, умения и навыки, необходимые консультанту в сфере телекоммуникативной деятельности; нет количественных и качественных оценок для определения уровня психологической и организационной культуры данного специалиста.

Задачи формирования психологических качеств личности, характерных для профессии телефонного консультанта нового поколения, готового активно решать вопросы рыночной экономики, применять свои знания, как в государственных, так и в частных коммерческих предприятиях - определяют необходимость поиска новых нестандартных путей образовательного процесса в вузе и ссузе.

Таким образом, становится крайне актуальным исследование профессионально-важных качеств консультанта колл-центра, моделей эффективной деятельности, а также форм и методов обучения специалистов для наилучшего соответствия выполняемой деятельности.

Анализ теоретических источников по проблеме профессиональных и личностных качеств телефонного консультанта показал, что большинство авторов подчеркивают важность практически одних и тех же качеств, незначительные различия наблюдаются лишь в использовании терминов.

Есть работы, в которых сделана попытка систематизировать имеющиеся данные по профессионально-важным личностным чертам консультанта. Например, М.В.Молоканов выделил факторы, которые являются базисными для оценки специалиста, работающего с людьми. Этими факторами являются “интерес к другому”, “доминантность” и “каузальность”[1].

В разработанной нами модели личности эффективного консультанта колл-центра основными являются первичные качества. К этим качествам мы отнесли: аутентичность, самоактуализацию, жизненную активность, эмпатию, ассертивность, профессиональную компетентность.

Профессионализм - одно из высших показателей эффективности в деятельности телефонного консультанта. Профессиональное искусство включает в себя прежде всего мотивацию и активность в познавательной деятельности, гуманитарное высшее образование, специальную подготовку для работы на телефоне.

Профессиональную подготовку будущий телефонный консультант получает в результате специального обучения в групповых тренингах, где проводится практическая наработка необходимых профессиональных качеств и освоение техник взаимодействия с клиентом. Психологическая подготовка, супервизии, постоянное повышение своей квалификации, участие в учебных и личностных тренингах, на лекциях, конференциях, семинарах дают консультанту больше шансов стать эффективным в работе, по-

сколькx тем самым «работает» активность, расширяется опыт и кругозор, человек познает окружающий мир и себя в этом мире снова и снова.

Существует классификация профессий по «критерию трудности и вредности» профессиональной деятельности.

Профессии высшего типа – по признаку необходимости постоянной внеурочной работы над предметом труда и собой (наука, просвещение, управление, искусство).

Профессии среднего (ремесленного) типа – подразумевают работу только над предметом труда.

Профессии низшего типа – после обучения не требуют работы ни над собой, ни над предметом труда.

Естественным будет отнести профессию консультанта колл-центра к профессиям высшего типа именно по необходимости постоянной рефлексии на содержании предмета своей деятельности и регулярного самообразования (квалификационные тренинги, семинары, курсы).

Телефонное консультирование относится к профессиям, требующим большой эмоциональной нагрузки, ответственности и имеющим весьма неопределенные критерии успеха. Представителям этих профессий грозит опасность «синдрома сгорания»[2].

Оценка эффективности может быть осуществлена с использованием объективных средств контроля - магнитофонных записей (метод экспертных оценок). Во многих колл-центрах одним из принципов работы является специально организованная супервизия, как способ контроля для повышения эффективности деятельности службы. Г.Хембли, автор руководства по телефонному консультированию, определяет супервизию как деятельность «направленную на присмотр за работой со стороны представителя агентства, при которой имеет место максимум обучения консультанта» [4, с.48]. Целью этого процесса является оптимизация личных качеств консультанта, а так же качества работы службы для того, чтобы абонент смог получить лучшую помощь.

Специфика работы в современном колл-центре, рассмотренная нами выше, требует разработки адекватных методов профессиональной подготовки консультантов.

На наш взгляд, задачи специальной психологической подготовки консультантов, которая стоит в одном ряду с общей психологической подготовкой, заключаются:

- В выработке психологических навыков и умений, требуемых данным видом деятельности для выполнения профессиональных задач в любых условиях, таких как условия повышенной эмоциональной нагрузки, дефицит времени, отсутствие непосредственного зрительного контакта, заедствие в основном вербального канала получения информации и т.д.

- В повышении стрессоустойчивости консультанта в процессе работы на телефоне, то есть в формировании психологической «надежности» этой категории специалистов, а именно, устойчивости психики к си-

туациям, характеризующимся неопределенностью, непрогнозируемостью, адекватному восприятию ситуаций, несущих большую психологическую нагрузку.

- В ознакомлении с возрастными, половыми, профессиональными, национальными психологическими особенностями объекта деятельности.

- В обучении консультантов своевременному распознаванию психологических нарушений как у себя, так и у коллег для выработки навыков самоконтроля и наблюдения за состоянием окружающих.

- В формировании умения нейтрализовать негативные психологические состояния, вызванные особенностями объекта и предмета деятельности, что предполагает развитие навыки саморегуляции.

- В формировании адекватных личностных установок, а именно: гуманистических ценностей, осознания важности своей деятельности, альтруизма и терпимости, независимости мышления и внутреннего локуса контроля, открытости и интересу к изменениям своей личности.

- В обучении различным методам релаксации, самовнушения, медитации для снятия последствий эмоционального выгорания.

В настоящее время наиболее распространенными видами профессиональной подготовки консультантов являются различные варианты социально-психологического тренинга, а именно тренинг коммуникативных умений. Такого рода тренинги разработаны для широкого круга людей, вовлеченных в профессиональную деятельность, органически связанную с общением. Во всех этих случаях общение оказывается составляющей самой производственной деятельности и соответственно компетентность в общении – составляющей профессиональной компетентности.

В нашем исследовании мы ставили перед собой цель оценить важность и эффективность использования профессионального тренинга как формы психологической подготовки консультантов колл-центра в виде специально организованной деятельности по усвоению знаний и формированию профессионально-важных умений и навыков, необходимых в деятельности данного специалиста.

С целью реализации этой цели нами проведена экспериментальная работа, состоящая из трех этапов: констатирующего, формирующего и контрольного.

В ходе констатирующего и контрольного этапов мы осуществили:

1. Сравнительный анализ самооценок удовлетворенности профессиональностью консультантов до и после проведения тренинга с помощью Т-критерия Вилкоксона;

2. Анализ ответов консультантов на разработанный нами опросник по результатам тренинга и выявление эффективности тренинга с помощью G- критерия знаков.

Программа формирующего эксперимента основывалась на предположении, что профессиональные умения могут развиваться с помощью це-

ленаправленных воздействий, способствуя эффективности профессиональной деятельности и развитию профессиональной компетентности консультантов.

С целью доказательства этого предположения в рамках нашего исследования был проведен психологический тренинг, целью которого являлось формирование адекватного поведения в профессиональной деятельности консультанта колл-центра. Теоретической основой тренинга стала концепция коммуникативной компетентности Л.А.Петровской [3].

Результаты экспериментальной работы показали высокую эффективность использования такого рода тренинга в целях психологической подготовки консультантов колл-центра, так как он способствует развитию профессионально-важных качеств и умений консультанта, личностному росту, выработке адекватных личностных и профессиональных установок консультантов, обучению навыкам саморегуляции и оптимизации психологического состояния специалистов.

Программа была апробирована нами на базе Тверского филиала ОАО «ЦентрТелеком» в двух группах: 8 чел. (ноябрь 2009 г.) и 8 чел. (декабрь 2010 г.).

Современная социально-экономическая ситуация в нашей стране, развитие рыночных отношений предъявляют новые требования к уровню квалификации персонала, который призвана обеспечить система высшего профессионального образования посредством практико — ориентированной подготовки студентов к профессиональной деятельности. Социальный заказ системы образования, определенный Законом Российской Федерации «Об образовании», Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования, Концепцией модернизации высшего профессионального образования ориентирует высшие образовательные учреждения на повышение качества профессиональной подготовки квалифицированных специалистов, компетентных в современных технологиях, способных к новаторству и творчеству на своем рабочем месте. Особую ценность приобретает так называемая «модель специалиста», в которой рассматривается специалист, способный эффективно функционировать в информационном пространстве, для которого информация и знания являются основным сырьем и продуктом его профессиональной деятельности.

В подготовке квалифицированных специалистов психологов, менеджеров, маркетологов большое внимание уделяется теоретическому обучению, но недостаточно исследуется проблема практико-ориентированного обучения. Проблемой здесь является недостаточная эффективность производственной практики, которая проявляется в недостаточном развитии коммуникативных навыков будущих менеджеров, приводящем к удлинению периода адаптации выпускников к реальным условиям в процессе самостоятельного труда. Поиск педагогически эффективных путей подготовки такого рода специалистов, требующих научно - обоснованных подходов к развитию профес-

сиональной компетенции будущего консультанта колл-центра, составляет проблему исследования, которая актуальна как для теории, так и для практики высшего профессионального образования.

Литература

1. Молоканов М.В. Личностные компоненты профессиональной успешности практических психологов: Дис...к.п.н. - М., 1994.
2. Моховиков А.Н. Телефонное консультирование. М.: Смысл, 1999. 234 с.
3. Петровская Л.А. Общение-компетентность-тренинг. М., Смысл, 2007. 688 с.
4. Хэмбли Г.С. Телефонная помощь. Одесса: «Перекресток», 1992. 330 с.

ДИНАМИКА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

К.Р. Варелджян
ассистент
(г. Тверь)

Основываясь на понимании психологического сопровождения как интегративной технологии, основной идеей которой является создание условий для восстановления потенциала развития и саморазвития личности с целью ее самостоятельного успешного дальнейшего существования в социуме, в процессе исследования была спроектирована и реализована модель психологического сопровождения формирования трудовой мотивации у женщин, осужденных к лишению свободы [4]. На этапе организации специфических психологических условий учитывался характер труда в колонии (труд по принуждению), эффективность соотношения составляющих мотивации (внутренняя мотивация (ВМ), внешняя положительная (ВПМ) и внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) [1;2;3]) и сформированность адекватных представлений о себе у осужденных в перспективе.

В данной статье предпринята попытка исследования динамики трудовой мотивации в процессе психологического сопровождения. Контрольные диагностические мероприятия проводились до тренинга, непосредственно после и спустя три месяца.

Учитывая, что динамика это изменение, какого либо явления под влиянием действующих на него факторов, в качестве воздействующей силы, в данном случае, выступил тренинг формирования трудовой мотивации у осужденных женщин.

На основании сравнительного анализа элементов структуры трудовой мотивации в трех временных отрезках (рис.1) у респондентов экспериментальной группы, выявлена ее динамика:

- перед проведением тренинга - ВОМ>ВПО>ВМ;
- сразу после проведения тренинга - ВПМ>ВМ>ВОМ;

➤ через три месяца после проведения тренинга -
ВМ>ВПМ>ВОМ.

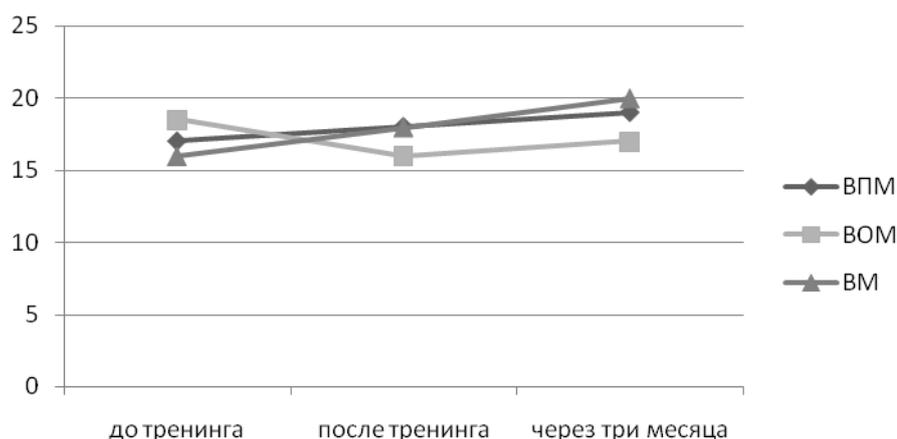


Рис.1. Динамика структуры трудовой мотивации в экспериментальной группе

Качественный анализ полученных результатов свидетельствует о том, что динамика структуры трудовой мотивации в большей мере вызвана изменениями массовых долей внешней отрицательной и внутренней мотивации.

После проведения тренинга выявлено: уменьшение значимости внешней отрицательной мотивации (при $p \geq 0,021$); увеличение положительной внешней (при $p \geq 0,046$) и внутренней мотивации (при $p \geq 0,027$).

Спустя три месяца, в сравнении с результатами, полученными сразу после проведения тренинга, в показателях внешней положительной мотивации существенных изменений не обнаружено, значения внутренней мотивации вновь усилились (при $p \geq 0,019$). Хотя показатели внешней отрицательной мотивации увеличились (на уровне тенденции, при $p \geq 0,057$), статистически достоверный сдвиг относительно динамики структуры трудовой мотивации после проведения тренинга подтвердился (при $p \geq 0,037$).

Увеличение значений внешней отрицательной мотивации (на уровне тенденции) через три месяца после проведения тренинга в экспериментальной группе, вероятно, связано с влиянием негативных факторов условий содержания в пенитенциарных учреждениях и специфики организации трудовой деятельности.

Феномен повышения показателей внутренней мотивации, как сразу после проведения тренинга, так и через три месяца после него, возможно, обоснован повышением значимости труда в целом и осознанием перспектив, связанных с ним.

Статистически достоверных изменений в структуре трудовой мотивации у испытуемых контрольной группы не обнаружено (при $p \geq 0,096$). Таким образом, можно сделать вывод, что без специально организованного психологического воздействия динамики в структуре трудовой мотивации (рис. 21) на протяжении четырех месяцев у осужденных не выявлено.

Таким образом, можно констатировать, что динамика трудовой мотивации осужденных вызвана специально организованными, в рамках модели психологического сопровождения, психологическими условиями формирования трудовой мотивации.

Определение динамики структурно-мотивационных изменений позволяет в целом более детально рассмотреть специфику формирования трудовой мотивации осужденных.

Литература

1. Жалагина Т.А. Введение в психологию труда. Учебно-методическое пособие. Тверь: Тверской госуниверситет, 2008.
2. Клименчук В.А. Тренинг внутренней мотивации. СПб: Речь, 2006.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000
4. Осухова Н.Г. Психологическое сопровождение личности в период адаптации к жизненным изменениям. Профориентация и психологическая поддержка — новые возможности занятости: Тез. докл. межрегиональной научно-практической конференции. М.: Красная площадь, 1996. С. 103—1

ВЛИЯНИЕ ОТНОШЕНИЯ К СЕБЕ НА УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА³

Н.А. Голубева
аспирант
(г. Ярославль)

Известно, что то, как воспринимают окружающие отдельного человека, зависит от того, как он сам себя видит и оценивает. Рассматривая профессиональную деятельность социального работника можно предположить, что во многом оценка успешности его деятельности зависит от собственной самооценки работника. Это предположение мы постарались проверить в ходе пилотажного исследования успешности профессиональной деятельности социального работника.

В исследовании приняли участие 40 социальных работников отделений социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и ин-

³ Работа подготовлена при поддержке РГНФ (проект № 08-06-00775а)

валидов одного из центров социального обслуживания города Ярославля в возрасте от 29 до 69 лет.

Для определения уровня успешности был разработан «Оценочный лист социального работника отделения социального обслуживания на дому» состоящий из 20 пунктов – предполагаемых показателей успешности деятельности социального работника. В этот список вошли формальные показатели, оценка способности организовать рабочий процесс, показатели исполнения функций социального работника, личное отношение работника к труду и умение построить отношение с клиентом. Оценочный лист заполнялся заведующим отделением на каждого социального работника.

Для выявления уровня самооценки применялась Методика по изучению самоотношений В.В.Столина, С.Р.Пантелеева. Под самоотношением понимается некоторое устойчивое чувство в адрес собственного «Я», которое содержит ряд специфических модальностей (измерений), различающихся как по эмоциональному тону, переживанию, так и по семантическому содержанию соответствующего отношения к себе.

Полученные данные обрабатывались с помощью программного пакета Statistica 5.5, использовался коэффициент корреляции Спирмена и коэффициент корреляции γ .

В результате были выявлены следующие взаимосвязи.

Выявилось, что шкалы «Отраженное самоотношение», показывающая ожидаемое отношение к себе со стороны других людей, и «Самоприятие», характеризующая дружеское отношение к себе, согласие с самим собой, имеют наибольшее количество взаимосвязей. Представление человека о том, что он способен внушать уважение окружающим, и высокий уровень принятия себя сочетаются с более высокими показателями по следующим пунктам оценочного листа: «Соблюдение внутреннего трудового распорядка» ($r=0,41$ и $r=0,38$, соответственно, уровень значимости у всех связей на уровне $p<0,05$), «Знание нормативно-правовых актов» ($r=0,35$ и $r=0,35$), «Правильное ведение отчетности» ($r=0,55$ и $r=0,35$), «Планирование и своевременность выполнения работы» ($r=0,32$ и $r=0,30$). Эти показатели определяют в первую очередь показатель способности организовать свою деятельность в соответствии с должностной инструкцией и требованиями руководства. Соответственно вполне закономерно, что лица, наиболее правильно исполняющие эти пункты, имеют более высокую оценку и одобрение со стороны окружающих и себя. О том, что является первичным сказать трудно, но возможно, что в данном случае уместно говорить о взаимовлиянии.

Теми же причинами можно объяснить выявившуюся положительную корреляционную связь «Отраженного самоотношения» с «Умением оперативно и самостоятельно принимать решения» ($r=0,30$), «Участием в повышении эффективности обслуживания» ($r=0,49$), «Помощью в реабилитации» ($r=0,33$), а также с общей оценкой успешности работника ($r=0,39$).

С показателем «Правильное ведение отчетности» положительно взаимосвязаны шкалы «Саморуководство» ($r=0,38$) и «Самоценность»

($r=0,31$). Вероятно, работники, хорошо осознающие собственное «Я», ответственные за собственную судьбу, ценящие себя, считают важным исполнять данную функциональную обязанность в соответствии с требованиями руководства и не могут позволить себе работать недостаточно хорошо. Возможно также, они более ясно представляют последствия халатности при составлении отчетов (тем более в социальной работе значительную часть занимает денежная отчетность), что побуждает их действовать более ответственно, по сравнению с теми работниками, которые ощущают подвластность своего «Я» обстоятельствам и безразличны к себе. Также для работников, более сильно ощущающих свою ценность, характерно большее разнообразие услуг, что обусловлено большей заинтересованностью как в себе, так и в своей деятельности.

Высокие значения по шкале «Самообвинение» (готовность взять на себя вину за промахи и неудачи) сочетаются с высокой оценкой способности справляться с большим объемом работы и удовлетворенностью клиентов ($r=0,29$ и $r=0,30$), а также оценкой карьерных показателей (награждения, аттестации и т.п.) ($r=0,28$). Данное соотношение можно объяснить не конфликтностью работников, готовностью пойти навстречу и клиентам, и руководителю, возможно в ущерб себе. За это такие работники имеют большую ценность для организации.

Выявление нуждающихся граждан наиболее удастся работникам с высоким уровнем самопривязанности, то есть более консервативных, не стремящихся изменить себя. Скорее всего, такие люди менее центрированы на своих собственных внутриличностных проблемах, обращены к окружающим людям и готовы видеть граждан, нуждающихся, но еще не находящихся на социальном обслуживании.

По той же причине шкала «Самоуверенность» имеет обратную зависимость с оценкой помощи в реабилитации ($r=-0,35$). Высокие баллы по этой шкале свойственны людям с высоким сомнением, и вероятно, не умении увидеть проблемы другого, в то время как работники, неудовлетворенные собой, сомневающиеся в своих способностях, переносят свои ощущения на окружающих и, соответственно, стремятся оказать помощь.

Не выявилось взаимосвязей между показателями успешности и шкалами «Открытость» и «Внутренний конфликт» опросника самоотношения, что говорит о малом влиянии таких показателей на успешность деятельности социального работника. На самом деле можно предположить, что эффективное исполнение своих должностных обязанностей, умение наладить контакт с клиентом, оказывают влияние на успешность социального работника в профессии, с другой стороны, исполнение должностных обязанностей происходит на уровне социальной роли. Это предполагает использование различных стереотипов поведения, и, соответственно, такие моменты как наличие внутреннего конфликта и открытости могут не оказывать достаточного влияния.

Таким образом, в ходе исследования подтвердилось взаимосвязь самоотношения работника и оценки его успешности. На наш взгляд, выяв-

ленных зависимости имеют опосредованный характер и их влияние взаимно. То есть оценка собственной личности влияет на успешность работы через восприятие собственных возможностей, через жизненные цели, амбиции человека, в свою очередь и оценка руководителем успешности профессиональной деятельности работника влияет на самооценку последнего.

Литература

1. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. – Ростов-на-Д.: Феникс, 2007. – 638 с.
2. Александрова О.В., Боголюбова О.Н., Васильева Н.Л. Психология социальной работы. / Под ред. Гулиной М.А. – СПб.: Питер, 2004. – 351 с.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: Учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Е.А. Грязнова
соискатель
(г. Санкт-Петербург)

Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности – один из важнейших этапов его профессиональной жизни. В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Устройство на работу – непростой процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще.

Известно, что успешность трудовой деятельности, профессиональной карьеры в целом и отдельных ее этапов зависит не только от способностей и умений человека, но и от его личностных особенностей [1, 3, 4]. Процесс трудоустройства также представляет собой один из этапов профессионального пути человека. А значит, его успешное прохождение тоже может зависеть от личностных особенностей человека, от, так называемой, личной «конкурентоспособности»: особенностей характера и темперамента, мотивационной сферы и системы ценностей. Это особенно касается молодых специалистов.

В настоящее время во многих учебных заведениях функционирует служба психологического сопровождения студентов. Одной из задач психологического сопровождения на этапе профессионального обучения является подготовка выпускников к трудоустройству и началу работы по специальности [2]. С этой целью разрабатываются и проводятся различные формы тематических занятий, посвященных формированию навыков поведения на рынке труда: поиску вакансий по различным источникам, написанию резюме, подготовке к собеседованию с работодателем и т.д. Владение этими навыками является необходимым условием успешности трудоустройства и обязательно должно быть включено в программу психологического сопровождения. Однако для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, выпускнику необходимы достаточный уровень развития некоторых личностных качеств, определенная социально-психологическая зрелость [5], он должен быть психологически готов к началу трудовой деятельности.

В настоящее время проводится множество исследований, посвященных изучению факторов, связанных с успешностью или неуспешностью в профессиональной карьере. Особое внимание психологи уделяют, конечно же, изучению психологических факторов. Существуют исследования, посвященные изучению факторов, влияющих на успешность профессиональной карьеры в целом, на успешность прохождения отдельных стадий профессионального становления, успешность преодоления трудностей, эффективность поведения в определенных значимых ситуациях и т.д. Считается, что именно психологические факторы имеют решающее значение для достижения успеха.

Для человека, стремящегося к успеху, в том числе профессиональному, важно умение представить себя в различных ситуациях, например, в ситуации трудоустройства. Целью исследования В.В. Хороших [6] было изучение особенностей непосредственной и опосредованной самопрезентации и выявление основных психологических факторов, связанных с ее успешностью. На основании результатов исследования были сделаны выводы о том, какие психологические характеристики определяют успешность непосредственной самопрезентации, опосредованной самопрезентации, опосредованной самопрезентации мужчин и женщин. Были выделены универсальные характеристики, определяющие успешность как опосредованной, так и непосредственной самопрезентации: социальная активность, потребность в идентификации с группой, общительность.

И.М. Карелина провела исследование, направленное на изучение особенностей прохождения стадии профессиональной адаптации [3]. Ею было установлено, что психологическими факторами устойчивости на стадии возможной дезадаптации могут служить высокий уровень мотивации достижения и самооценки. На основании этого, автор высказала предположение, что в качестве средства, способствующего сохранению психологической профессиональной устойчивости могут быть использованы тренинги, направленные на повышение самооценки и уровня притязаний.

Исследование Лисовской Н.Б. [4] было направлено на создание модели личности успешного специалиста, которую можно было бы применять во всех профессиональных областях, за счет выявления универсальных личностных особенностей, связанных с успешностью построения профессиональной карьеры. Кроме того, выводы об успешности делались на основе внутреннего критерия оценки деятельности, то есть, оценки самих специалистов. Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что между личностными особенностями людей, добившихся и не добившихся успехов в карьере, существуют достоверные различия. Личностными особенностями, способствующими построению успешной карьеры, являются: уверенность в себе, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, тенденция к лидерству, самостоятельность мнения, развитый самоконтроль, мотивация к успеху, интернальный локус контроля. Модель личности успешного руководителя содержит такие ценностные ориентации, как собственный престиж, высокое материальное положение, развитие себя, достижение и сохранение собственной индивидуальности.

Результаты описанных исследований подтверждают, что психологические факторы могут влиять на успешность человека в профессиональной жизни. Однако в этой области еще многое остается неизученным.

Целью нашего исследования явилось выявление психологических факторов, влияющих на успешность трудоустройства молодых специалистов, то есть устройство на работу по специальности при желании это сделать.

В состав исследуемой выборки вошло 60 человек. Это молодые специалисты, выпускники высших и средних учебных заведений, представители различных специальностей: педагоги (учителя начальных классов, учителя-предметники, воспитатели дошкольных учреждений), педагог-психологи, медицинские работники (медицинские сестры, сестры-акушерки), юристы, экономисты, секретари, бухгалтеры.

Мы старались включить в исследовательскую выборку представителей различных профессий, поскольку намерены были выявить универсальные психологические факторы, влияющие на успешность трудоустройства с тем, чтобы разработать общие рекомендации, применимые для организации психологического сопровождения студентов любого профиля обучения.

Вся выборка была поделена на две группы: 30 человек вошли в группу «успешно трудоустроившихся» (20 выпускников 2005 года, 10 выпускников 2004 года) и 30 в группу «безработных» (21 выпускник 2005 года, 9 выпускников 2004 года).

В группу «успешно трудоустроившихся» вошли выпускники, желавшие после окончания учебного заведения трудоустроиться по специальности и сумевшие это сделать. В группу «безработных» вошли выпускники, которые также имели намерение устроиться на работу по специаль-

ности, но не сумели это сделать и находились на момент исследования в процессе поиска такой работы.

Исследование показало, что успешность трудоустройства молодых специалистов связана с некоторыми психологическими факторами.

Было выявлено, что на успешность трудоустройства влияют уровень развития ряда личностных качеств, а также особенности локализации контроля, мотивационных тенденций, системы профессиональных ценностей и поведения на рынке труда.

Среди личностных качеств, влияющих на успешность трудоустройства, были выделены следующие: активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, склонность к риску; позитивное отношение к нововведениям, стремление быть информированным, выраженность интеллектуальных интересов; развитый самоконтроль, организованность, дисциплинированность.

Было установлено, что особенности локализации контроля, связанные с успешностью трудоустройства, заключаются в высоком уровне общей интернальности и низкой степени выраженности «феномена защитной экстернальности».

Особенностью системы профессиональных ценностей, связанной с успешностью трудоустройства, является ее непротиворечивость.

Исследование показало, что на успешность трудоустройства молодого специалиста влияет высокий уровень профессиональной гибкости, ориентация на получение профессионального опыта. Низкий уровень активности поиска вариантов трудоустройства, ориентация в первую очередь на высокий заработок негативно связаны с успешностью трудоустройства.

На основе полученных данных нами были разработаны рекомендации по подготовке студентов к трудоустройству и началу работы по специальности в рамках программы психологического сопровождения на этапе профессионального обучения.

В первую очередь стоит обращать внимание на развитие ряда личностных особенностей: активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, склонность к риску; позитивное отношение к нововведениям, стремление быть информированным, выраженность интеллектуальных интересов; развитый самоконтроль, организованность, дисциплинированность; интернальный локус контроля; ориентация на достижения; непротиворечивость системы профессиональных ценностей; профессиональная гибкость. Эта работа должна проводиться с использованием лично-ориентированных технологий.

Также полезны будут обучающие программы, направленные на развитие навыков поиска вакансии по различным каналам, определение наиболее подходящих для конкретной профессии каналов поиска, написания резюме и самопрезентации в ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью.

Необходимо предоставлять подробную информацию об особенностях работы по профессии, ее плюсах и минусах, специфике работы в раз-

личных учреждениях, юридических аспектах трудовой деятельности. Уместно давать информацию о цикле профессионального становления личности, в особенности о трудностях, связанных с периодом профессиональной адаптации.

В качестве психологической поддержки будут уместны консультации преподавателей и психологов по проблемам эмоциональных трудностей, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Литература

1. Демин А.Н. Психологические факторы становления трудовой деятельности. // Вопросы психологии. – 2004. - № 3
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Уч.пос. -М.:Академический проект, 2005. - 336с.
3. Карелина И.М. О личностных факторах психологической профессиональной адаптации // Вестник Балтийской педагогической академии. — СПб, 1998. — Вып. 18.
4. Лисовская Н.Б. Психологическое сопровождение профессиональной карьеры. Методические рекомендации. СПб.: Книжный дом, 2004. - 44с.
5. Рогов В.И. Выбор профессии. Становление профессионала. — М., 2003.
6. Хороших В.В. Психологические факторы успешности самопрезентации. - автореф. Дисс. ...канд. психол. наук. - СПб, 2003.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО «РЕАЛЬНОГО» И «ИДЕАЛЬНОГО» ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

К.С. Гурчиани
аспирант
(г. Ярославль)

Данное исследование проводилось с учетом специфики организации – носителя имиджа и имеет практико-ориентированный характер. Итогом исследования явилось получение общей картины соотношения реального и идеального имиджа в субъективном восприятии машинистов-инструкторов и раскрытие основных динамических характеристик выявленного различия. Проведение исследования в таком русле необходимо для разработки и внедрения обучающих программ, направленных на повышение эффективности делового взаимодействия руководителей среднего звена с подчиненными.

Формирование адекватного имиджа субъекта, группы или организации привлекает в последнее время особое внимание как ученых, так и практиков-управляющих. Для формирования личности профессионала

особое значение имеет профессиональный имидж, который определяется как «образ, детерминированный профессиональными характеристиками и содержащий положительную и отрицательную стороны».

Профессиональный имидж выступает в модели, создаваемой группой «носители имиджа» и группой «реципиенты имиджа» в зависимости от существующей системы ожиданий, которая строится на основе собственных представлений, желаний, стереотипов и имеющегося опыта взаимодействия. Эти модели могут даже быть контрастными. Можно предположить, что степень согласования между ними выступает динамизирующей силой межличностного взаимодействия, эффективности деятельности и формирования личности профессионала в целом.

Объектом исследования выбраны руководители среднего звена – машинисты – инструкторы на Северной железной дороге.

Исследование проводилось с 3 группами сотрудников:

- машинистам – инструкторам (далее **ТЧМИ** - руководителям среднего звена) предлагалось заполнить: методику Лири для оценки себя реального и себя идеального как личности и профессионала (2 профиля оценки); анкету для оценки собственного имиджа «реального» и «идеального» (2 профиля оценки).

- начальникам депо и заместителям начальников депо по эксплуатации и кадровой работе (руководители высшего звена предлагалось оценить: качества и параметры имиджа «идеального» машиниста - инструктора (посредством теста Лири и анкеты оценки имиджа). Данная группа рассматривалась в исследовании как группа экспертов. Это позволило сформировать идеальную модель имиджа машиниста - инструктора в восприятии вышестоящего руководства.

- работникам локомотивных бригад – (далее **РЛБ** - сотрудники подчиненного уровня) предлагалось воспроизвести «реальный» имидж и «идеальный» имидж машиниста- инструктора, посредством методики Лири и анкеты оценки имиджа.

Основной целью эмпирической части исследования было выявление расхождений в структурах имиджа интересующей нас группы сотрудников в группах сотрудников различных иерархических уровней.

Основная гипотеза формулировалась следующим образом: существуют различия в структуре собственного реального и идеального имиджа машинистов-инструкторов и моделей имиджа машинистов-инструкторов в восприятии подчиненных и вышестоящего руководства.

В результате исследования мы получили реальные и идеальные модели профессионального имиджа машинистов-инструкторов в группах, находящихся в иерархических отношениях и сопоставили их друг с другом.

По итогам выявления данных различий и определения их причины, появится возможность формирования «позитивного» профессионального самоимиджа. Была выявлена достоверность различий по каждому исследуемому параметру.

Профили реального «имиджа» в группе испытуемых ТЧМИ и РЛБ значимо различаются по параметрам: внешний вид: позитивные описания и негативные описания; профессиональные качества: позитивные описания и негативные описания; поведение: позитивные описания.

Шкала «внешний вид» машинистов-инструкторов оценивается в двух группах испытуемых в направлении «увеличения позитивной стороны» и в направлении «уменьшения негативной стороны» в их собственной самооценке в сравнении с оценочными результатами подчиненной прослойки работников. Можно утверждать, что сами ТЧМИ оценивают свой внешний имидж более позитивно, чем воспринимающие их реципиенты. Эта же тенденция характерна для профессиональных качеств, и характеристик поведения.

В целом, статистически подтвержденные имеющиеся различия в реальных имиджевых профилях двух групп, свидетельствуют о том, что удовлетворенность содержанием профессионального имиджа машинистов – инструкторов работниками локомотивных бригад меньше, чем у самих машинистов-инструкторов.

Профили идеального «имиджа» в группе испытуемых ТЧМИ и РЛБ значимо различаются по шкалам: недоверчивый – скептический; зависимый - послушный; ответственно-великодушный; внешний вид: позитивные описания; профессиональные качества: позитивные описания; поведение: позитивные описания;

Выявлено, что более желаемо в идеальном имидже с точки зрения РЛБ, уменьшение выраженности характеристики «недоверчивый - скептический» и большей выраженности характеристик «зависимый - послушный», «ответственно- великодушный».

С точки зрения РЛБ, существует необходимость в корректировке внешних позитивных характеристик имиджа и поведенческих характеристик. Сами машинисты - инструкторы стремятся к развитию своей профессиональной компетентности, в большей степени, чем ждут от них подчиненные. Соответственно, для работников локомотивных бригад более ценна была бы корректировка личностно-поведенческих и внешних характеристик, чем рост профессионализма их руководства.

Модели идеального имиджа машинистов – инструкторов и идеальная модель имиджа в восприятии начальников депо значимо различаются по параметрам: независимый – доминирующий; прямолинейный – агрессивный; недоверчивый - скептический; зависимый - послушный; сотрудничающий - конвенциональный; ответственно - великодушный; внешний вид: негативные описания; характеристики личности: позитивные описания; профессиональные качества: позитивные описания и негативные описания; поведение: негативные описания.

По данным шкалам, «идеальные» характеристики в профиле машинистов-инструкторов должны иметь большую выраженность в сравнении с идеальными характеристиками в модели имиджа машинистов-инструкторов, сформированной их вышестоящим руководством. Т.е. в це-

лом, требования к «идеалу» у самих носителей имиджа более высокие, чем у реципиентов, находящихся в иерархии уровнем выше. Ярко эти тенденции проявляются по шкалам независимый - доминирующий, агрессивный, недоверчивый. Такая же тенденция и в шкалах анкеты, которые различаются в сторону уменьшения выраженности значимости в профиле, созданном начальниками депо. Исключение составляют шкалы негативного содержания «внешний вид» и «поведение», которые более выражены в профиле идеальной модели имиджа машинистов-инструкторов, чем в восприятии начальников депо. Важно, что «идеальные» ожидания профессионального имиджа руководителей среднего звена в восприятии руководства имеют общую тенденцию к повышению такой характеристики как «управляемость». Данная тенденция выражается в снижении всех параметров, связанных с независимостью в принятии решений. Возможно, это есть результат того, что для «управления управляющими», начальникам депо нужен более «мягкий» персонал, с конформистскими чертами. В то же время проявляется тенденция, к уменьшению выраженности зависимости, конвенциональности и ответственности, что говорит о двойных стандартах к «требуемому» имиджу данной профессиональной группы.

Таким образом, выявлено, что представления об идеальном машинисте-инструкторе в глазах их подчиненных и руководителей существенно отличаются. Следовательно, отличаются и ожидания относительно моделей профессионального поведения.

Модель идеального имиджа машинистов в восприятии работников локомотивных бригад и идеальная модель имиджа в восприятии руководства значимо различаются по параметрам: властный - лидирующий; независимый - доминирующий; прямолинейный – агрессивный; недоверчивый – скептический; зависимый - послушный; сотрудничающий - конвенциональный; ответственно - великодушный; внешний вид: позитивные описания и негативные описания; характеристики личности: позитивные описания; профессиональные качества: негативные описания; поведение: негативные описания. В оценке идеального имиджа, сформированной работниками локомотивных бригад, более выражены все характеристики кроме параметров: внешний вид: негативные описания, характеристики личности: позитивные описания, поведение: негативные описания, по сравнению с представлениями об этом имидже у начальников депо.

В целом, при оценке начальниками депо своих подчиненных по методике Лири все шкалы, связанные с лидерством и т.н. «управляемостью» имеют тенденцию к занижению. Эта тенденция повторяется в сравнительном анализе результатов оценок начальников депо и самооимиджа машинистов-инструкторов. Таким образом, представление об имидже машинистов у их непосредственных начальников обладает относительной устойчивостью и деформировано в сторону более строгих оценок качеств «управляемости». В свою очередь ожидания подчиненных машинистов-инструкторов направлены в сторону «человеческих» качеств и характеризуются более либеральными оценками.

В ходе исследования подтвердилась гипотеза о том, что существуют различия в структуре собственного идеального имиджа машинистов-инструкторов и идеального имиджа машинистов-инструкторов в восприятии подчиненных и вышестоящего руководства.

Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы:

1. профессиональный имидж руководителей среднего звена (на примере машинистов-инструкторов) различен в восприятии самих руководителей и их подчиненных;

2. профессиональные «идеальные» имиджи руководителей среднего звена на Северной железной дороге являются качественно различными моделями и требуют психологической и имиджелогической корректировки в рамках внедрения системы повышения эффективности управленческой деятельности;

3. «идеальные» ожидания от модели профессионального имиджа руководителей среднего звена в данном исследовании в восприятии руководства имеют общую тенденцию к повышению такой характеристики как «управляемость»

4. для повышения успешности профессионального взаимодействия необходимо проводить психологическую и имиджелогическую корректировку реального и идеального имиджа, с учетом полученных результатов.

Литература

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. – М., 1997, 485с.
2. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. /Бодалев А.А., Столин В.В.- М., 1982.
3. Калюжный А.А. Психология формирования имиджа учителя.- М.: Владос, 2004,-222с.
4. Карпов А.В. Психология стилей управленческих решений./ Карпов А.В. Маркова Е.В. Ярославль: ЯрГУ,- 2003, -108с.
5. Майерс Д. Социальная психология.- СПб.: Питер, 1997,- 688с.
6. Перелыгина Е.Б. Психология имиджа.- М.: Аспект- Пресс, 2002,- 223с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТИНИЧНОГО СЕРВИСА

Н.В. Зинякова

*кандидат технических наук, доцент
(г. Екатеринбург)*

Город Екатеринбург традиционно занимает особое место в социально-экономическом развитии, как России, так и Уральского региона. Он является центром Свердловской области – одного из крупнейших в экономи-

ческом отношении субъектов РФ, ядром мощного исторически сложившегося индустриального региона.

В конце XX – начале XXI вв. Екатеринбург все больше приобретает черты мирового города в связи с концентрацией в нем дипломатических миссий, офисов транснациональных корпораций, представительств иностранных фирм, международных культурных организаций, информационных сетей и транспортных коммуникаций.

Активное развитие такого крупного центра требует соответствующего сервиса туристских фирм и гостиниц.

Работа в сфере гостиничного бизнеса имеет ряд особенностей, среди которых можно отметить следующие:

- под одной гостиничной крышей работают разные специалисты (от 5 до 9 специальностей). При этом практически любая услуга, оказываемая клиенту, требует кооперации нескольких служб и, следовательно, координации действий работников разных специальностей. Клиент обычно высказывает все свои претензии службе приема, которой непосредственно не подчиняются другие службы, например, служба содержания номерного фонда. Необоснованная претензия - психологическая травма. Без надежного взаимодействия различных служб проблемы быстро решить не удастся;
- большинство массовых профессий в отеле не требуют высокой квалификации от работников;
- работа персонала гостиницы, особенно тех, кто непосредственно контактирует с клиентами, требует специальной психологической подготовки, умения и желания находить общий язык с самыми разными людьми;
- работа отеля – это своего рода непрерывное производство: отель работает 24 часа в сутки, 365 дней в году.

Поэтому управление персоналом в гостиничной сфере является работой не нормированной, нервной, требующей принятия быстрых решений и постоянной готовности к любым неожиданностям. Отсюда особое внимание к рассмотрению данного вопроса.

Проводящиеся в разных странах обследования не выявили какого-либо предпочтительного стиля управления отелем: есть удачные примеры чисто авторитарного стиля и не менее удачные примеры демократического стиля. Хотя в количественном аспекте авторитарный стиль преобладает.

Для достижения поставленных целей, обеспечения высокого уровня сервиса может быть использована мотивация.

Мотивация для сотрудника - это те самые плюсы, которые отличают конкретную компанию от всех остальных и вызывают желание трудиться именно в ней.

Мотивация для нанимателя - это система действий, позволяющая максимально использовать трудовой потенциал каждого сотрудника.

Таким образом, мотивацию можно определить как процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внутренних и внешних факторов.

По-прежнему главный мотивирующий фактор, заставляющий людей трудиться – это заработная плата.

Но сегодня одной только заработной платой не удастся привлечь лучших специалистов. Квалифицированному специалисту важно знать: готова ли компания позаботиться о людях, от которых зависит ее успех на рынке? Понимает ли она, что эмоциональное состояние сотрудника может служить фоном повышения эффективности его работы?

На этом этапе появляются нематериальные средства стимулирования.

Самыми распространенными из них являются:

- система адаптации персонала, включающая в себя обучение на внутренних тренингах в рамках прохождения стажировки;
- предоставление формы или спецодежды;
- оплата питания сотрудников;
- поздравления с днем рождения и праздниками, подарки за счет компании, оплата проездного билета;
- оплата мобильной связи;
- участие в корпоративных праздниках и мероприятиях;
- участие в конкурсах на звание лучшего по профессии;
- свободный график труда.

Перечень далеко не исчерпывающий. Но отличительная черта этой группы - их безадресность. То есть их предоставляют работнику только потому, что он является сотрудником данной компании, без учета его индивидуальных потребностей. Все перечисленные факторы направлены на привлечение сотрудников в компанию.

Но этого недостаточно, чтобы удержать специалистов в компании. Для этого разрабатываются мотивационные пакеты, зачастую индивидуальные для каждого сотрудника. Такой пакет может включать в себя следующее:

- полная или частичная оплата обучения сотрудников, в том числе получение второго высшего образования;
- оплата пользования спортивным комплексом или фитнес-клубом, интернетом;
- дополнительное медицинское страхование;
- предоставление беспроцентной ссуды на целевые нужды;
- полная или частичная оплата путевок, в том числе для членов семьи сотрудника;
- выплата материальной помощи и т.д.

Эта группа мотивационных факторов более разнообразна и учитывает пожелания и потребности конкретного сотрудника, то есть имеет адресную направленность.

Необходимо учитывать, что сочетание материальных и нематериальных стимулов – это всего лишь общая схема мотивации, которая имеет свои особенности в конкретной компании.

Не смотря на то, что схема мотивации для каждой компании специфична, существует ряд устойчивых теорий мотивации персонала, на которых строятся индивидуальные схемы мотивации.

Теории мотивации:

- теория мотивации по Маслоу (теория иерархии потребностей или пирамида потребностей);
- теория мотивации по Герцбергу (двухфакторная теория);
- теория мотивации Альфреда Клейптона;
- теория мотивации МакКлеланда и т.д.

Все эти теории объединяет то, что в них строго выделяются классы (группы) потребностей, которые делятся, в основном, на более значимые и на менее значимые.

За последние несколько лет в теории управления горячо обсуждался вопрос о том, что является стимулом для работников в коммерческих организациях. Мотивация служащих в индустрии гостеприимства является одной из горячих точек, создающих для руководителей постоянные проблемы. До сих пор мотивация к труду и связанное с этим состояние морали в производственных отношениях являются важнейшими факторами успеха любой организации в сфере гостеприимства, в значительной степени зависимой от эффективных межличностных отношений работника и клиента. Хотя качество сервиса и является в значительной степени субъективным, и оценка его проводится с точки зрения критериев качества в ощущениях обслуживаемого. В отелях, как правило, существует система оценки удовлетворенности клиента. Для этого используется: наблюдение, анкетирование гостей, анализ финансовых показателей отеля и отдельных его подразделений, рассмотрение жалоб клиентов.

На сегодняшний день многие российские компании не осознают важность мотивирования персонала. Другие же, осознавая важность стимулирования сотрудников, по-прежнему относят к средствам мотивации только заработную плату. Часть видят важность мотивации стимулирования персонала, но не проводят необходимых для достижения этих целей мероприятий или проводят, но не в полном объеме. Происходит это в силу разных факторов, основным из которых можно назвать нехватку средств на проведение мотивационных программ.

У каждого отеля существует своя политика продаж и специально разработанные стандарты обслуживания, неукоснительное соблюдение которых гарантирует получение лучшего результата в работе. Дисциплина тоже играет большую роль. Поэтому немаловажно, чтобы один раз в неделю для сотрудников службы приема и размещения, и ежедневно - для службы гостиничного хозяйства, проводились профессионально – психологические обучающие тренинги и собрания с обсуждением различных конфликтных ситуаций, проблем и методов их решения.

Проблемы существуют всегда, особенно в такой сфере, как гостиничный бизнес, но при грамотном и разумном подходе к исполнению сво-

их обязанностей их становится все меньше, что положительно сказывается на качестве предоставляемых услуг и имидже предприятия.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖИЗНЕННОГО ПУТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ВЕДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Т.Н. Березина
Н.Н. Иноземцева

Термин жизненный путь введен Ш.Бюлер, разработавшей теорию развития человека на основе того, что в основе человеческой природы лежит намерение, "интенция" [5].

Говоря о развитии навыков управленческой деятельности, большинство авторов сознательно или бессознательно связывает ее с выполнением общественной руководящей работы в учебных заведениях. Как пишет В.П. Шейнов: «становление лидера может идти двумя путями: 1) его социализации, в процессе которой человек учится иметь дело с общественными институтами и поддерживать равновесие социальных отношений; 2) личностного развития, самостоятельного овладения необходимыми знаниями, побуждающими к коренным социально-политическим изменениям в обществе» [4, с.243].

Ф. Тейлор, основатель системы научной организации труда, выделил следующие качества менеджера, которые должны формироваться в процессе жизненного пути. Среди этих качеств наиболее важные: ум, образование, специальные или технические познания, физическая ловкость и сила, такт, энергия, решительность, честность, рассудительность, здравый смысл и крепкое здоровье [3]. Многие из этих качеств являются, прежде всего, характеристиками жизненного пути (образование, наличие специальных познаний).

Сравнивая руководителей с подчиненными, зарубежные исследователи сделали вывод, что по особенностям личности, и соответственно, по особенностям жизненного пути руководитель незначительно отличается от людей, которыми собирается руководить. Например, уровень интеллекта у него должен быть немногим выше, но только не многим, примерно на 20-30% [6]. Руководитель – это «один из нас», и если он слишком сильно отличается от окружающего его общества, то будет восприниматься чужаком, а это помешает ему сделать руководящую карьеру.

В нашей предыдущей работе мы рассматривали взаимосвязь карьерного роста и жизненного пути в современном обществе [1].

Мы изучили особенности жизненного пути у двух групп испытуемых, выбравших различные пути карьеры: руководителей и ведущих специалистов. Выборка формировалась с помощью попарного отбора, позволяющего «уравновесить» испытуемых в двух группах по большинству внешних переменных. Всех испытуемых мы разделили на эквивалентные пары: руководитель – ведущий специалист. Испытуемые пары подбира-

лись по близости следующих параметров: профессия (место работы), образование, возраст, уровень зарплаты. Различие было только в том, что один из испытуемых был ведущим специалистом, а другой руководителем. К ведущим специалистам мы относили людей, имеющих определенные профессиональные достижения: звания (заслуженный учитель и др.), научные степени, награды («учитель года»), публикации, высокую профессиональную категорию или разряд, соответствующее наименование должности (ведущий специалист) и т.п. К руководителям мы относили людей в момент обследования находящихся на руководящей должности и имеющих непосредственных подчиненных. Среди руководителей были в основном руководители низшего звена и частично среднего. Окончательная выборка включала в себя 60 человек (30 руководителей, 30 ведущих специалистов). Средний возраст был около 35 лет, исследование проводилось в конце 2009 – начале 2010 годов.

Все испытуемые были обследованы с помощью специального опросника жизненного пути. Оценивались следующие параметры: 1) частота выполнения общественной работы в школе вопрос, 2 - активность во внешкольной деятельности, 3) успешность учебы в школе, 4) общественная работа в ВУЗе, 5) успешность учебы в ВУЗе, выполнение руководящей деятельности после ВУЗа, 6) выполнение руководящей работы на момент обследования. Также испытуемых просили указать, кем они хотели стать в детстве, какую именно общественную работу выполняли в школе и ВУЗе, какую конкретно должность занимают сейчас. При необходимости по результатам обследования задавались дополнительные вопросы.

Были получены следующие результаты.

Во-первых, В детстве большинство детей мечтают стать (мечтали стать лет 25-30 назад) специалистами, и не задумываются о руководящей деятельности. Мечты будущих руководителей и ведущих специалистов практически не отличаются. При этом высокостатусные у одного и того ребенка мечты часто соседствовали с низкостатусными: «хотел быть или ученым -астрономом или дворником».

Во-вторых, Взрослые ценят руководящую карьеру, и часто подчеркивают руководящий компонент своей деятельности, даже если она не является руководящей, в частности некоторые учителя, менеджеры по работе с клиентами, относят себя к руководящим работникам. Например, на вопрос о частоте выполнения руководящей работы испытуемый выбрал ответ «часто», а на вопрос в качестве кого он руководил, ответил «руководжу коллективом подростков», при уточнении оказалась, что он является школьным учителем. Другой аналогичный пример, испытуемый отвечает, что он руководитель, на вопрос «кем руководит»? – клиентами (менеджер по работе с клиентами). И таких примеров достаточно много. Испытуемые склонны усиливать руководящие компоненты своей должности. В сущности, учитель действительно является классным руководителем школьников, а кандидат наук – научным руководителем аспирантов, а

должность человека, обзванивающего клиентов, чтобы уговорить их что-то купить, действительно, называется менеджер. Однако все это не является руководящей работой, формально определяемой должностной инструкцией. По всей видимости, люди, выполняющие эту работу склонны называть себя руководителями, потому что, в их субъективной системе ценностей быть руководителем – престижнее.

В-третьих, различий по успеваемости между руководителями и ведущими специалистами обнаружено не было. В той и другой группе средний балл успеваемости попал в промежуток между: «на четверки» и «на четверки и пятерки». Можно сказать, что и будущие руководители и будущие ведущие специалисты в школе и в ВУЗе были хорошистами.

В-четвертых, наблюдались достоверные различия в выполнении общественной работы в школе и ВУЗе будущими руководителями и ведущими специалистами. Результаты оказались парадоксальными, будущие ведущие специалисты достоверно чаще занимались общественной работой, в том числе и руководящей, были командирами звездочек, старостами, председателями отрядов и т.п. Наибольшее различие между группами наблюдалось по показателю внешкольная активность, и опять же наиболее активными во всевозможным внешкольных мероприятиях оказывались будущие ведущие специалисты. При этом, по характеру выполняемой деятельности будущие руководители от грядущих ведущих специалистов не отличались. Те и другие занимались в школе и ВУЗе как руководящей работой, так и организаторской и творческой.

Проинтерпретировать полученные нами результаты можно в контексте теории деятельности.

Дело в том, что учеба и работа (труд) - это два принципиально разных вида деятельности.

Управление как профессиональная деятельность руководителя и управление как общественная работа, выполняемая в учебных заведениях (школах и ВУЗах) – это два различных вида деятельности.

В рамках классической теории выделяются четыре основных вида деятельности: игра, учеба, общение и труд. Они отличаются и по своему предмету и по тем действиям, что входят в их состав. Как писал А.Н Леонтьев, « деятельность не является аддитивным процессом. Соответственно действия - это не особые "отдельности", которые включаются в состав деятельности. Человеческая деятельность не существует иначе, как в форме действия или цепи действий. Например, трудовая деятельность существует в трудовых действиях, учебная деятельность - в учебных действиях, деятельность общения - в действиях (актах) общения и т.д.» [2, с77].

С одной стороны, менеджмент организаций и управление как общественная работа в учебных заведениях относятся к двум различным видам деятельности. Первое – это труд. А второе – это составляющее учебы. С другой стороны, учеба и труд – это не столько разные виды деятельности, сколько этапы жизненного пути профессионала. Сначала человек проходит

этап учебы в широком смысле этого слова, приобретает нужные знания, навыки, умения, развивает способности, учится выстраивать социальные отношения, заводит нужные связи и т.п. В последующем все эти навыки и умения он использует в своем труде, для личностного и карьерного роста.

Как следует из нашего исследования, в учебный период жизни «успешными» в деятельности управления и самоуправления оказываются не те дети, которые в будущем, в трудовой период своей жизни, сделают небольшую руководящую карьеру. Еще раз подчеркнем, что речь идет о сравнительно невысоких уровнях руководящей карьеры, поскольку руководители, принимающие участие в нашем обследовании, были в основном низшего, и частично среднего звена (руководимей более высоких уровней мы не обследовали). Так же повторим, что ведущие специалисты – это также люди, добившиеся определенного успеха в жизни, в том числе и материального – мы старались подбирать пары «руководитель» - «ведущий специалист» с близким уровнем зарплаты. Ведущие специалисты имели конкретные достижения, причем оцененные обществом (звания, степени, награды, категории и пр.), но! Они не выполняли руководящую работу.

Получается, что в школе и ВУЗе руководят отрядами, кружками, секциями, редколлегией, входят в студенческие советы другие люди, не те, кто будут в будущем руководить школами, бригадами, отделениями, быть администраторами магазинов, руководителями касс и др. Естественно, закономерность не абсолютная. Многие люди – руководили и так и там, а другие не там и не там. Почему так?

Так вот учеба – это принципиально другой вид деятельности, чем труд. Первое – это неконкурентная деятельность. В учебный период жизни общественная работа, руководящие должности школьников и студентов не являются конкурентными, более того, очень часто, эти должности рассматриваются как нагрузка, «обязаловка», а никак то, за что ведется борьба. В школе, и в ВУЗе практически любой, кто хочет заниматься общественной деятельностью – может это сделать: возглавить какое-нибудь дело, а если это дело уже существует и кем-то возглавлено, то можно рядом организовать новое. Например, в классе можно издавать вторую газету, организовать второй спортивный кружок или что-то еще. Во взрослый период, руководящая работа является очень престижной (мы отмечали это выше), как правило, на любую ставку претендует несколько человек, и занять должность можно только разгромив конкурентов.

Второе. В школьный период отсутствует материальное стимулирование. За выполнение общественной (руководящей) работы – не платят денег. Школьные и студенческие руководители и организаторы различных мероприятий получали только моральное удовлетворение от своих трудов, от самореализации, от уважения сверстников или взрослых

А в трудовой период – существует однозначная связь руководящей карьеры с материальным благосостоянием. Во-первых, это определяется

ростом зарплаты, у руководителей она выше. Во-вторых, социальным статусом, и возможностью получения дополнительного заработка используя служебное положение (и это необязательно незаконные пути, это может быть обмен вполне законными услугами между руководителями по принципу «ты мне, я тебе»).

Итак, вы видим два социально различных вида деятельности, и совершенно разные люди оказываются в них успешными. В неконкурентном, экономически не стимулируемом социуме, наверх поднимаются одни люди, в конкурентном, экономически стимулируемом – другие.

Выводы.

1. Современные руководители низшего и среднего звена в школьные и вузовские годы проявляли значительно меньшую активность в общественной деятельности (в том числе в деятельности управления), чем современные ведущие специалисты. Нынешние ведущие специалисты чаще были командирами отрядов и звездочек, чем нынешние руководители.

2. Учебный период жизни отличается от трудового своей специфичностью организации общественной (в том числе и руководящей) жизни. В учебные годы она является неконкурентной и материально не стимулируемой, а во взрослые годы – наоборот, существует конкуренция за руководящие должности, и выполнение руководящей деятельности однозначно ведет к повышению материального положения. Возможно, именно поэтому, различные люди оказываются руководителями в учебных заведениях, и в трудовых коллективах.

Литература

1. Иноземцева Н.Н., Березина Т.Н. Некоторые аспекты жизненного пути современного руководителя.// Психология и психотехника, 2010, № 1.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М., 1975
3. Тейлор Ф. Менеджмент. М., 1992
4. Шейнов В.П. Психология лидерства, влияния, власти. Минск :Харвест, 2008, с. 243.
5. Buhler C., Massarik K (ed). The Course of Human Life: a Study of Goals in the Humanistic Perspective. 1968, NY, Springer.
6. Psychological review. 1985, v.92, p. 532-537

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР
УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В
ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ГПС МЧС РОССИИ)

Н.М. Карева
соискатель
(г. Тверь)

Условия, в которых протекает жизнедеятельность обычного современного человека, часто по праву называют экстремальными и стимулирующими развитие стресса. Данное обстоятельство связано со множеством факторов и угроз, среди которых можно выделить: политические, информационные, социально-экономические, экологические, природные. А если говорить о людях, чей профессиональный долг непосредственно связан с предупреждением и ликвидацией экстремальных событий – сотрудников МЧС России, то можно предположить, что их жизнь гораздо большей степени состоит из психотравмирующих обстоятельств...

В отечественной психологии проблема жизненных ситуаций и экстремальных жизненных ситуаций разрабатывается многими авторами, опирающимися на такие понятия, как копинг-стратегии, стратегии совладания с трудными жизненными ситуациями, посттравматическое стрессовое расстройство: это Н. В. Тарабрина, М. Ш. Магомед-Эминов, Н. Н. Пуховский, Ф. Е. Василюк, К. Муздыбаев, В. Лебедев, М. М. Решетников, Ц. П. Короленко, Ю. А. Александровский и др. Но данная проблематика по большей части рассматривается в направлении профилактики психических нарушений, возникающих в результате воздействия экстремальных факторов.

В современной отечественной психологии предпринимаются попытки целостного осмысления личностных характеристик, ответственных за успешную адаптацию и совладание с жизненными трудностями. Это и психологическое наполнение введенного Л. Н. Гумилевым понятия пассионарности представителями Санкт-Петербургской психологической школы, и понятие о личностном адаптационном потенциале, определяющем устойчивость человека к экстремальным факторам, предложенное А. Г. Маклаковым, и понятие о личностном потенциале, разрабатываемое Д. А. Леонтьевым на основе синтеза философских идей М. К. Мамардашвили, П. Тиллиха, Э. Фромма и В. Франкла. Все перечисленные переменные можно назвать более общим понятием – личностные ресурсы человека.

В 2000 г. Д. А. Леонтьев в 2000 году адаптируя опросник американского психолога С. Мадди, предложил обозначать характеристику на русском языке как «жизнестойкость», характеризующую меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности [4].

Жизнестойкость (*hardiness*) представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания (*hardy coping*) со стрессами и восприятия их как менее значимых.

Также интересна концепция американского психолога М. Чиксентмихайи [8], говорящая о том, что существует поведение, направленное не на получение результата деятельности, а на сам процесс (ценно само дей-

ствие). Это так называемое «аутотелическое поведение». С его точки зрения, именно такая деятельность, доставляя удовольствие, способна развивать человека, делая при этом выполняемую деятельность привлекательной, что может служить повышением потенциала личности, особенно специалиста экстремального профиля.

Влияние профессионального становления на человека может быть настолько сильным, что может привести практически к полной перестройке его образа жизни. Эти изменения могут проявляться в появлении новых привычек, критериев, оценок и отношений. Можно сказать, что типичный профессионал "вырабатывается" в результате приспособления некоторых индивидуальных психологических свойств к определенным требованиям, предъявляемым профессией. Так, профессия оказывает влияние на избирательность восприятия, на когнитивную сферу личности, выдвигаются предположения и о возможности перестройки у профессионала отдельных психических процессов и т.д.

По мнению Э.Ф. Зеер, многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности. На определенной стадии профессионализации может происходить развитие профессиональных деструкции [3], или иными словами «профессионального выгорания». Под *профессиональным выгоранием* мы понимаем профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее выполнения: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональную эффективность [1].

Данные особенности влияния профессии на личность человека являются общими и применимыми для всех профессий. Но необходимо отметить, что различные профессии в зависимости от условий и специфики труда имеют существенные различия, и, следовательно, влияние, оказываемое на личность человека и скорость выгорания тоже различная.

Особое внимание мы уделяем профессиям, связанным с постоянным переживанием воздействий «экстремальных факторов». Под термином «экстремальные факторы» (от лат. *extremus factor* - крайние точки, критические состояния, чрезвычайный, тяжелый) могут быть объединены многие факторы, неадекватные врожденным или приобретенным свойствам организма, значимо неблагоприятные для повседневной жизни и трудовой деятельности, определяющие неадекватное поведение. Таковыми могут быть: «чрезвычайные раздражители» по И.П. Павлову; «стрессоры», «стресс-факторы» по Г. Селье, «фрустраторы» по Н.Д. Левитову, С. Розенцвейгу и т.д.

Экстремальность воздействий различных факторов на человека определяется не только их силой, продолжительностью, но и также новизной, неожиданностью, непривычностью проявлений - это ситуации, к которым человек еще не адаптирован и не готов действовать в их условиях (Марищук В.Л., 1963). Любые экстремальные факторы создают экстремальные

условия, которые чаще всего проявляются в сложной производственной деятельности, но могут возникать и в быту, при создании угрозы в реализации актуальных потребностей человека. Экстремальные условия могут быть острыми, мощными и хроническими – постоянным спутником работы [6].

В своем исследовании мы условно разделили все профессии по показателю наличия или отсутствия «экстремального фактора» на две категории:

1. «неэкстремальные профессии», т.е. профессии в которых в явной степени не выражен критерий экстремальности (учителя, воспитатели, секретари, повара и пр.);

2. «экстремальные профессии» - в которых компонент экстремальности особенно выражен (милиционеры, врачи скорой помощи, сотрудники МЧС и пр.).

Остановимся более подробно на представителях Государственной противопожарной службы МЧС России (далее ГПС МЧС).

Необходимо отметить, что профессия пожарного по степени опасности и вредного воздействия на организм по данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) входит в десятку сложнейших профессий и относится к категории опасных (Р 2.2.755-99) [2].

Ежегодно сотрудники ГПС МЧС России страны осуществляют около 2 млн. служебных выездов экипажей. Структура боевой работы сотрудников ГПС МЧС России в 2002-2003 гг. представлена на рис. 4. Данные рисунка показывают, что ежегодно около 18 % или около 330 тыс. всех выездов экипажей ГПС МЧС России составляют выезды на пожары, 7-11 % - выезды на учения и более 10 % - ложные выезды [5].

Особо высокую физическую и психическую нагрузку несут боевые выезды на пожары с использованием изолирующих противогазов. В структуре выездов на пожары такие выезды составляют 7-10 %.

Среднее время прибытия караула пожарных к месту пожара за 1992-1996 гг. в России составляло $(10,4 \pm 0,3)$ мин., в том числе в городе - $(7,8 \pm 0,1)$ мин., в сельской местности - $(17,6 \pm 0,7)$ мин. Продолжительность одного пожара в среднем по стране была $(54,2 \pm 2,3)$ мин., в сельской местности пожары протекали в 1,8 раза продолжительнее - $(94,9 \pm 2,7)$ мин. [5].

Боевая деятельность пожарных сопровождается экстремальным воздействием событий, происшествий и обстоятельств, которое может быть мощным и однократным (например, угроза жизни и здоровью при взрывах, обрушении зданий) и многократным (хроническое воздействие источников стресса, вызывающих дезадаптационные расстройства).

Во время тушения пожаров, ликвидации природных и техногенных ЧС на пожарных действует группа опасных и вредных факторов среды (ГОСТ 12.0.003):

Боевая работа проходит, как правило, при высокой температуре окружающей среды и повышенной влажности в зоне тушения, что зимой

может сочетаться с низкой температурой вне зоны тушения пожара. Пожарные подвергаются воздействию тепловых потоков большой мощности, открытому пламени, искрам, что может способствовать ожогам (Cratzchmar A., Pash U.1992).

Напряженная физическая работа в условиях высоких температур способствует нарушению водно-соляного баланса, терморегуляции организма, ухудшением самочувствия, заторможенностью реакций. В течение 15 мин работы при температуре окружающей среды 50 °С пожарный теряет от 1 до 2 л влаги. Средняя концентрация аэрозольных частиц в 15 % случаев на пожарах высока и может составлять от более 100 мг/м (допустимый уровень не более 20 мг/м) (Иличкин В.С., Фукалова А.А., 1987). Уровень шума на пожаре может колебаться от 75 до 130 дБ. Высокий шум угнетает психику, затрудняет речевой обмен, ориентировку. Обнаружена прямая связь между степенью нарушений слухового анализатора и стажем работы в пожарной охране. Установлено, что после 20 лет службы теряется до 30 % слуха, а после 25 лет - до 60% [53-55,83];

В зарубежной печати описаны случаи заражения пожарных при транспортировке больных СПИДОМ. Правила транспортировки пораженных обязывают пользоваться защитными средствами (гигиеническими респираторами, перчатками).

Наиболее мощным объективным экстремальным фактором в профессиональной деятельности пожарных является высокое психоэмоциональное напряжение, возникающее в следствие:

- угрозы собственной жизни и жизни товарищей по службе;
- переживаний за благосостояние близких людей при возможной потере пожарным трудоспособности;
- недостаточности информации;
- внезапности и скоротечности распространения огня при определенных условиях (взрыв в зоне огня емкостей с легковоспламеняющейся жидкостью, газовых баллонов и т. п.);
- моральной ответственности за жизнь людей, спасаемых на пожарах (в чрезвычайных ситуациях);
- необходимости общения в экстремальной ситуации с должностными лицами и гражданским населением;
- режима постоянного тревожного ожидания в период несения суточного боевого дежурства. Даже находясь в состоянии оперативного покоя, пожарный сохраняет готовность к экстренным действиям. По данным А.П. Самонова, у некоторых пожарных волнение, вызываемое ожиданием пожара формирует, более превосходящую реакцию, чем на пожаре.

Важнейшим стрессогенным действием, вызывающим состояние эмоциональной напряженности, обладает сигнал тревоги. Статистика свидетельствует, что ежедневно в подразделения ГПС МЧС России раздается около 1,5 тыс. сигналов тревоги, в течение одного часа пожарные более 100 раз выезжают на пожары и аварии [2,5]. Психоэмоциональное напряжение у пожарных могут вызывать субъективные факторы стресса: не-

хватка опыта работы на пожарах, психологическая неподготовленность, низкая эмоциональная устойчивость.

В деятельности пожарных сотрудники «Ассоциации пожарной службы» США (Hildebrant J.R., 1984) выделяют пять повседневных факторов стресса [2]:

1) страх за свою жизнь, возможность получения травм и потери здоровья;

2) соприкосновение со страданиями людей; 3) высокий уровень неожиданности, непредсказуемости развития событий; 4) постоянная боевая готовность, внезапные сигналы тревоги; 5) напряженность в межличностных отношениях.

Повышение уровня психоэмоционального напряжения, а следовательно и профессионального выгорания сотрудников ГПС МЧС России усиливается негативными факторами социально-бытового характера (низкий уровень жизни, несоответствие заработной платы уровню опасности труда, недостаточная социальная защищенность пожарных и членов их семей, неустроенность с жильем и т. д.), которые не способствуют реализации основных жизненных потребностей [5].

С теоретической точки зрения все вышеперечисленные аспекты способствуют достаточно быстрому «перегоранию» профессионала.

В целом многочисленные исследования негативного влияния на личность профессиональных условий труда в большинстве своем направлены на изучение психофизиологической компоненты (нарушение сна, вегетативной деятельности и пр.). Следовательно, восстановление нарушенных функций рассматривается тоже в основном с точки зрения биологической основы (восстановление функций организма за счет применения различных аппаратных методов и методик), оставляя при этом без внимания «ресурсы личности», «личностный потенциал» работника экстремальной сферы.

Таким образом, наиболее перспективной областью исследования, с нашей точки зрения, является изучение ресурсов личности для повышения эффективности деятельности у работников, и в особенности у сотрудников ГПС МЧС России.

Литература

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - М. [и др.]: Питер, 2005. - 336 с.
2. ГОСТ 12.0.003-74. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. (Система СБТ).
3. Зеер Э.Ф. Психология профессии. – Екатеринбург, 1997. – с.275
4. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. – М., 2006 г.
5. Марьин М.И. Исследование влияния условий труда на функциональное состояние пожарных / М.И. Марьин, Е.С. Соболев // Психол. журн. - 1990.-Т. 11, №1.-С. 102-108.

6. Состояния заболеваемости и объемы боевой работы сотрудников ГПС МЧС России по субъектам Российской Федерации: информ.-аналитический обзор / А.А. Порошин. Всерос. НИИ Противопожарной обороны. – М., ВНИИПО, 2005. – 50 с.

7. Шевченко Т.И. Особенности эмоциональных состояний сотрудников ГПС МЧС России. – СПб., 2007. – с.143

8. Csikszentmihalyi M. Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play. San-Francisco: Jossey-Bass. 2000.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Б.П. Ковалёв

кандидат психологических наук, доцент

О.Е. Мальцева

преподаватель

(Республика Беларусь г. Гродно)

Предпринимательство – особый, связанный с риском вид деятельности по организации нового потенциально прибыльного дела, что требует особой интеграции всех личностных и интеллектуальных свойств человека. В последние годы предпринимательская деятельность стала одной из наиболее популярных и привлекательных для различных слоёв населения и, особенно, для молодёжи. Для успешности в предпринимательской деятельности, необходим особый склад характера, умение идти на риск, воля к достижению результата, способность действовать в условиях недостатка информации, быстро принимать решения, а значит, высокая восприимчивость к переменам и т.д. Исследования феномена свидетельствуют о том, что предпринимательство является не просто профессией или родом деятельности, а особым образом жизни [1].

Психологические особенности предпринимателя в значительной степени определяются содержанием его мотивационной сферы. Мотивация выступает тем сложным механизмом соотношения личностью внешних и внутренних факторов поведения, который определяет возникновение, направление, а также способы осуществления конкретных форм деятельности.

Одной из составляющих мотивационной сферы личности является способность принимать решения и идти на риск. Работа в условиях высокой неопределённости, необходимость принимать рискованные решения и нести личную ответственность за результаты своей деятельности в случае неудачи являются отличительными чертами предпринимательства [1].

Понятие «готовность к риску» возникло в США в 1960е годы. По мнению американских учёных Г.Ховта и Я.Стонера, человек, стремящийся рисковать в одной ситуации, будет стремиться рисковать и в других ситуациях. Людей можно разделить на два типа: «рисковые» и «осторожные».

«Рисковые» способны влиять на других, стремятся к лидерству в группах, обладают высоким уровнем притязаний. «Осторожные» предпочитают подчиняться, более консервативны и нерешительны. Считается, что у человека формируются устойчивые личностные черты рискованности-осторожности [2].

Стремление к риску связано с направленностью личности на достижение цели или избежание неудач. Эта направленность проявляется в поведении, действиях и суждениях человека. Выбор варианта поведения в условиях опасности определяется следующими оценочными суждениями:

- Оценкой выигрыша, который можно достигнуть при данном выборе;
- Оценкой шансов на успех или поражение;
- Оценкой избежания неудач при сделанном выборе;
- Оценкой степени опасности (физического или иного порядка, например потери авторитета и уважения окружающих людей);
- Оценкой степени необходимости осуществления данного выбора.

Каждое из названных оценочных суждений опирается на анализ ситуации и своих возможностей [2].

Таким образом, важнейшими характеристиками, составляющими мотивационную сферу предпринимателей являются, прежде всего, психологическая готовность к риску, о которой можно судить по трём показателям: склонность к риску, стремление к риску и стремление к самозащите.

Целью нашего исследования, в котором приняли участие 59 предпринимателей г.Гродно (31 женщина и 28 мужчин), являлось выявление особенностей готовности к риску у мужчин и женщин, занимающихся предпринимательской деятельностью.

Для определения выраженности склонности к риску использовался опросник Г.Шуберта. Выраженность стремления к риску и уровня мотивации достижения цели и успеха определялась с помощью опросника Т.Элерса [2].

Анализ результатов исследования «склонности к риску» выявил, что женщины-предприниматели в малой степени склонны к риску, тогда как для мужчин-предпринимателей характерна средняя склонность к риску ($p \leq 0,001$).

По-видимому, выявленные различия свидетельствуют о влиянии полоролевых стереотипов на поведение женщин и мужчин, занимающихся предпринимательской деятельностью, в частности культуральных ограничений на проявление деловой активности женщин. Традиционно ценность женщины определяют по степени её реализации в семье и быту, считается, что, вступая в бизнес, женщина становится менее женственной, что стремление к карьере как средству самореализации ведёт к утрате женских качеств, поэтому женщины-предприниматели стремятся к признанию их окружением своих деловых качеств наряду с признанием женственности.

Женщина-предприниматель постоянно находится в состоянии выбора между семьей и карьерой, в то время как мужчина более легко отходит от семейных дел. Погружение в дела как бы автоматически снимает с мужчины домашние заботы, у женщины же они всегда остаются частью повседневной жизни. Необходимость сочетания различных социальных ролей – не только активной участницы трудовой и общественной жизни, но и «хозяйки дома», матери приводит женщин к усталости, пассивности и затрудняют полноценное включение женщин в профессиональную деятельность. Поэтому у женщин формируется такая черта личности, как осторожность, они более консервативны и нерешительны. Возможно, что женщины ассоциируют с риском и, как следствием его, возможным деловым успехом, нежелательные для своей личной жизни последствия: утрату женственности, потерю значимых отношений и социальное отторжение. Поскольку успех в профессиональной деятельности и значимые отношения представляются женщине взаимоисключающими, обычно она выбирает отношения, жертвуя профессиональным успехом [3]. Вероятно, именно поэтому женщины стараются избегать риска. Если для мужчины риск означает победу или поражение, опасность или шанс, то для женщин риск – это принципиально отрицательный момент, он означает возможность потери, опасность, боль.

Изучение выраженности стремления к риску показало что у 35,7% мужчин и у 35,5% женщин стремление к риску выражено на среднем уровне, а у 64,3% мужчин и 64,5% женщин – на высоком. Таким образом, выявлено, что как у мужчин, так и у женщин стремление к риску находится на высоком уровне, что, на наш взгляд, обусловлено спецификой предпринимательской деятельности, которая предполагает финансовый риск и личную ответственность за принятие решений. Отсутствие значимых различий между мужчинами и женщинами, вероятно, можно объяснить тем, что в предпринимательской деятельности нет полоролевых ограничений. Сама деятельность предъявляет одинаковые требования и к мужчинам, и к женщинам. Женщинам-предпринимателям присущи такие образцы поведения, которые ранее закреплялись за мужчинами, например, способность и умение принимать решения, отстаивать своё мнение, независимость. Предприниматели – это самостоятельные, стремящиеся к независимости люди, всегда готовые к риску [4].

Анализ результатов исследования уровня стремления к самозащите у мужчин и женщин предпринимателей не выявил существенных различий. Как мужчины, так и женщины солидарны в том, что статус предпринимателя не даёт уверенности в завтрашнем дне. Конкуренция, угроза их делу, мнимая или реальная вызывают тревогу и желание защищаться, о чём свидетельствует тот факт, что качество «взволнованность» как у мужчин, так и у женщин занимает первое ранговое место. Тревожное состояние проявляется в стремлении к самозащите и защите своего бизнеса.

Подобного рода исследования крайне необходимы, поскольку их результаты имеют важное практическое значение направленное на повыше-

ние профессионального и социального статуса предпринимателей в обществе, для совершенствования профессиональной деятельности. Учёт мотивационных особенностей поведения имеет важное значение для повышения эффективности деятельности руководителей, работающих коллективов, а также целых организаций.

Литература:

1. Предприниматель: экономико-психологический профиль // Психологический журнал. - №3. – 1992. – с.42-53
2. Никифоров, М.А. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь. – 2003. – 448с.
3. Турецкая, Г.В. Страх успеха: психологическое исследование феномена // Психологический журнал. – 1998. - №1. – с.37-46.
4. Бодров, В.А. Психология предпринимательской деятельности / Под ред. Бодрова В.А., М., Институт психологии РАН, 1995. – 175с

ВРЕМЕННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О.В. Кузьмина

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Екатеринбург)*

Временная организация важная характеристика специалиста. Эффективная организация времени является условием успешной деятельности. Временная компетентность позволяет соединить воедино природное, социальное и индивидуальное время. Она характеризует степень овладения человеком временем, зависит от активности личности, ее развития в целом от способа включения ее в социальные процессы. Под временной компетентностью понимают умение управлять собой и другими во времени, через адекватное восприятие, рациональное планирование, распределение и использование времени для достижения целей. Временная компетентность включает в себя способность правильно определять свою деятельность во временном контексте, точно устанавливать временные затраты для тех или иных заданий, оптимально конструировать программу достижения цели во временном пространстве, контролировать временной график выполнения заданий.

В психологической литературе зафиксирован факт отличия временной компетентности людей различных профессий. Целью данного эмпирического исследования явилось уточнение проявлений различий во временной компетентности у людей динамического и статического труда.

Для изучения особенностей временной организации деятельности была использована «Шкала ориентации во времени» (А.Шостер), рисуночный тест «Персональная компетенция времени». Временные ориентации исследовались с применением методики «Смысложизненные ориентации» Д.А.Леонтьева. Особенности восприятия времени фиксировались с помощью методики «Индивидуальная минута» (Б.И.Цуканов). В качестве испытуемых в исследовании приняли участие специалисты двух профессиональных сфер «человек-человек» и «человек - знаковая система». Первую группу составляли преподаватели средних общеобразовательных школ г.Серова. Вторую – лаборанты химической лаборатории водоочистительных сооружений Центральной аналитической лаборатории (ЭСЦ) Metallургического завода им. А. К. Серова. Общее количество людей, принявших участие в исследовании составило 60 человек.

Профессия преподавателя характеризуется динамичностью. Такой вывод был сделан в результате наблюдения за работой и анализа его функциональных обязанностей. Профессия педагога предъявляет к человеку особые требования к временной организации. Качество работы обеспечивается продуктивным использованием каждой минуты, ориентацией во времени, умением разрешить противоречие между жесткой детерминированностью времени программой и временем усвоения знаний и выработки умений и навыков учащимися. Одно из требований данной профессии заключается в наличии умений сосредотачивать максимальное напряжение, усилия в определенные моменты урока, сохранять психические резервы до конца осуществления деятельности, устанавливать психологически объективную целесообразную ритмику действий.

Для профессиональной деятельности лаборанта химической лаборатории свойственна относительная статичность. Специалисты выполняют действия, расписанные в инструкции по времени: забор анализов воды, обработка результатов проб, дача рекомендаций; обслуживание аппаратов химической очистки воды (аппаратчик ХВО). Работа имеет четкий алгоритм. Внештатные ситуации, по словам специалистов, возникают очень редко и их практически не бывает. Данные специалисты имеют постоянный график работы. Работа достаточно ответственная, в связи с тем, что очищенная вода поступает на паровые котлы, от которых зависит электропитание завода. В случае неполадок в работе этого звена, может остановиться производство.

Проведенный анализ труда специалистов двух профессий позволил труд преподавателя назвать динамичным, а труд лаборанта – статичным. Динамичность проявляется в разнообразии действий, совершаемых педагогом во время занятий, в наличии unplanned внешних ситуаций, связанных с процессом взаимодействия с обучающимися, а также в сочетании различных временных режимов труда, встречающихся во время работы.

Статичность труда отражается в алгоритмизации, однообразии повторяющихся действий в четкой временной заданности, обусловленной технологией работы, и постоянстве временных режимов труда.

Изучение временной компетентности позволило выделить некоторые различия (Рисунок 1).



Рисунок 1- Выраженность персональной компетентности во времени у педагогов и лаборантов

Высокую личностную компетентность в управлении временем показали 16 % педагогов. Среди лаборантов таких людей не было. Средний уровень компетентности: группа педагогов показала – 47%; группа лаборантов – 37%. Низкий уровень компетентности в управлении временем, показали 37% педагогов и 63% лаборантов. Проведенный статистический анализ результатов с применением коэффициента Q – критерия Розенбаума показал факт существования различий. Уровень персональной компетентности во времени педагогов, превышает уровень персональной компетентности во времени лаборантов ($Q_{эмп} = 14$, при $Q_{кр} = 7$ ($p \leq 0,05$) и 9 ($p \leq 0,01$), $Q_{эмп} \geq Q_{кр}$).

Исследование точности восприятия минуты показывает существование различий в отмеривании субъективной минуты (таблица 1).

Таблица 1 - Выраженность точности отмеривания субъективной минуты

Точность отмеривания	в процентах	
	Педагоги	Лаборанты
Ускорение	70	83
Замедление	30	17

Для специалистов статического труда (лаборанты) в большей степени характерно ускорение субъективной минуты, чем для лиц, занимающихся динамическим трудом (педагоги). В свою очередь для представителей динамического труда в большей степени свойственно замедление хро-

нологического времени, по сравнению с людьми, занимающимися статическим трудом. Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод о том, что характер труда связан с особенностями восприятия времени.

При исследовании степени осмысленности жизни по методике «Смыслоразнообразие ориентации» Д.А.Леонтьева были получены следующие статистически значимые различия (Таблица 2).

Таблица 2 - Статистически значимые различия в выраженности осмысленности жизни у специалистов динамического и статического труда

Показатели	φ^* эмп	φ^* крит.
Цель жизни	$\varphi^* - 3,35$	$\varphi_{кр}^* = \begin{cases} 1,64 (p \leq 0,05) \\ 2,31 (p \leq 0,01) \end{cases}$
Интерес и эмоциональная насыщенность жизнью	$\varphi^* - 2,27$	$\varphi_{кр}^* = \begin{cases} 1,64 (p \leq 0,05) \\ 2,31 (p \leq 0,01) \end{cases}$
Удовлетворенность самореализацией	$\varphi^* - 1,87$	$\varphi_{кр}^* = \begin{cases} 1,64 (p \leq 0,05) \\ 2,31 (p \leq 0,01) \end{cases}$
Локус контроля - Я	$\varphi^* - 3,013$	$\varphi_{кр}^* = \begin{cases} 1,64 (p \leq 0,05) \\ 2,31 (p \leq 0,01) \end{cases}$
Удовлетворенность жизнью	$\varphi^* - 2,27$	$\varphi_{кр}^* = \begin{cases} 1,64 (p \leq 0,05) \\ 2,31 (p \leq 0,01) \end{cases}$

Примечание – статистически значимые различия определялись с использованием φ^* - критерия углового преобразования Фишера.

Как показывают результаты, приведенные в таблице 9, существуют ярко выраженные различия в группах людей, занимающихся динамическим и статическим профессиональным трудом. Люди с динамическим трудом более целенаправленны, чаще выстраивают временную перспективу жизни, чем специалисты с трудом статического характера ($\varphi^* = 3,35, p \leq 0,01$).

Процесс жизни у специалистов динамического труда эмоционально насыщен ($\varphi^* = 2,27, p \leq 0,05$). Они в большей степени удовлетворены самореализацией, чем специалисты статического профессионального труда ($\varphi^* = 1,87, p \leq 0,05$).

При анализе особенностей управления жизнью было получено факт того, что люди с динамической профессиональной деятельностью более

ответственны перед собой за свою жизнь, уверены в том, что человек может свободно делать выбор, принимать решения и воплощать их в жизнь ($F^*=2,27$, $p \leq 0,05$).

Проведенное исследование установило существование различий во временной организации у специалистов динамической профессии (преподаватели) со специалистами статической профессии (лаборанты). Преподаватели имеют более высокий уровень компетентности во времени, у них в большей степени выражена тенденция удовлетворенности самореализацией, эмоциональная насыщенность, чем лаборанты химической лаборатории. Полученные данные должны учитываться специалистами по работе с персоналом при организации профессиональной деятельности носящей различный характер, так как характер труда оказывает влияние на личное самочувствие работника.

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»)

К.С. Павлова
аспирант
(г. Ярославль)

Работа подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 08-06-00775а

Адаптация молодых специалистов на рабочем месте – одно из основных направлений деятельности кадровых служб организаций. Управление данным процессом и достижение необходимого уровня адаптированности – стратегическая, задача, решение которой требует разработки эффективных инструментов профилактики и коррекции, а также выверенной научной базы.

Исследования в данной области ведутся не первое десятилетие и не теряют своей актуальности. Это связано с постоянной динамикой организаций, со сменой парадигм управления коллективом и организационными процессами.

ОАО «РЖД» - является одной из крупнейших организаций в России, в которой работает несколько миллионов человек. Ежегодно в компанию принимаются на работу десятки тысяч сотрудников, а общее число молодых специалистов составляет около 80% от всего персонала. От успешности их адаптации зависит эффективность деятельности.

Своей работой мы попробуем решить прикладную задачу – проблему адаптации молодого специалиста на предприятиях ОАО «РЖД», опираясь на научно-исследовательское психологическое объяснение. Акцент работы сосредоточен на изучении зависимости индивидуально-личностных особенностей молодых специалистов от особенностей коллектива.

В зарубежной научной литературе последние несколько лет вопрос производственной адаптации и приспособления (эджамент) неразрывно связывают с проблематикой лояльности к организации и удовлетворенности своим трудом (Ø. Helgesen, E.Nesset, H. Ibarra). Лояльность связана со способностью организации привлекать новых сотрудников и удерживать уже присутствующих (A. Dick, K. Basu), а также поддерживать контакт с внешней аудиторией (M. Marzo-Navarro).

Лояльность и удовлетворенность рассматриваются как драйверы успешности деятельности. Они изучаются и используются для построения программ лояльности, которые создаются в зарубежных компаниях на основе изучения фундаментальных и прикладных исследований (H.G. Lewis, T.H. Bijmolt, D.R. Bell, R. Lal, M. Lewis, R. Kivetz, I. Simonson). Такие программы входят в обиход и отечественных предприятий.

Данный подход к вопросу адаптации явился основой нашего исследования. Важность решения указанной проблемы очевидна, так как сфера железнодорожных перевозок является одной из стратегических в области услуг, качество которых зависит от профессиональной и социальной адаптации тех, кто участвует в оказании данных услуг.

Исходя из вышесказанного, мы определили следующие цели, объект, предмет и задачи нашего исследования.

Объект исследования - Социально-психологическая адаптированность молодых специалистов (на примере ОАО «РЖД»).

Предмет исследования – особенности структуры адаптированности в зависимости от лояльности к компании и удовлетворенности своей деятельностью.

Цель – исследование особенностей структуры адаптированности молодых специалистов в зависимости от лояльности к компании и удовлетворенности своей деятельностью.

Гипотеза исследования заключалась в предположении, что структура личностных качеств молодых специалистов зависит от уровня лояльности и удовлетворенности.

Для поставленных задач были использованы следующие методики исследования:

1. Методика «Лояльность» (К.В. Харский).
2. Методика диагностики уровня социальной фрустрированности (Л. И. Вассерман, в модификация В. В. Бойко)
3. Тест "Подходит ли вам место работы?".
4. Мотивация успеха и боязнь неудачи (А.А. Реан).
5. Опросник "Уровень субъективного контроля" (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткин).
6. Тест Кеттелла (форма С).
7. “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто).
8. Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир, в модификации А.А. Реана).

Для выделения группы адаптированных и неадаптированных молодых специалистов были использованы шкалы, описывающие удовлетворенность местом работы и степенью лояльности к организации.

Нами были рассмотрены 2 группы: молодые сотрудники с высоким уровнем лояльности и удовлетворенности и специалисты с низким значением данных показателей.

Результаты диагностики подвергались математическому анализу: корреляционный анализ (критерий Спирмена), структурный анализ и анализ структур на гомогенность/гетерогенность по методу экспресс- χ^2 .

Анализ показал, что структуры личностных качеств адаптированных и неадаптированных молодых специалистов достоверно различаются ($v=-0.24$; $p<0.01$). Это подтверждает выдвинутую гипотезу.

Рассмотрение подобных структур в зависимости от профессии, стажа работы также выявило качественное своеобразие.

Это говорит нам о необходимости внедрения программ лояльности в зависимости от учета данных параметров: уровня адаптированности, стажа, профессии.

Обратимся к качественному анализу структур.

Рассматривая базовые качества структуры личностных качеств адаптированных и неадаптированных молодых специалистов, мы заключили, что качествами, определяющими адаптированность, являются уровень конформности, самоконтроля, сдержанности молодых специалистов, а также интернальность в области неудач.

Напротив, качествами, определяющими дезадаптированность, являются робость, тревожность, эмоциональная нестабильность, замкнутость сотрудников.

Структура личностных качеств дезадаптированных сотрудников характеризуется большей ролью интернальности, которая коррелирует с многими параметрами. Можно предположить, что дезадаптация является следствием экстернального поведения, когда сотрудники усматривают причиной своих неудач и успехов других лиц: коллег, руководства.

Нельзя не отметить, что основным качеством в структуре дезадаптированных сотрудников является робость, которая проявляется как застенчивость, эмоциональная сдержанность, осторожность, социальная пассивность, деликатность, внимательность к другим, как повышенная чувствительность к угрозе и предпочтение индивидуального стиля деятельности и общения в малой группе.

Основной структуры личностных качеств адаптированных сотрудников служит нонконформизм – независимость сотрудников, их ориентация на собственные решения, самостоятельность, находчивость, стремление иметь собственное мнение, склонность к противопоставлению себя группе и желание в ней доминировать.

Литература

1. Андреева, Г. М. Социальная психология: Учебник для вузов. – 5-е изд., испр. и доп. [Текст] / Г. М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2002. – 369 с.
2. Артемов, С. Д. Социальные проблемы адаптации молодого рабочего на промышленном предприятии [Текст] / С. Д. Артемов // Молодежь и труд. - М.- 1970. - С. 135-136.
3. Безносиков, В.Н. Динамика первичной производственной адаптации молодых рабочих на промышленном предприятии [Текст] / В.Н. Безносиков. - М.: 1986.- 189 с.
4. Живаев, Н. Г. Социально-психологические закономерности взаимосвязи адаптации студентов с образом вуза: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 [Текст] / Н.Г. Живаев. - Ярославль, 2009. – 222 с.
5. Никитина, И. Н. К вопросу о понятии социальной адаптации [Текст] / И. Н. Никитина // Вопросы теории и методов социологических исследований (по материалам науч.-теорет. конф.). - Вып. 3. - 1980. - С. 57.
6. Реан, А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. [Текст] / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. - 479 с.
7. Helgesen, Ø. Images, Satisfaction and Antecedents: Drivers of Student Loyalty? A Case Study of a Norwegian University College [Text] / Ø. Helgesen, E. Nettet // Corporate Reputation Review. – 2007. - № 10. – P. 38–59.

ПРОБЛЕМА НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ (ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА) В ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

О.Н. Рыбников

доктор медицинских наук, доцент

И.А. Романова

кандидат педагогических наук, доцент

(г. Москва)

Традиционным предметом исследований психологии управления являются психические состояния работников, рассматриваемые в связи с принимаемыми управленческими решениями. Как это часто бывает, работа над решением проблемы потребовала привлечения методического аппарата и теоретических положений ряда смежных научных дисциплин, в частности, организационной психологии, психофизиологии, медицины труда. Комплексный подход оказывается весьма продуктивным в научно-

методическом плане, и полезным – в практическом. С полной уверенностью можно говорить, что такой проблемой в последнее время стала проблема профессионального стресса (ПС). Как свидетельствуют исследования, просчеты в вопросах организации труда нередко приводят к формированию у работников такого неблагоприятного психофизиологического состояния, как профессиональный стресс (далее – ПС). Это состояние проявляется в снижении производительности труда (во многом, вследствие деформации мотивации и формирования отрицательных эмоций), росте производственного травматизма, ухудшении состояния здоровья (Cooper, Watson, 1991 и др.). С проблемами ПС связаны экономические потери предприятий и организаций. Общая «стоимость» ПС, складывающаяся из абсентеизма (сотни миллионов рабочих дней в году), снижения производительности труда, компенсационных выплат, страхования здоровья и прямых медицинских затрат, достигает в экономически развитых странах многие сотни миллиардов долларов в год (Karasek, 1990, Confederation of British Industry (Sigman, 1992), что делает крайне необходимым формирование «здорового работника» и менее стрессогенного рабочего места [2].

Таким образом, ПС – это явление, представляющее серьезную угрозу финансовому благополучию и перспективам развития предприятий, фирм и организаций. Поэтому изучение предпосылок развития, особенностей проявления, разработка мер противодействия ПС в организациях современной России – важная научно-практическая задача [1]. Причем выявление, анализ факторов ПС, разработка мер профилактики затрагивает широкий круг вопросов, находящихся «в компетенции» психологии труда, управления, организационной психологии и психофизиологии и ряда других научных дисциплин.

Метод. С целью изучения предпосылок формирования ПС, а также влияния этого состояния на мотивацию, эмоциональное состояние и профессиональное здоровье работников, было проведено специальное исследование. Респондентам предлагалось заполнить анкету, содержащую несколько блоков вопросов.

Структура вопросов отражала теоретические представления об организационных, коммуникативных и производственных истоках ПС. Наиболее полной и проработанной является модель стресса Купера-Маршалла, постулирующая наличие шести широких категорий - источников профессионального стресса: 1. Факторы, присущие самой работе. 2. Ролевые факторы 3. Взаимодействие на работе с другими сотрудниками (в том числе проблемы психологического давления (моббинга, буллинга). 4. Перспективы развития карьеры. 5. Организационная структура и организационный климат. 6. Взаимодействие «дом-работа».

В анкетировании приняли участие 235 человек, из которых женщины составляли 61%, мужчины – 39%. Среди опрошенных 63% работает на частных предприятиях, 37% - на государственных. Анализ результатов предполагал выявление гендерных отличий в предпосылках формирования ПС.

Результаты. Среди организационных факторов формирования ПС наиболее выраженными оказались следующие: забюрократизированная процедура решения производственных проблем (0,98), неясность перспектив сохранения рабочих мест, потенциальная угроза сокращения (1,28), непродуманность (противоречивость) должностных инструкций (0,82), стиль лидерства (в частности, постоянно меняющиеся планы руководства – 0,94) и ряд других. Среди факторов «условия труда» наибольшее значение имела низкая оплата труда (1,17), высокая ответственность за других (в том числе, необходимость доделывать работу за других – 0,91) и высокое психическое напряжение на работе (0,92), неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на рабочем месте (освещённость, шум, неудобная рабочая поза – 0,82).

Важнейшими предпосылками формирования ПС явились вопросы развития карьеры и низкая оплата труда. На «недостаточность условий (отсутствие условий) собственного развития и раскрытия творческого потенциала» как фактор развития ПС указало наибольшее количество опрошенных. Средняя оценка по фактору – 1,09. Причем по данному вопросу имеются одни из наиболее значимых отличий в оценках между мужчинами (1,28) и женщинами (0,76). Наибольшим влиянием этот фактор обладает на трудовую мотивацию и эмоциональное состояние работников.

Как показал анализ анкет, такие факторы организации труда, как неясность перспектив сохранения рабочих мест, взаимоотношения в коллективе, затрагивают преимущественно мотивационный компонент деятельности. На эмоциональный уровень в большей мере оказывают влияние такие факторы, как забюрократизированные процедуры решения производственных проблем, неясность перспектив профессионального роста, карьерный тупик, низкая оплата труда и недостаточный уровень социальных гарантий. На профессиональное здоровье оказывают влияние высокая ответственность за других, психическая напряжённость труда.

Наиболее существенные различия в оценках факторов формирования ПС мужчин и женщин отмечены в следующих вопросах: неясность перспектив сохранения рабочих мест, потенциальная угроза сокращения (у мужчин-0,94, женщин – 1,40); невозможность влияния на принятие решений в управлении и развитии организаций (у мужчин-0,94, женщин - 0,67); ролевая неопределенность: (у мужчин-0,89, женщин - 0,43); высокая неопределенность алгоритма труда (у мужчин-0,89, женщин - 0,38). Значительные отличия затрагивают вопроса о неблагоприятных санитарно-гигиенических условиях на рабочем месте (у мужчин-1,17, женщин - 0,62) и «недостаточность условий (отсутствие условий) собственного развития и раскрытия творческого потенциала» (у мужчин-1,28, женщин - 0,76).

Сопоставление оценок позволяет сделать несколько комментариев и выводов. В частности, следует констатировать, что женщина на производстве остается достаточно уязвимой с точки зрения перспектив увольнения. Поэтому по данному фактору женщинами выставлены максимальные оценки, а угроза увольнения для них служит наиболее серьезной предпо-

сылкой формирования ПС. При этом женщин в меньшей мере волнуют вопросы, сопряженные с экзистенциальными проблемами – реализации и самоактуализации, участия в принятии решения и проч. Ответы на вопросы наиболее существенно различаются у мужчин и женщин. Коротко говоря, для женщины более важным является то, чтобы была в работе стабильность, а нравится она, не нравится, удастся реализовать в ней свой творческий потенциал или нет, в принципе, для нее менее значимо. Отчасти указанными особенностями можно объяснить и то, что женщины гораздо более «спокойно» относятся к неопределенности, которой наполнена профессиональная деятельность (алгоритмическая, ролевая и проч.). В этом плане можно говорить о более высокой степени адаптивности и стрессоустойчивости женщин.

У мужчин выше оценки по санитарно-гигиеническим параметрам, что, в общем-то объяснимо, если принимать во внимание характеристики рабочих мест (мужчины, принявшие участие в опросе, работают охранниками, водителями, грузчиками-экспедиторами).

Выявление и учет этих факторов в работе руководителей всех уровней позволит содействовать гуманизации труда, разработке профилактических мероприятий и повышению его эффективности через устранение причин формирования профессионального стресса у работников.

Литература

1. Рыбников О.Н., Романова И.А. Профессиональный стресс: организационные предпосылки, проявления, последствия и меры преодоления. Вестник ГУУ, № 2, 2008 г. с. 136-141.
2. Cooper C L, Cartwright, S. Healthy mind; Healthy organization - A proactive approach to occupational stress. Human Relations. New York: Apr 1994. Vol. 47, Iss. 4; pg. 455, 17 pgs.

ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ У КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. (ВЫВОДЫ НА БАЗЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА РАБОТЫ «АГЕНТСТВА НЕЗАВИСИМЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ И ТРЕНЕРОВ» (Г.ВЛАДИВОСТОКА) С ВРЕМЕННО БЕЗРАБОТНЫМИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ)

С.А. Ермолаева

психолог

Л.В. Солкан

психолог

(г. Владивосток)

В период с 2007-2009 год специалистами проведена большая консультационная, психокоррекционная работа с соискателями (временно не работающими квалифицированными специалистами). Консультанты Агентства – психологи, использующие интегративные методы психологи-

ческой работы (системный подход в психологии, гештальт – подход, психосинтез и др.).

Цели консультационной работы – сокращение срока трудоустройства, соответствие нового места работы личным целям, снятие высокого уровня напряжения, связанного с поиском новой работы.

Подводя итоги двухлетней консультационной деятельности в этом направлении можно отметить, что люди часто осуществляют поиск работы, руководствуясь неосознанными критериями для выбора, что затягивает процесс трудоустройства, увеличивает количество психологического напряжения из-за несовпадения требований рынка и ожиданий соискателей. Действия и реально предпринимаемые ими шаги становятся не достаточно эффективными. Это может говорить о недостаточной социальной адаптации.

Рассмотрим, что такое в нашем понимании социальная адаптация. Согласно Л.Филипсу, адаптированность выражается двумя типами ответов на воздействие среды. а). Принятие и эффективный ответ на те социальные ожидания, с которыми каждый встречается в соответствии со своим возрастом и полом. б). Гибкость и эффективность при встрече с новыми и потенциально опасными условиями, а также способность придавать событиям желательное для себя направление. В этом смысле **адаптация означает, что человек успешно пользуется создавшимися условиями для осуществления своих целей, ценностей и стремлений.** Такая адаптированность может наблюдаться в любой сфере деятельности. Адаптивное поведение характеризуется успешным принятием решений, проявлением инициативы и ясным определением собственного будущего.[№3]

Ф.Б. Березин выделил три аспекта психической адаптации: собственно психический, социально-психический и психофизиологический. Социально-психологический аспект адаптации обеспечивает построение микросоциального взаимодействия, в том числе – профессионального, достижения социально значимых целей. Он является связующим звеном между адаптацией индивидуума и популяции, способен выступать в качестве уровня регулирования адаптационного напряжения.[№1]

Е.К.Завьялова в своей работе предполагает, что адаптация в ситуации неопределенности зависит от количества зафиксированных в памяти индивида системных форм, отражающих жизненный опыт личности. Чем разнообразнее их репертуар, тем выше ресурс личности, тем выше эффективность адаптации.[№2]

Увеличивая осознания личностного опыта человека можно увеличить его адаптационный потенциал.

Люди, которые к нам обращаются, имеют твердое намерение найти работу, но имеющийся у них адаптационный потенциал не позволяет им самостоятельно преодолеть возникающие психологические барьеры.

Под психологическими барьерами мы понимаем различные формы психологической защиты и психологических сопротивлений. Чаще всего они не осознаются соискателями.

Специалисты, которые к нам обращаются имеют большой опыт работы, объем знаний и личные качества, позволяющие им выполнять большой объем самостоятельных действий, принимать самостоятельные решения и справляться с рабочими стрессовыми ситуациями.

Эти специалисты временно не работающими становятся по нескольким причинам:

1. Они переросли уже имеющуюся должность и готовы к большей, но в организации нет перспективы карьерного роста.

2. Материальное вознаграждение изменилось в связи с политикой организации и это перестало их устраивать.

3. В связи с изменениями на рынке, организация сокращает кадры и в связи с реорганизацией они высвобождаются (часто это связано с экономическим кризисом или реорганизацией производства)

Соответственно в свое представление о новом месте работы они закладывают стремление удовлетворить эти желания.

Мы рассматриваем процесс трудоустройства как процесс взаимодействия рынка труда, соискателя и специалиста – консультанта по трудоустройству.

Роль консультанта – максимально приблизить потребности и запросы рынка труда и знания навыки и желания реального соискателя, через анализ рынка труда и увеличение адаптационного потенциала соискателя.

Для этого нашим Агентством проводится серия консультаций и разработана стратегия работы направленная на выявление, осознание и снятие психологических барьеров.

Чаще всего психологические барьеры возникают на следующих этапах:

1. На этапе отношений между соискателем и его прежним местом работы.

2. На этапе формирования подхода и внутренней позиции к самопрезентации.

3. На этапе готовности к реальным изменениям (формам и границам изменений, возможно изменения критерия поиска работы)

4. На этапе разработки стратегии поиска вакансий и продвижения соискателя на рынок труда как высококвалифицированного специалиста.

Задача первого этапа консультирования: выявить отношение к прежнему месту работы, насколько справедливым и заслуженным было последнее вознаграждение, есть ли сильные эмоции, которые являются постоянным источником стресса.

Если у него к прежней организации остались яркие чувства, не важно какие, приятные или не приятные, то при поиске новой работы это будет накладывать большой отпечаток на разнообразие его выбора.

Вторым важным шагом является формирование самопрезентации соискателя. Помощь консультанта направлена на подведение итогов деятельности, оценки навыков и личных качеств, опыта и достижений.

Многие люди, которые являются отличными специалистами в своем деле, не умеют или не хотят (смуцаются) рассказывать о себе и о своих достижениях. Хвалить себя они считают не приличным и это тяжело дается им когда они делают это самостоятельно. В контакте со специалистом удастся собрать ценную информацию о человеке, которая потом отражается в его презентационных документах.

Сам процесс консультирования на этом этапе служит повышению самооценки и создает положительный эмоциональный настрой, хороший психологический ресурс, на который соискатель может внутренне опираться достаточно продолжительное время.

При поиске места работы высококвалифицированный специалист очень сильно ориентирован на свои прошлые успехи и достижения, его социальный статус дает определенную установку на поиск (формирует определенный взгляд на рынок).

Часто при самостоятельном поиске человек может игнорировать потенциально возможные для него вакансии, потому, что они частично не совпадают с его представлением о своем социальном статусе и не соответствует его представлению о себе. Консультант помогает сделать обоснованными и реальными эти представления. Часть социальных установок о себе самом являются устаревшими и не актуальными, что служит психологическим барьером к более широкому взгляду на потенциально возможные предложения о работе. Важно это сделать вместе с консультантом в безопасной и комфортной для соискателя обстановке, не получая дополнительную стрессовую нагрузку проходя не актуальные для него собеседования.

Наши специалисты согласно предложениям рынка труда, информации полученной от соискателя помогают формировать ему оптимальное личное предложение и выстраивают индивидуальную стратегию продвижения его кандидатуры на рынок труда.

В этот момент мы часто сталкиваемся с еще одним психологическим фактором – успешность дальнейшего трудоустройства зависит от того, на сколько человек готов к изменениям. (К каким именно и в какой форме)

Выводы и результаты:

За время работы данной программы в Агентство обратилось более 100 человек, из них с 30% была по их согласию проведена углубленная психологическая консультация. Целью психологических консультаций было снятие психологического напряжения, связанного с потерей или сменой работы, повышение адаптационного потенциала через выявление и осознание собственных психологических барьеров, мешающих успешному трудоустройству. Все прошедшие такое консультирование соискатели успешно трудоустроились.

В результате совместной работы наблюдается более точное совпадение найденной вакансии и внутреннего запроса человека, что снижает его мотивацию к смене и поиску новой работы.

Такое консультирование повышает количество успешно проведенных собеседований и сокращает в 2-3 раза время трудоустройства.

Литература

1. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л, 1988, 270с.
2. Завьялова Е.К. Психологические механизмы социальной адаптации человека. // Вестник Балтийской педагогической академии. / СПб. 2001, вып. 40, с. 55-60. ЕКЗ
3. L. Philips, Human adaptation and his failures. Academic Press, NY & London, 1968.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ И МОТИВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА РАБОЧИХ В РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУППАХ

Е.А. Столярчук
старший преподаватель
(г. Санкт-Петербург)

Наряду с весьма стремительным изменением условий труда, подъемом производства в отдельных отраслях промышленности, возникает проблема быстрого обучения персонала и, в крайнем случае, сохранения рабочих навыков для исполнителя. Особенно характерна такая проблема для больших предприятий, где происходит обновление производства, и крайне нежелательна текучка кадров. Наша страна вошла в пору принципиальных изменений, невиданных ранее в истории России в мирное время. Изменение старых систем жизнеобеспечения привело к изменению и деформации не только объектов материальной культуры и систем, но и оказало серьезное влияние на психологию людей в нашей стране. Этот же процесс происходил не только на уровне страны, но и на уровне отдельного предприятия. Важным моментом в деятельности организации, наряду с квалификацией, имеет мотивация персонала. На предприятии особенно важна проблема мотивации работника, поэтому в этом аспекте будет рассматриваться проблема мотивации рабочих разных возрастных групп. В данный момент происходит активная смена поколений на предприятии и приход нового, выросшего вне советского строя человека, что может приводить к весьма непредсказуемым последствиям. Взаимодействие работников разных возрастных групп может стать крайне важным, а во многих моментах и ключевым для производства. Очень часто от людей старшего поколения приходится слышать, что «молодежь не хочет работать», «все держится на стариках». Создается впечатление разлома в отношениях разных поколений. Этот разлом может иметь различные последствия для предприятия.

На одном из крупных промышленных предприятий было проведено исследование по изучению структуры мотивации, состояния удовлетворенности рабочих разных возрастных групп. Рабочие условно были разделены на две группы 20-35 лет и 36-60 лет. В младшей возрастной группе до 35 лет 30 человек, в старшей возрастной группе – 24 человека. Порог

деления групп в 35 лет связан с постановлением руководства предприятия о приеме на работу, в должности рабочих в технологические смены, лиц не старше 35 лет.

Для работников старшей группы сам по себе труд стал крайне важным для дальнейшей перспективы занятости, что отличает их от младшей. Им с ориентацией на профессиональную мотивацию удовлетворенности работой добиться сложнее. Для них в большей степени руководством создаются условия, способствующие их уходу с предприятия.

В мотивационной структуре личности работников младшей возрастной группы преобладают социальный статус и направленность на общение, что способствует созданию благоприятных, неконфликтных отношений на рабочем месте. Возможность общения на работе создает у них желания получения комфорта и больших денежных вознаграждений.

В мотивационной структуре личности старшей возрастной группы присутствуют более выраженные направленности на социальное взаимодействие и достижение социального единства. Присутствие в мотивационной структуре личности старшего поколения качества социальной полезности говорит о влиянии традиционного воспитания на рабочих, несмотря на рыночные ценности. Социальная полезность базируется на общей активности и рабочей направленности. Изменение ценности мотива социальной полезности может влиять крайне негативно на формирование профессиональных и жизненных компонентов мотивации.

Результаты корреляционного анализа выявили различия в удовлетворенности работой и профессиональной мотивации рабочих разных возрастных групп.

В младшей возрастной группе рабочих удовлетворенность работой положительно взаимосвязана с социальной полезностью и творческой активностью в деятельности и отрицательно с мотивами собственно труда. В данной группе реализация творческого подхода и социальная полезность в работе способствует при прочих равных состоянию удовлетворенности работой. На данном предприятии для младшей возрастной группы, очевидно, должны быть созданы условия для творческой самореализации. Работа для них на предприятии является престижной, но мотив труда - не важен и не повышает удовлетворенность работой посредством стабильности работы, обеспеченности работника трудом.

Для рабочих старшей возрастной группы выявлена положительная взаимосвязь удовлетворенности работой с мотивами собственно труда. Для них сам по себе труд является крайне в виду нестабильности дальнейшей перспективы занятости. Хорошие условия реализации собственных возможностей, обеспечение карьерного роста, самореализация, играет для людей с направленностью на работу крайне важную роль. Кроме того, удовлетворенность работой отрицательно взаимосвязана с профессиональным мастерством и комфортом. Работникам старшего возраста при ориентации на профессиональную мотивацию удовлетворенности работой добиться сложнее. Это неблагоприятный момент для данного

предприятия. Старшее поколение относится к жизни более определенно, никаких особых надежд, кроме четкого чувства стабильности и определенного роста заработной платы у них нет. Надежды связаны либо с детьми, либо с какими-то абстрактными, зачастую выдуманскими возможностями улучшения жизни, связанными, например, с пенсионной реформой. Связь с отсутствием стабильности может нести и, например, такое явление на предприятии, как «хозрасчетный принцип». Если раньше люди были уверены в своей зарплате, в не зависимости от результатов работы, то сейчас необходимо набирать необходимые подряды для получения зарплаты. А таких работ может не оказаться на предприятии в данный момент. Это характерно для людей, работающих на не основных производствах, а на основном - различие вводится другими элементами, например, введением тарифной сетки, которая работников одного предприятия ставит на разные стороны баррикад. То есть одной специальности могут поднять зарплату на 100%, а другой на 10%. Это технология разрушения рабочего коллектива.

Современная рабочая молодежь чувствует себя, по опросам, значительно менее защищенной, нет чувства стабильности, существует страх перед будущим. Вместе с тем существуют и искусственно созданный стереотип успеха, связанный с материальным благополучием, материальными благами карьерного роста у молодежи, который давит и может являться причиной фрустрации. Весь средний управляющий персонал говорит об ухудшении качества производимых работ, снижению рабочей мотивации у людей рабочих специальностей.

Рабочие старшей возрастной группы более ориентированы на социальную полезность, чем представители младшей возрастной группы, у которых удовлетворенность работой ниже по сравнению со старшей возрастной группой.

Получена взаимосвязь с высоким уровнем творческой или общей активности должна быть предоставлена возможность собственной инициативы. Связь творческой активности с социальным статусом (0,67 при $p < 0,01$) и социальной полезностью (0,62 при $p < 0,01$) говорят о высокой доли участия этого качества в возможности социальной успешности, в частности, в продвижении по службе. Так как социальная успешность, очевидно, связана с социальной направленностью личности. Между тем корреляция между социальным статусом и социальной полезностью статистически значима, но невелика (0,48 при $p < 0,05$). На предприятии интересен факт если не рестрикционизма, то излишне формального отношения к делу, к конкретной, которую дают начальники работе. Работники низшего звена, в ответ на политику руководства подчиняют свою деятельность выпискам из трудового кодекса. Налицо большая образованность работников в отношении трудового законодательства, очевидно, не свойственная работникам в советское время. Эти факты, причиной которых является политика руководства компании, говорят о полном неприятии низшего, рабочего состава тех реформ, которые проводит руководство. Весьма противоречивые тех-

нологии управления, применяемые на предприятии, наслаиваются на воспитание современными средствами масс-медиа, создают весьма интересную и противоречивую картину мотивации современного рабочего. Влияние на мотивацию культурных компонентов огромно. Рабочая мотивация является именно фактором культуры, специфическим для данного народа. На современном предприятии работают люди, детство которых прошло и в самый расцвет эпохи застоя, и в при тектонических изменениях в жизни советского государства. В принципе, работают не только разные поколения, а фактически представители разных культур. Особенно ярко это касается управляющего звена. Здесь мы видим полное неприятие российской истории, собственного прошлого, бездумное копирование принципов управления, применяемые в американских компаниях. Несколько иная картина наблюдается у людей рабочих специальностей. Например, строго негативно к собственной истории относиться только один человек из 20 мужчин разного возраста. Среди женщин рабочих специальностей отношение к собственной истории несколько ближе к управляющему персоналу. Это довольно интересные данные говорят о существовании различных групп населения, несущих свои ценности в рабочую среду. Современная молодежь чувствует себя, по опросам, значительно менее защищенной, нет чувства стабильности, существует страх перед будущим. Вместе с тем существуют и искусственно созданный стереотип успеха, связанный с материальным благополучием, материальными благами карьерного роста у молодежи, который давит и может являться причиной фрустрации. Более старшее поколение относиться к жизни более определенно, никаких особых надежд, кроме четкого чувства стабильности и определенного роста заработной платы у них нет. Надежды связаны либо с детьми, либо с какими-то абстрактными, зачастую выдуманностями возможностями улучшения жизни, связанными, например, с пенсионной реформой. Связь с отсутствием стабильности может нести и, например, такое явление на предприятии, как «хозрасчетный принцип». Если раньше люди были уверены в своей зарплате, в не зависимости от результатов работы, то сейчас необходимо набирать необходимые подряды для получения зарплаты. А таких работ может не оказаться на предприятии в данный момент. Это характерно для людей, работающих на неосновных производствах. Характерно, что на основной ветке подобных, связанных с продвижением западного, отношения к делу нет. Но различие вводится другими элементами, например, введением тарифной сетки, которая работников одного предприятия ставит на разные стороны баррикад. То есть одной специальности могут поднять зарплату на 100%, а другой на 10%. Это технология разрушения рабочего коллектива. Весь средний управляющий персонал говорит об ухудшении качества производимых работ, снижению рабочей мотивации у людей

	рабочих	специальностей.
--	---------	-----------------

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СПЕЦИФИКА РЕАЛИЗАЦИИ РЕГУЛЯТИВНЫХ ФУНКЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА ОХРАННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

А.М. Хитров

соискатель

(г. Москва)

Охранная деятельность является социально-посреднической по общественной функции и регулятивной по содержанию, т.к. реализация именно регулятивных функций определяет основу данной профессиональной деятельности.

В условиях современной России охранная деятельность чрезвычайно разнообразна по правовому статусу охранных предприятий, организационной структуре и содержанию деятельности на конкретных трудовых постах. Ведомственные (отраслевые) охранные структуры, в частности, предприятия по охране промышленных объектов, имеющих стратегическое значение, характеризуются рядом особенностей организации и реализации регулятивных функций. Во-первых, охрана на промышленных объектах сопряжена с непрерывным производственным циклом, встроена в качестве звена в систему управления производственным и технологическим процессом. Это усложняет охранные функции – не только внешнее, но и внутриобъектовое наблюдение, контроль, регулирование перемещений, действий, взаимодействия обслуживающего персонала.

Социально-ответственный характер деятельности, высокая цена профессиональной ошибки предполагает особую значимость процедур подбора, отбора и расстановки по трудовым постам персонала охранного предприятия, т.е. задач стратегического менеджмента, опережающего управления деятельностью предприятия. Применяемые на сегодняшний день приемы оценки оптантов, особенно в условиях отсутствия предварительной специальной профессиональной подготовки и, соответственно, строго регламентированных квалификационных требований к претендентам (что имеет место при комплектовании состава контролеров-охранников низшего звена), сводятся к отбору на основе ряда условий, определяющих возможность успешного освоения и выполнения охранных функций в дальнейшем (опыт армейской службы, физическое здоровье, отсутствие вредных привычек и признаков асоциального поведения и т.д.).

При этом данные условия являются необходимыми, но отнюдь не достаточными для эффективного выполнения профессиональных задач. Профессия контролёра низшего звена относится к интегративному типу профессий, сочетающих в себе разнородные, зачастую альтернативные трудовые функции. В контексте проблемы управления, содержание данной профессиональной деятельности можно рассматривать как сочетающее в себе управленческие и исполнительские функции [3].

Исполнительский компонент деятельности связан с тем, что все действия и профессиональные ситуации регламентированы должностными

инструкциями. Однако принятие решения по возникающим на охраняемых объектах ситуациях (соответствует данная ситуация штатной или является нештатной, что требует изменения реагирования - например, допуск лиц, грузов через контрольно-пропускные пункты или несанкционированное проникновение на охраняемую территорию) является самостоятельным управленческим решением контролёра низшего звена [1]. Необходимость всегда оставаться в рамках должностных инструкций, несмотря на попытки воздействия или манипулирования со стороны контрагентов профессиональных контактов (работники станции и лица, прибывающие на объект) определяет корректность принимаемых управленческих решений в рамках локальных ситуаций. Таким образом, в системе профессионально значимых качеств специалиста по охране важных промышленных объектов существенное место должны занимать личностные качества коммуникативно-регулятивной природы. В существующих на сегодняшний день системах профотбора в военизированные структуры основной упор делается на операционально-перцептивные, нейродинамические и моторные качества [2], что не является полностью адекватным для специфического содержания деятельности предприятий по охране промышленных объектов.

Проведённое нами исследование, в котором принимали участие контролёры охранного государственного предприятия, выполняющие свои задачи на территории Конаковской ГРЭС, выявило преобладающее влияние содержательно-личностных качеств на эффективность профессиональной деятельности. Согласно данным проведённого регрессионного анализа, наиболее существенно связаны с результативностью профессиональной деятельности следующие качества: высокая совместимость с группой в целом (более короткая пространственная дистанция межличностного общения со всеми членами группы); фактор Н (полюс тректии) по опроснику Р. Кеттелла – устойчивость к коммуникативной монотонии; фактор Е (полюс подчиняемости) – способность к приспособлению в межличностных контактах, принятие исполнительской позиции без чувства личностного протеста; фактор L (полюс алаксии) – межличностная толерантность, способность адаптироваться к групповым нормам; фактор Q₄ (полюс фрустрированности) – высокая мотивированность любой деятельности. Менее значимым оказалась нервно-психическая устойчивость, которая является определяющей в других видах профессиональной деятельности, относимых к категории военизированных структур.

Таким образом, способности к поведенческой саморегуляции создают операциональную основу для успешной регуляции профессиональных ситуаций, т.е. принятия ситуативного решения, что должно быть учтено при принятии управленческих решений вышестоящего звена, т.е. при профессиональном отборе к деятельности в охранных предприятиях.

Литература

1. Львов В.М., Багрецов С.А., Шлыкова Н.Л. Управление человеческими ресурсами в эргатических системах: Учебное пособие для вузов. – Тверь: ООО «Издательство «Триада», 2004. – 228 с.
2. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во ИП РАН, 2004. – 500 с.
3. Рубцова Н.Е. Интегративно-типологический подход к построению обобщённой психологической классификации профессиональной деятельности // Вестник Ярославского государственного университета им. Демидова. - №8. – 2008. С. 45-49.

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА КАРЬЕРУ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Е.С. Цыганова

*старший преподаватель
(г. Красноярск)*

Социальная работа относится к тем редким видам профессиональной деятельности, где зачастую не профессиональные знания и навыки, а личностные качества специалиста во многом определяют успешность и эффективность работы.

Немало важную роль играет темперамент в деятельности человека, поскольку каждая деятельность предъявляет психике человека и ее динамическим особенностям определенные требования. Темперамент определяет наличие многих психических различий между людьми, в том числе по интенсивности и устойчивости эмоций, эмоциональной впечатлительности, темпу и энергичности действий, а также по целому ряду других динамических характеристик [33]. Основными типам темперамента психологи называют холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.

Целью нашего исследования стало изучение влияния типа темперамента и карьерной ориентации на продвижение по службе (карьерный рост) специалистов по социальной работе.

Объектом исследования был выбран коллектив специалистов Управления социальной защиты населения администрации Октябрьского района г. Красноярска. Предмет – тип темперамента, карьерные ориентации и продвижение (повышения) по карьерной лестнице специалистов. Для проведения исследования были использованы такие методы сбора первичной информации, как метод анкетного, социологическое интервью и анализ документов. Исследование проводилось в 2009 году.

В исследовании приняло участие 30 человек. Выборку составили женщины в возрасте от 25 до 35 лет – 26,7 %, от 36 до 45 лет – 33,3 % и от 46 до 55 лет – 40%.

Участникам исследования предлагалось заполнить одну анкету и два теста: «Определение типа темперамента», «Якоря карьеры» (первый тест был направлен на выявления типа темперамента личности, а второй – на

определения карьерных ориентаций личности, так как одним из важных аспектов профессионального успеха личности является сознательное планирование карьеры).

Анкета состояла из одиннадцати вопросов, два из них закрытые вопросы и девять открытых. У респондентов собиралась информация об образовании, поле, возрасте (указывалось, что анкета анонимная), где принята в управление социальной защиты населения, на какую должность они были приняты и на какой трудятся сейчас, проходили ли они повышение квалификации и аттестацию за время работы и сколько раз, а так же выяснялись результаты аттестационной комиссии (были перечислены предполагаемые решения аттестационной комиссии и респонденту нужно было отметить соответствующее ему).

С помощью анкеты, выяснилось, что основную часть выборки составляют женщины в возрасте от 25 до 55 лет с высшим образованием. У двоих специалистов дополнительно имеется второе высшее образование. И один специалист кроме высшего имеет средне-специальное техническое образование. Необходимо отметить, что у 10 респондентов высшее педагогическое образование, у двоих – высшее техническое, у одного – высшее психологическое и у 17 респондентов высшее социальное образование. Один специалист имеет степень кандидата исторических наук.

С помощью первого теста удалось установить типы темпераментов, преобладающие в данной организации. Преобладающим большинством оказались сотрудники с такими видами темпераментов как: сангвиник-холерик (30%) и сангвиник-флегматик (30%), на втором месте специалисты с темпераментом холерик-флегматик (23,4%), на третьем – сангвиники (6,7%) и наименьшие показатели (3.3%) у меланхолика, флегматика и холерика.

Для любого человека характерны определенные «карьерные ориентации», которые включают в себя личностную концепцию, таланты, побуждения, мотивы и ценности, социальные установки, интересы, которыми человек не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры. Наиболее популярным методом измерения карьерных ориентаций личности в американской психологии признана методика «Якоря карьеры» Э. Шейна, направленная на диагностику мотивации профессиональной деятельности сотрудников, например, руководителей среднего и высшего звена [39]. Данная методика была включена во второй тест.

Из 100% опрошенных 66,7% специалистов являются представителями сангвинического типа личности, но как уже было сказано, что чистые типы темперамента встречаются редко. У одних второстепенным типом является холерический, у других – флегматический.

Специалисты, у которых преобладает сангвинический тип темперамента, а второстепенным является холерический (30% из 100% опрошенных), или, наоборот, в целом являются неплохими карьеристами. К данной категории относятся два заместителя начальника управления социальной защиты населения, и специалисты, которые за относительно короткий срок

своей службы, добились неплохих результатов, несколько раз повышали свою квалификацию. Например, работник поступил в организацию в 2002 году, на должность специалиста первого разряда, имеет высшее социальное образование. За период службы два раза повышала квалификацию, один раз проходила аттестационную комиссию, результатом которой является решение о соответствии занимаемой должности. Сейчас занимает должность главного специалиста, следовательно, примерно за 7 лет работы в данной организации, человек прошел четыре ступени карьерной лестнице.

Для людей данной категории необходимо, чтобы компания обеспечивала определенный срок службы, имела хорошую репутацию, стабильность и надежность. Такие люди, ориентированные на служение, общительны, консервативны. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели, а так же чтобы карьера ассоциировалась с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам.

Специалисты, имеющие в совокупности сангвинический и флегматический типы темперамента (30%), так же у них наблюдается активное продвижение по карьерной лестнице. Сюда входят начальник отдела, заместитель начальника и специалисты, которые за относительно короткий срок своей службы, добились не плохих результатов, несколько раз повышали свою квалификацию.

В целом, для специалистов данных типов темперамента важны социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании. Данная категория описывает людей, как занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу. Карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы. Они ориентированы на развитие своих способностей и навыков в областях, непосредственно связанных с их специальностью. Важными критериями карьеры для таких работников является постоянное совершенствование их опыта и знаний и признание их профессионализма.

Судя по карьерному движению, обладают высокой работоспособностью, хорошо сопротивляются сильным и продолжительным раздражителям, трудностям, а это очень важный фактор в их профессии. Прочно запоминает все усвоенное, не способны отказаться от выработанных навыков и стереотипов, не любит менять привычки, распорядок жизни, работу, трудно и замедленно приспосабливаются к новым условиям. Следовательно, специалисты, имеющие в совокупности флегматический и сангвинический типы темперамента, подходят для такой профессиональной деятельности как социальная работа.

Среди специалистов с холерическим и флегматическим типами темпераментами 23,4% не оказалось сотрудников занимаемых руководящие должности, но, тем не менее, все работники занимают должность главного специалиста по социальной работе. Несколько раз повышали квалификацию и проходили аттестацию, результатами голосования которой, являются решения: соответствуют занимаемой должности. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. В то же время ценность интеграции стилей жизни, не менее ярко выражена у данной группы респондентов. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Для них важно чтобы компания обеспечивала определенный срок службы, имела хорошую репутацию, стабильность и надежность. Так же характерно данным специалистам получение возможности работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей.

Таким образом, можно заметить, что люди с темпераментами холерика и флегматика в совокупности, так же так же пригодны для такой профессии как социальная работа. Эти виды темперамента дополняют друг друга. Холерики зачастую нетерпеливые, вспыльчивые, несдержанные. Неуравновешенность их нервной системы предопределяет цикличность в смене их активности и бодрости: увлекшись каким-нибудь делом, они страстно, с полной отдачей работают, но сил им хватает не надолго, и, как только они истощаются, они дорабатываются до того, что им все невозможно. Но если человека дополняет еще и флегматический тип, то скорей всего отрицательные параметры холерика перекрываются, человек становится более сдержанным к негативным воздействиям со стороны, действия зачастую обдуманые.

Среди 30 опрошенных специалистов оказался лишь один меланхолик. Данный специалист поступил в 1996 году и имел вторую категорию специалиста по социальной работе. Сейчас сотрудник занимает должность главного специалиста. Следовательно, за 14 лет службы в управлении социальной защиты населения, он прошел лишь три ступени карьерной лестницы: специалист второй категории, ведущий и главный. За это время он ни разу не повышал свою квалификацию, три раза проходил аттестационную комиссию. При выявлении степени выраженности профессиональной ориентации у данного сотрудника, выяснилось, что ему характерны две

основные карьерные ориентации: стабильность работы и интеграция стилей жизни. Это говорит о том, что человек испытывает потребность в безопасности, защите. Очень ценит социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Для него важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Можно сделать вывод, что меланхолический тип темперамента специалиста сыграл огромную роль на его карьерную ориентацию, на наш взгляд именно поэтому нет активного продвижения по карьерной лестнице.

Помимо специалиста меланхолика в данной организации работает еще флегматик и холерик.

Специалист, с холерическим типом темперамента поступил на работу в 1994 году на должность специалиста второй категории. Имеет высшее педагогическое образование. Сейчас занимает должность начальника отдела. За время своей работы всего один раз повышал квалификацию, и два раза проходил аттестацию, результатами голосования аттестационной комиссии является: соответствует занимаемой должности и заслуживает быть включенным в резерв на выдвижение.

При исследовании его карьерных ориентации, выяснилось, что для специалиста характерны: на первом месте стабильность работы, на втором – служение, и на третьем – стабильность места жительства. Можно сказать, что данный сотрудник очень ценит социальные гарантии, которые предоставляет ему работодатель, а так же стабильность в работе и месте жительства играет преимущественную роль, чем строительство более высокой карьеры в иной организации, которая менее надежная. А так же данная работа позволяет специалисту реализовать свои главные ценности. Основной его тезис построения карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать свои таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Как и свойственно холерикам, человек общительный и зачастую консервативен.

Специалист, с флегматическим типом темперамента поступил на работу в 2006 году на должность ведущий специалист, спустя три года человек по-прежнему занимает данную должность. Ни разу не повышал квалификацию, а так же, ни разу не проходил аттестационную комиссию. При определении карьерных ориентаций данному сотруднику характерны: на первом месте – стабильная работа, на втором – стабильность места жительства, на третьем – служение, и на четвертом – вызов. Что говорит о том, что стабильность в работе, как и у всех предыдущих специалистов, играет преобладающую роль над всеми карьерными ориентациями, у данного специалиста. Человек отождествляет свою работу со своей карьерой. Специалист скорее всего, как и свойственно флегматикам, хорошо запоминает все усвоенное, не способен отказаться от выработанных навыков и стереотипов, не любит менять привычки, распорядок жизни, работу, трудно и замедленно приспосабливается к новым условиям. Карьерная ориен-

тация вызов, говорит о том, что человек чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

Таким образом, результаты данного исследования позволяют сделать вывод о том, что типы темперамента влияют на карьерные ориентации специалиста и в дальнейшем на их карьеру в целом. Итак, меланхолический тип темперамента не подходит для работы в системе «человек-человек», что предполагает работа в Управлении социальной защите населения, а плодотворнее, на наш взгляд, его деятельность будет в «человек - знаковая система», в экономике, бухгалтерии, то есть бумажная работа, работа на компьютере, где не придется работать с клиентом тет-а-тет. Потому что, специалисты социальной работы постоянно сталкиваются с негативными факторами сегодняшней жизни, что отрицательно влияет на внутреннее состояние меланхолика. Сильный раздражитель может вызвать «срыв», растерянность, поэтому в стрессовых ситуациях могут ухудшиться результаты деятельности меланхолика по сравнению со спокойной привычной ситуацией. Повышенная чувствительность приводит к быстрому утомлению и падению работоспособности.

Яркий пример этого, мы увидели в нашем исследовании: за 14 лет человек продвинулся лишь на две ступени вверх, не достигнув руководящей должности, специалист по-прежнему работает в данной организации, и как показал тест на определении личностной карьерной ориентации, данного сотрудника привлекает в его работе, только стабильность организации на рынке труда, и стабильность места работы – ему не придется менять место жительства в связи с работой, так как эти перечисленные факторы могут так же привести в состояние стресса.

Важно отметить тот факт, что среди опрошенных респондентов, руководящие должности имеют специалисты с такими типами темперамента как: сангвиник-флегматик и сангвиник-холерик. Именно сангвиники более чем другие типы пригодны к организаторской деятельности, а флегматики - для планомерной и плодотворной деятельности. Они отлично дополняют друг друга для успешной работы в управлении. Сангвиники по своей натуре оптимистичны, коммуникабельны, легко сходятся с людьми, доброжелательны, их поступки обдуманы, присуща высокая сопротивляемость трудностям жизни. Флегматик – человек с сильной, уравновешенной нервной системой. Обладает высокой работоспособностью, хорошо сопротивляется сильным и продолжительным раздражителям, трудностям. Холерический тип темперамента, быстрый, подвижный, оптимистичный, склонный к творческой импровизации. В идеале все эти качества необходимы любому руководящему сотруднику, работающему в системе «человек-человек», к чему и относиться профессия социальная работа.

На наш взгляд, специалисты, имеющие в преобладании флегматический тип темперамента менее пригодны для руководящих должностей в социальной работе, так иногда от руководителя требуются смелые и быстрые решения каких-либо острых проблем, а флегматики с инертной нерв-

ной системой, вследствие чего реагирует медленно. Он не может одновременно решать несколько задач, быстро переключаться с одного вопроса на другой. Напряженная, постоянно меняющаяся ситуация, высокая ответственность за порученное дело может неадекватно сказаться на его нервной системе. Поэтому специалисты с данным темпераментом в социальной работе, будут работать плодотворнее обычными служащими.

Таким образом, анализ полученных данных исследования свидетельствует о влиянии личностных особенностей на карьеру специалиста социальной работы. Поэтому при подборе кадров в социальную организацию мы бы рекомендовали, кроме учета профессионального стажа, профессиональных навыков, проведение тестирования на выявления типа темперамента и личностной карьерной ориентации соискателей (работников, претендующих на ту, или иную должность).

Литература

1. Немов Р.С. Психология: Учеб. Для студ. высш. пед. Учеб. Заведений: В 3 кн. – 3-е изд. / Р.С. Немов . – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – Кн.1. Общие основы психологии. – 688с.

2. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер - СПб., 2005. – С. 43-50.

СТРАТЕГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ С РАЗЛИЧНЫМ ОТНОШЕНИЕМ К НЕБЛАГОПРИЯТНЫМ ЭКОНОМИЧЕСКИМ УСЛОВИЯМ

Е.И. Шепёлкина

*аспирант
(г. Москва)*

Современные глобальные изменения, происходящие в экономике нашей страны и в мировой экономике, затрагивающие общество в целом и каждого отдельного человека, не могут не сопровождаться и изменениями в общественном сознании. Процесс изменения традиционных структур в области экономики, государственного устройства достаточно сложен, но не менее сложен и процесс изменения сложившихся социальных норм, стереотипов, установок, позиций, мировоззрения, отношения. Все это подразумевает самое непосредственное включение социальной психологии в изучение явлений, происходящих как в жизни общества в целом, так и в жизни отдельных людей.

Актуален вопрос о том, насколько сложно происходит ломка стереотипов прошлого, способов и стратегий поведения человека как участника экономических процессов. Происходит ли перестройка всего выше указанного и если происходит, то насколько она глобальна.

Интенсивно меняющаяся социальная реальность форсирует социально-психологические процессы, на которые раньше уходили годы, десятилетия, и в то же время, конструктивные изменения в общественной пси-

хологии происходят относительно медленно. Социальная реальность последних лет стимулирует появление новых ориентиров в системе культурных ценностей и норм поведения, развитие новых потребностей, формирование новых жизненных целей.

Говоря о психологической сущности такого феномена как «отношение», то существует различное понимание соотношения его компонентов и его места в структуре психики человека (И.П. Павлов, А.Ф. Лазурский, В.Н. Мясищев, В.А. Ганзен). Наиболее разработанными теориями отношения личности можно считать: *теория объективных отношений* (теоретической основой послужила психология объектных отношений М. Кляйн, Г. Салливана, У. Фаербearна, З. Фрейда) и *концепция отношений* В.Н. Мясищева.

Для понимания феномена «отношение» большое значение имеют идеи о субъективных отношениях Б.Ф. Ломова. Они отражают то, как личность относится к тем или иным событиям и явлениям мира, в котором она живет. Субъективные отношения личности формируются и проявляются, прежде всего, как отношения к людям. Отношения ко всем другим сферам действительности опосредуются ими.

В.П. Позняков психологические отношения выделяет в качестве специального, самостоятельного класса психических явлений. Обобщая имеющиеся представления о психологическом отношении, В.П. Позняков дает следующее определение «психологические отношения - это феномены или характеристики сознания личности, то есть осознаваемые психические явления. Это особые *состояния сознания*, которые *предшествуют реальному поведению* личности и выражают готовность к этому поведению (в чем выражается мотивационная или поведенческая сторона отношений). Они включают в себя наряду с готовностью к определенному поведению когнитивный аспект, выражающийся в знании об объектах отношения, и эмоциональный аспект, выражающийся в эмоциональной оценке объектов отношения, в эмоциональных переживаниях по отношению к ним.

Наряду с теоретическими исследованиями психологического отношения важно выделить следующие эмпирические исследования: исследования В.П. Познякова, О.И. Титовой, А.Л. Журавлева и А.Б. Купрейченко и других.

В настоящее время в центре внимания исследователей оказываются проблемы изменения психологических и социальных характеристик членов общества в динамической социально-экономической среде. В частности, в соответствии с направлением исследований динамики социально-психологических явлений, разрабатываемым в лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН, подробно изучалась динамика психологических отношений в трудовом коллективе, деловой активности, социально-психологических характеристик личности и группы, ориентаций на экономические ценности, требований к авторитету руководителя, социально-психологических качеств российских предпри-

нимателей, социальных представлений о собственнике, удовлетворенности предпринимательской деятельностью, внутригрупповой ответственности, субъективной семантики экономических понятий и др.

Обращаясь к определению и пониманию экономического кризиса мы имеем дело в основном с экономическими и социологическими работами. Так А.Ю. Цофнас говорит о том, что первоначально глобальный кризис, начавшийся осенью 2008 г., определялся как финансовый. Но очень скоро обнаружилось, что придётся расширить контекст и сделать шаг к более широкой интерпретации происходящего: понять, что происходит с финансами вне экономического интерьера в целом невозможно, и кризис был плавно перекалиброван в глобально-экономический.

В.Т. Рязанов говорит о том, что мировые экономические кризисы как нарушения равновесия между спросом и предложением в рыночной системе хозяйства происходят с циклическим постоянством. Что касается современной кризисной волны, то ей пока не свойственны серьёзные потрясения в валютной сфере. Тем не менее кризис, развиваясь по схеме цепной реакции, продолжает захватывать новые сегменты финансовой системы — от ипотеки к страхованию.

Теме современно экономического кризиса, его психологическими причинами посвящены работы А.В. Юревича, в частности, статья «Психологические корни экономического кризиса».

По мнению А.В. Юревича «причины кризиса в основном коренятся в уникальной психологии отечественных предпринимателей. И дело не только в том, что принято называть социальной ответственностью, а в данном случае — безответственностью бизнеса, проявляющейся в склонности отечественных олигархов и иже с ними устраивать «пиры во время чумы» в виде ярмарок предметов роскоши, спасти свой рушащийся бизнес не на личные средства, а на деньги, выпрошенные у государства, тут же переводить их за рубеж и т. п. Сказываются и завышенные требования отечественных предпринимателей

Именно эти авторы исследуют психологические феномены в свете современных общественных и экономических реалий с содержательной стороны.

Для подавляющего большинства работ, затрагивающих проблематику стратегий поведения, характерна неопределённость, многозначность понимания и различия в подходах к исследованию данных поведенческих характеристик. По существу, в современных исследованиях, посвящённых стратегиям социального поведения, выделяются два основных подхода.

В рамках первого рассматриваются социальные детерминанты стратегических поведенческих особенностей (С.Ворчел, Г.Купер). Представители данного подхода подчёркивают, что специфика социальных ситуаций (внешний фактор) оказывает влияние на стратегии поведения, но лишь посредством взаимодействия с комплексом внутренних факторов (биологических, личностных и интеллектуальных).

Альтернативой первому подходу можно считать подход, где изучаются внутренние детерминанты стратегических поведенческих особенностей – индивидуально-психологические характеристики и их биологические основания (Стингер, Басс и др.) В рамках данного подхода выделяются два основных аспекта исследования стратегий. Во-первых, *стратегии* трактуются как *устойчивые особенности поведения индивида, остающиеся неизменными в течении жизни*. Во-вторых, *стратегии* определяются как *видовой «поведенческий признак» и характеризуют поведение, как отдельного индивида, так и социальной группы*. Иными словами, под «стратегиями поведения» понимается *набор устойчивых видоспецифических поведенческих особенностей, определяющих линию поведения индивида или группы в самых различных ситуациях*. Основной составляющей данного набора выступают конкретные формы социального поведения, направленные на решение адаптационных задач повторяющегося характера.

Мы же предлагаем понимать *стратегии экономического поведения* как программу или план действий, направленных на реализацию поставленной цели; решение задачи удовлетворения своей конкретной потребности, своего конкретного интереса в различных ситуациях. Стратегии поведения определяются индивидуально-психологическими детерминантами (индивидуальный опыт, ценностные ориентации, отношение и т.д.).

Итак, подводя итог всему выше изложенному, следует отметить, что на данный момент, в связи с проникновением экономических потрясений во все сферы жизнедеятельности, экономический кризис становится объектом исследования множества дисциплин. Естественно, экономическая психология проявляет к данному объекту исследования особый интерес. Но, не смотря на то, что экономический кризис шествует по миру не первый год, тем не менее, на данный момент не существует фундаментальных работ в данном направлении. Единичны исследования, где бы изучалось именно отношение к экономическому кризису, его последствиям, сравнительный анализ отношения у различных социальных групп. Тем более актуальным становится вопрос о создании концепции объясняющей те или иные изменения в сознании населения, связанные с вхождением в их жизнь экономического кризиса, как частного, но ощутимого проявления неблагоприятных экономических условий.

Литература

1. Дёмин А.Н. Личность в непредвиденных социально обусловленных кризисах: модели объяснения // Личность и бытие: Теория и методология. Материалы Всерос. науч.-практ. конф. / Под ред. З.И. Рябикиной, В.В. Знакова. Краснодар: КубГУ, 2003. С.69-76.
2. Журавлёв А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
3. Позняков В.П. Психология отношения субъектов экономической деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000.

4. Рязанов В.Т. Глобальный финансово-экономический кризис: причины и последствия // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2009. Сер.5 Вып.1. С. 3-11
5. Цофнас А.Ю. Аспекты понимания финансового кризиса // Вопросы философии. 2009. №11. С. 53-59
6. Экономическая психология / Под ред. И.В.Андреевой. СПб.: Питер, 2000.
7. Our Economic Crisis Is An Emotional Problem.
<http://www.psychologytoday.com/blog/emotional-connection/200903>.html

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Т.А. Жалагина

*доктор психологических наук, профессор
(г. Тверь)*

Вот уже в течении двух десятилетий наша страна переживает период социально-экономических перемен. Изменения затрагивают не только политические, экономические и социальные структуры общества, но и с неизбежностью воздействуют на сознание людей. Глубокие трансформации происходят в ценностно-мотивационных структурах, то есть в понимании людьми того, ради чего им стоит жить и действовать, на какие идеалы опираться.

В России (в силу сложившихся социально-экономических условий) это имеет свою специфику. Изучение мотивов и ценностей современных специалистов помогает ответить на вопрос, насколько традиционно и естественно осуществляется вхождение страны в рынок. Осуществляемые в России экономические реформы существенно изменили статус организации (учреждения, предприятия) как основных звеньев народного хозяйства. Рынок ставит их в принципиально новые отношения с государственными организациями, с производственными и иными партнерами, работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В связи с этим совершенствуются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации. Меняется и отношение к персоналу организаций, так как социальная направленность экономических реформ поворачивает их лицом к человеку, коллективу предприятий. Состояние системы человеческих ресурсов (потенциалов) организации определяется ее поли-

тикой: философией управления, в основе которой – управление самосовершенствованием, самовоспитанием и саморазвитием личности.

В современной психологии проблема созидания себя, управления саморазвитием личности лежит в русле прикладных исследований и в целом еще недостаточно изучена. Однако, большинство исследователей едино во мнении, что процесс накопления специалистом значимых психотехнологий решения профессиональных задач, опыт саморазвития как результат профессионального творчества, а не прироста знаний, частных умений и навыков выступают как главное приобретение, обеспечивающее рост профессионального мастерства.

Саморазвитие неразрывно связано с системой ценностей личности. Поэтому выявление ценностных ориентаций индивида, оказание ему помощи с целью более полного их осознания, разрешение ценностных конфликтов и оценка альтернатив представляют собой основу любой программы подобного направления.

Современная (начала XXI века) социально-экономическая среда безусловно накладывает свой отпечаток на профессионально-личностное развитие специалиста. Однако в любых условиях человек решает (с разной степенью успеха) задачу осознания своих личностных ценностей, которые к тому же нередко весьма противоречивы. И в ходе профессиональной деятельности он совершает поступки, которые влекут за собой такие же противоречивые последствия.

Личность любого специалиста формируется, развивается, самореализуется, совершенствуется в профессиональной деятельности и (как объективный субъект этой деятельности) она изменяет себя и деятельность. Проблема саморазвития личности имеет множество аспектов рассмотрения как в теоретическом, так и практическом планах. Следует особо выделить, что несмотря на постоянно возрастающий интерес к ней, феномен саморазвития остается нераскрытым на этапах становления личности, переживания личностных кризисов и способности личности преодолеть их. Все современные исследования саморазвития личности можно отнести к трем направлениям:

1) функциональное (каузальное, причинное), рассматривающее человека как сугубо функциональное существо во всех сферах его жизнедеятельности;

2) субъектно-целевое, смещающее акцент на ценностно-смысловые характеристики личности, размещающее ее в центре культурных идеалов;

3) системологическое, объединяющее два предыдущих подхода на основе принципа системной детерминации любого события и обеспечивающее целостное видение изучаемого явления.

Поиск внутренних механизмов регуляции человеческого поведения в сфере его субъективных личностных отношений к миру, другим людям и самому себе - традиционная ветвь научных психологических исследований. В отечественной психологии идеи функционального подхода связаны с представлением о функциональной тенденции как источнике саморазви-

тия (Божович Л.И., Лисина М.И., Асеев В.Г., Узнадзе Д.Н., Мясищев В.Н., Петровский В.А. и др.). Так, по мнению В.Г.Асеева /1/, условием начала развития является наличие неиспользованной резервной области функциональных возможностей, которые потенциально и содержат в себе источники развития личности. В.А. Петровский /2/ вводит представление о «надситуативной активности» как источнике зарождения новой деятельности личности, полагая, что человеку присуща неадекватная по своей природе тенденция постановки сверхзадач. Возникающие противоречия между сложившимися установками и «надситуативной активностью» и выступают в качестве механизма развития личности. Б.Г.Ананьевым /3/ выдвинута идея о том, что личность не является отдельной саморегулирующейся системой и такими свойствами обладает только группа. Однако все исследователи едины в одном - формирование личности происходит в процессе интериоризации, т.е. присвоения продуктов общественного опыта, освоения определенных позиций, ролей, функций. Иначе говоря, все сферы мотивации и ценностей детерминированы именно этим общественным становлением личности. А возрастная эволюция и накопление опыта позволяют переходить от одной функции к другой, от одного уровня обязанностей к другому. Таким образом, личность должна рассматриваться как общественный индивид, представляющий определенную совокупность общественных функций, каждая из которых «осуществляется путем своеобразного общественного поведения, строится в виде известных процедур поведения и обуславливающих их мотиваций» /3/.

Психологическая подготовленность к профессиональной деятельности проявляется в самоорганизации личности /4/. Управление человеком своим поведением (саморегуляция) позволяет разрешать конфликты, овладевать своим поведением, перерабатывать негативные переживания. Личностную, высшую форму саморегуляции Л.И.Анцыферова /5/ определяет как процесс самосозидания. Управление личностью своим развитием осуществляется посредством регуляции самовоспитания. Деятельность самовоспитания формируется в результате самопознания и осознания расхождения реального «Я» и идеального образа себя в будущем. При гармоничном самовоспитании интересы самовоспитания и индивидуальные возможности саморегулирования соответствуют внешним воспитательным целям и образам. В результате эта внешняя цель идентифицируется как личная /4/.

Предметом анализа личностного саморазвития в субъектно-целевом направлении исследований являются смысловые образования личности, потребности и интересы самоактуализации, личностные значения, смыслы. Мотивация, предмет деятельности в субъективном опыте человека существуют в форме побуждения и потребности деятельности /6,7/. Изменение мотивационной направленности преобразует готовность личности к различным видам деятельности. Учет личностью своего жизненного ресурса вынуждает ее выстраивать приоритеты целей, ценностей, мотивов. В результате факты (интерпретации событий) сортируются и упорядочиваются

человеком в соответствии с личными ценностями. Образ будущего влияет на настоящее и формирует его. Потенциальные устремления личности реализуются психологическими отношениями мотива с потребностями и эмоциями. У взрослого человека мотивы и смыслы оформлены в устойчивые мотивационно-смысловые образования:

что побуждает + зачем нужно + как достичь.

Механизмы личностного саморазвития раскрываются в эффектах смыслообразования:

- порождения и обеспечения направленности деятельности (мотив);
- эмоциональной окраски и трансформации психического образа (личностный смысл);
- стабилизации дезорганизирующих влияний на протекание деятельности (смысловая установка);
- устойчивости смыслового отношения (смысловая диспозиция);
- приписывания жизненного смысла носителю значимых качеств (смысловой конструкт);
- моделирования должного (личные ценности).

Реальный мотив раскрывает феномен «здесь и теперь» психологического опыта личности, а также позволяет определить «зону ближайшего развития» /8/. Формирование намерения приводит к возникновению у человека побуждения достичь конкретной цели. При этом побуждение реализуется лишь при наличии инициации, то есть «самоприказа» и волевого усилия.

Системологическое направление /8,9/, учитывающее принцип дополнительности ранее описанных подходов, интегрируя причинность и цель, подчеркивает примат системной детерминации любого события. Основными понятиями, отражающими личностное развитие, личностный рост, в отечественной психологии являются: самосовершенствование, саморазвитие, жизненный путь, развитие потенциала личности, творческая деятельность.

Динамика самореализации личности представлена в понятии социального опыта как условия развития личности. К структурным составляющим опыта относят /5/:

- 1) индивидуальную модель мира, которая репрезентирует активность личности в обобщенном отражении мира;
- 2) мировоззрение личности, содержащее целостное отношение к окружающему миру;
- 3) жизненную позицию, которая фиксирует процессы самоопределения личности;
- 4) образ жизни, являющийся формой хранения в социальном опыте личности ее стиля самоорганизации жизни.

Личностный рост не ограничивается расширением знаний, лучшей постановкой задач и рациональной верификацией аттитюдов. Смысл личностного роста для личности заключается в отказе от уже сложившейся структуры личных свойств и жизненной обстановки. Динамика его прояв-

ляется в характере преодоления препятствий, смысл которых перерастает значение поставленных личностью задач. При этом возникают качественно новые характеристики личности, чья реакция на уже возникшие ранее свойства и функции заключается в закреплении, дополнении, усилении, акцентуации и т.д.

Здесь очень важным является вопрос о критериях и мере целостности личности в процессе развития. (Наиболее ощутимо потеря целостности возникает в ситуациях, сопряженных с риском для здоровья и жизни; человек может либо «убегать» от обстоятельств, либо преодолевать их, поднимаясь на более высокий уровень личностной целостности.)

Исходным моментом большинства отечественных исследований является идея детерминации развития личности деятельностью, а потому человек изучается с позиций его соответствия профессии и успешности деятельности в ней. Для значительной части зарубежных социально-психологических исследований характерно увязывание проблемы профессионального саморазвития с реализацией потребностей личности, либо с самоопределением ее в социальных сферах жизнедеятельности /9/.

С точки зрения деятельностного подхода в психологии развитие личности происходит в процессе успешного овладения профессиональной деятельностью, значимой для субъекта. Однако характер соотношения личностных особенностей человека и критериев успешного выполнения труда продолжает оставаться в центре внимания исследователей, поскольку становление профессионала возможно только в результате единства развития как профессионализма, так и личностного развития. Изучение человека в течение его жизненного пути показывает, что образование и проявление в нем качеств активного субъекта деятельности длится до тех пор, пока эта деятельность продолжается. Проследивая особенности феноменологии саморазвития личности как субъекта деятельности, психологи акцентируют внимание на значении профессиональной деятельности как условия его творческого саморазвития (Бодалев А.А., Абульханова-Славская К.А., Панов В.И. и др.). Определение параметров профессионала (построение психологических моделей специалиста) в различных сферах жизнедеятельности, проследивание основных изменений, фиксируемых в этих параметрах по мере профессионального роста, привели к пониманию важности механизма саморазвития в профессиональном становлении человека. «Личность соткана из отношений, представляющих собой психологическое образование, в котором аккумулируются и интегрируются результаты познания, вызванные ими переживания и поведенческие отклики» /10/. В жизни каждого человека есть периоды профессионального саморазвития и спада (связанного с сужением и обеднением его связей с действительностью). Инволюции саморазвития личности может привести к ее деформации и деградации. В качестве интегральной характеристики актуального момента саморазвития личности чаще всего рассматриваются результаты профессиональной деятельности, уровень соответствия ее психических свойств требованиям деятельности. Однако и в этом случае человек оцени-

вается как «функция» и не учитывается, что пик саморазвития личности не обязательно совпадает с пиком проявления ее как субъекта профессиональной деятельности.

Идеальные аналогии материальных компонентов деятельности - проблемные ситуации, цели и методы профессиональной деятельности, методологические установки и нормы профессионального мышления - возникают в сознании человека в результате рефлексивного освоения им текущей профессиональной деятельности. Параллельно формируется субъективная позиция и новый тип освоения деятельности - отношение к ней. Возникает индивидуальная профессиональная картина мира, являющаяся важным компонентом в структуре профессии и активного отношения к ней.

Для человека профессия - это и источник существования, и средство личностной самореализации. Поэтому, раскрывая виды профессиональной компетентности, А.К.Маркова /11/ выделяет такие содержательные характеристики профессионального саморазвития, как:

- 1) профессиональное самосознание (принятие себя как профессионала);
- 2) постоянное самоопределение;
- 3) саморазвитие профессиональных способностей, самопроектирование, построение собственной стратегии профессионального роста и пр.

Профессиональное самосознание («Я-образ») включает в себя представление профессионала о себе, своих ценностях и своем вкладе в общее дело. Поэтому структуру профессионального самосознания можно охарактеризовать следующими положениями /12/:

- 1) сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;
- 2) знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных ролей;
- 3) знание человека о степени его признания в профессиональной группе;
- 4) знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач;
- 5) представление о себе и своей работе в будущем.

То, как человек строит сценарий своей профессиональной жизни, зависит от личности, однако и профессионализация оказывает влияние на личность, может ее стимулировать или, наоборот, деформировать (в пределе - разрушать), выступая фактором личностного саморазвития.

Профессиональное сознание и самосознание как базовая характеристика личности взаимосвязана с профессиональной рефлексией, что формирует также и мотивационную основу специалиста, его готовность к профессиональной деятельности, выступая одновременно и целью, и результатом профессионально-личностного развития.

Взаимообусловленность профессионального и личностного саморазвития является определяющим фактором для:

1. решения комплекса вопросов подготовки, расстановки, аттестации кадров;
2. повышения эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и использования специалистов;
3. оптимизации иерархических структур управления трудовым процессом.

Профессионально-личностное развитие специалиста невозможно рассматривать вне профессиональной деятельности, без учета взаимосвязи и взаимодействия личности и деятельности. Ибо деятельность не может осуществляться без развития профессионально необходимых качеств личности, которые воплощаются в профессиональной деятельности, оцениваются, компенсируются, адаптируются и получают развитие с позиций деятельности /13,14/.

В непрерывном развитии качеств личности и деятельности, в их взаимодействии и возникает, а затем «вызревает» мотивационно-ценностное отношение к профессии, формируется профессионально-ценностная ориентация, которая начинает «подпитывать» ту или иную стороны личности, способствующие их дальнейшему развитию и саморазвитию.

Таким образом, изучение мотивационно-ценностной сферы специалистов и способов управления саморазвитием в современных социально-экономических условиях является одной из самых актуальных проблем психологии труда, организационной психологии и психологии управления.

Литература

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.
2. Петровский А.В. Психология и время. Спб.: Питер, 2007.
3. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.
4. Жалагина Т.А. Психологические основы формирования мотивационной сферы преподавателя вуза. Учебное пособие для студентов вуза. М.: Аспект Пресс, 2009.
5. Анцыферова Л.И. Личность в динамике: некоторые итоги исследования// Психологический журнал, 1992.
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Изд-е 2-е. М.: Политиздат, 1977.
7. Розин В.М. Наука: происхождение, развитие, типология, новая концептуализация. Учебное пособие. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «Модек», 2008.
8. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика-пресс, 1999.
9. Бурменская Г.В., Обухова Л.Ф., Подольский А.И. Современная американская психология развития. М.: Изд-во МГУ, 1984.

10. Бодалев А.А. Акмеология как новая научная дисциплина // Известия АПСН, 1997.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
12. Климов Е.А. Психология профессионала. М.-Воронеж: МОДЭК, 1996.
13. Жалагина Т.А. Введение в психологию труда. Учебно-методическое пособие. Тверь: ТвГУ, 2008.
14. Зобков В.А. Личность и отношение к деятельности // психология отношений: полисистемный субъектно-деятельностный подход. Материалы методологического семинара. Владимир, 25 сентября 2009 г. /сост. Зобков В.А., Журавлев А.Л., Фетискин Н.П. М. – Владимир – Кострома: ВГУ, 2009.

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ,
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ДОШКОЛЬНАЯ
ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ»**

Е.С. Андропова
старший преподаватель
(Оренбургская область, г. Орск)

Рассматривая процесс формирования профессионального самосознания, неразрывно связанного с развитием профессиональной идентичности, мы не можем не затронуть понятия личностного (жизненного) смысла. «Жизненный смысл связывает в единую целостность всю жизнь человека в ее ретро - и перспективе, благодаря чему этот процесс и приобретет характер надвременного: осмысление прошлого и проектирование будущего происходит здесь в едином акте» [76; 10]. По утверждению Л.И. Воробьевой и Т.В. Снегиревой смысл жизни выступает в виде некоей матрицы, структурирующей психологический опыт личности. Но правомерно заметить, что это, вероятно, такое универсальное образование, которое структурирует развитие личности в целом, в частном порядке это выступает в развитии процессов самоопределения. Сами авторы заключают, что «жизнь поэтому - процесс постоянного осмысления, то есть связывания смыслом как формой» [76; 10]. Для нас смысл выступает как элемент структурирования идентичности. В своих работах В.В. Столин [362], определяет идентичность как самосознание личности, которое имеет многогранную структуру. Профессиональное самосознание личности в аспекте профессиональной идентичности включает в себя выявление индивидом своей профессиональной целостности, уникальности и смысла своего бытия в профессии, формирование и изменение представлений о своем профессиональном будущем, прошлом и настоящем. Мотивация как намерение, движущая сила, направляющая личность раскрывает степень осознанности и понимание выбора для ее перспективного развития. Изучая особенности мотивации профессиональной деятельности, мы можем судить об уровне развития профессионального самосознания студентов.

Изучив мотивацию профессиональной деятельности студентов 1, 3, 5 курсов Орского Гуманитарно-Технологического Института (2005-2006, 2006-2007 учебный год), Московского Городского Педагогического Университета (Самарский филиал) и Факультета начального образования Самарского Государственного Педагогического Университета 2005-2006 учебный год, мы получили следующие результаты.

Наиболее оптимальный мотивационный комплекс личности имеют студенты I курса 2005-2006 учебного года г. Орска. У них наиболее выраженное положительное соотношение типов мотивов при среднем уровне показателей в 3,47 балла. Данный факт свидетельствует с одной стороны о низком уровне самооценки, представлений о дальнейших перспективах работы и обедненной среде первокурсников г. Орска этого года. По сравнению с ними первокурсники этого же вуза 2006-2007 года демонстрируют большую осведомленность относительно своих планов на профессиональное будущее. Их отличает возросший интерес к внешней стороне профессии, обеспечиваемого ею социального престижа, продвижению в статусном положении и размер денежного заработка. Студенты, обучающиеся в г. Самара, больше ориентированы на получение внешних атрибутов «статусности» от своей профессиональной деятельности, более выражены в стремлении избегать критики и наказаний. Такое положение обусловлено скорее мезо- и макро- факторами их жизнедеятельности (более высокий уровень конкуренции по сравнению с малыми регионами, нестабильности на рынке труда, более широкие перспективы работы др.), чем внутренним сопротивлением к профессии.

Сравнивая результаты студентов III курса 2005-2006 и 2006-2007 года, можно сделать вывод, что их мнения неоднородны. Внутренняя мотивация опрошенных в 2005-2006 учебном году уступает внешней положительной (3,63 и 4,19 баллов соответственно) и больше внешней отрицательной (3,4 балла). В 2006-2007 учебном году мы можем наблюдать более оптимальный мотивационный комплекс личности студентов, участвующих в исследовании. Разница между полярными видами мотивов 1,04 балла. Это наиболее благоприятный вариант профессиональной мотивации среди всех III курсов опрошенных. Таким образом, студентами в 2005-2006 учебном году движет в первую очередь престиж, денежное вознаграждение и будущий карьерный рост в профессии, в то время как учащиеся 2006-2007 года большее предпочтение отдают самореализации и удовлетворению от самого процесса труда. В обоих случаях стремления избежать критики и наказания от руководителей и коллег остаются на последнем месте в мотивации, но имеют показатель выше среднего (около 3,5 баллов). В данном учебном году результаты I и III курсов имеют тесную прямую взаимосвязь, что свидетельствует о взаимозависимости, преемственности и осознанности ответов студентов от года к году.

По результатам обследования в группе испытуемых 3 курса Московского Городского Педагогического Университета (Самарский филиал), мы получили превалирование внешней положительной мотивации при незна-

чительном снижении показателей по внутренней мотивации студентов (3,96 и 3,92 балла соответственно). Данное положение продолжает выявленную ранее тенденцию с признаками ее упрочнения. Наравне с показателями прошлого года студентов в овладении профессией движет стремление к продвижению по карьерной лестнице, денежный заработок и достижение социального престижа.

Студенты Факультета начального образования Самарского Государственного Педагогического Университета демонстрируют благоприятный мотивационный личностный комплекс и имеют четкую тенденцию к самореализации. Внутренняя мотивация значительно превосходит внешнюю отрицательную (около 1 балла) и устойчива по отношению к внешней положительной. Данный факт свидетельствует об осознанности и прочности мотивации профессиональной деятельности студентов 3 курса.

Студенты 5 курса Орского Гуманитарно-Технологического Института 2005-2006 учебного года демонстрируют стойкую внутреннюю мотивацию с постепенным снижением внешней положительной и внешней отрицательной мотивации. Данные 2006-2007 года показывают иную картину перераспределения предпочтений, когда структурное положение не меняется, а количественно возрастают показания внешней положительной и значительно снижаются показатели внешней отрицательной мотивации. Такое положение свидетельствует о возрастании стремления к материальному обеспечению своего труда, потребности в достижении социального престижа наравне с общей удовлетворенности от самого процесса деятельности.

Студенты 5 курса Московского Городского Педагогического Университета (Самарский филиал) предоставляют данные, позволяющие судить об оптимальном мотивационном комплексе. Респонденты предпочитают стремлению избежать критики со стороны руководителей и коллег и стремлению избежать возможных наказаний удовлетворение от самого процесса труда и возможность наиболее полной самореализации именно в данной области деятельности.

Литература

1. Формирование профессионального самосознания в процессе подготовки и переподготовки психологов. Дисс. ...канд. психол. наук. / Э. Н. Ахметшина. - Казань, 2003.
2. Профессиональная идентичность: Монография. / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2000. - С. 17, 88.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ АДАПТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ВОСПИТАНИЯ В ВУЗЕ*

А.Е. Баранов

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 09-06-00426а

Актуальность исследования вопросов управления в сфере воспитания обусловлена широким спектром проблем, проявляющихся, прежде всего, в практике образовательных учреждений. Согласно современным педагогическим исследованиям [1] к наиболее часто фиксируемому из них можно отнести: предпочтение режима администрирования режимам недирижерного управления и самоуправления; избыточную формализацию, нормативность, линейность управленческих действий в ущерб использованию потенциала самоорганизации; сосредоточенность на поддержании исполнительской дисциплины в ущерб развитию партнерских отношений субъектов воспитательного процесса; предпочтение типичных схем управления выстраиванию индивидуальных схем, отвечающих самобытности конкретного образовательного учреждения; сосредоточенность на ситуативно-оперативных мерах в ущерб превентивным, проектировочно-прогностическим и др.

Преодолению указанных недостатков может способствовать, на наш взгляд, обращение к идеям адаптивного управления в сфере воспитания, последовательно рассматриваемым в работах Д.В. Григорьева, А.М. Моисеева, Н.Л. Селивановой, П.В. Степанова, М.В. Шакуровой и др.

Современный этап развития системы высшего профессионального образования обуславливает позиционирование вуза как устойчивой, саморазвивающейся системы, активно и результативно взаимодействующей с окружающей средой. Это актуализирует необходимость разработки теоретических и прикладных проблем построения эффективной адаптивной системы управления, которую мы вслед за Ю.В. Новиковым определяем как «систему, обеспечивающую постоянное управляющее воздействие, направленное на эффективное приспособление объекта управления к изменениям во внешней и внутренней среде без регулирования извне» [6, с. 106]. Исходя из этого, основными принципами построения адаптивной системы управления являются: *принцип обратной связи*, заключающийся в организации и обработке информационных потоков, направленных от объекта управления к субъекту (в т.ч. относительно внешней среды); *принцип адаптирующей подсистемы* – адаптера, который призван выполнять набор функций планирования и стимулирования хода процесса адаптации и представляет собой либо комплекс моделей и алгоритмов, либо подразделение (отдельного специалиста), осуществляющее идентификацию, принятие решений, модифицирование; *принцип автоматического регулирования*, который состоит в том, что в зависимости от сложившейся ситуации в отношении внутренней среды осуществляется выбор адаптером соответствующего «варианта настройки», обеспечивающего ее адаптацию.

Адаптивное управление традиционно рассматривается как разновидность стратегического управления, которое, в свою очередь определяется

как технология управления в условиях повышенной нестабильности факторов внешней среды и их неопределенности во времени. Поэтому рассмотрение проблем адаптивного управления процессом воспитания в вузе возможно, на наш взгляд, через призму стратегического управления университетом, результаты исследования которого представлены в работах А.И. Михайлушкина, Д.В. Минаева, А.М. Немчина, В.С. Побыванца и др.

В контексте этих исследований вуз как организация обладает рядом особенностей, в одних случаях оптимизирующих процессы адаптивного управления (наличие большого интеллектуального потенциала, восприимчивость к инновациям, развитые навыки рефлексии, выборность руководителей всех уровней, коллегиальность принятия наиболее важных решений и др.); в других (слабая унификация категориального аппарата, теоретическая непроработанность применительно к современным условиям, старение профессорско-преподавательского состава, дефицит управленческих технологий, анализа внешней и внутренней среды, процедур выявления и согласования интересов субъектов учебно-воспитательного процесса и др.) – существенно осложняющих эти процесса.

Специфика адаптивного управления процессом воспитания в вузе детерминирована рядом факторов, среди которых отметим следующие:

1. *Нормативно-правовые факторы*: юридический статус вуза (государственное, муниципальное, негосударственное образовательное учреждение); вид образовательного учреждения (университет, академия, институт); ведомственная принадлежность (Минобрнауки, Росздрав, «силовые» министерства и ведомства и др.); контингент обучающихся (количество, возраст, география, гендерный состав и др.); направления подготовки специалистов, реализуемые в вузе (традиции, количество, специализация и т.п.).

2. *Организационно-педагогические факторы*: наличие (отсутствие) инфраструктуры, функционально отвечающей за организацию процесса воспитания; наличие (отсутствие) концепции, программы воспитательной деятельности на цикл обучения, целевых программ и т.п.; наличие (отсутствие) воспитательной системы (воспитательного пространства) вуза, системы студенческого самоуправления и др.

3. *Интегративные факторы*: взаимодействие с другими вузами, учреждениями начального, среднего и дополнительного профессионального образования, общеобразовательными учреждениями, органами исполнительной власти и учреждениями молодежной политики, культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, молодежными общественными организациями и объединениями, муниципальными, региональными и федеральными структурами молодежного парламентаризма и т.п.

Среди проблем адаптации вуза к динамично меняющимся условиям внешней среды особое место занимает проблема построения эффективной системы адаптивного управления. Создание такой системы – необходимое условие практической реализации вузом своего конкурентного преимущества, основными слагаемыми которого могут стать наряду с компетенцией

профессорско-преподавательского состава и руководства, сложившимся имиджем вуза также и особенности его деятельности в сфере воспитания.

Этапами построения адаптивной системы управления процессом воспитания в вузе могут стать: анализ проблемной ситуации в сфере воспитания; формирование концепции управления развитием сферы воспитания в общей системе стратегического управления вузом; разработка глобальной цели развития и ее декомпозиция на «подцели»; разработка политики реализации целей по каждому направлению развития; определение системных показателей (индикаторов) достижения глобальной цели развития и конкретных целевых установок; формирование планов мероприятий или проектов по достижению целей развития; определение источников и объемов ресурсного обеспечения мероприятий (проектов) программы.

Анализ подходов к управлению процессом воспитания в образовательных учреждениях разных типов и видов позволил выделить специфику управления процессом воспитания в образовательном учреждении высшего профессионального образования, которая обуславливается его автономией и академическими свободами, возрастными особенностями обучающихся и т.д. В ходе опытно-экспериментальной работы была разработана и апробирована модель адаптивного управления в сфере воспитания на уровне вуза. При определении ее компонентов был использован подход, отраженный в исследованиях организационных моделей Л. Де Калуве (Caluwe), Э. Маркса (Marx), М. Петри (Petry) [4]. В рамках этого подхода компоненты классифицированы следующим образом.

Компоненты, относящиеся к организационным единицам: люди, функционально отвечающие за организацию процесса воспитания в вузе (проректор, заместители деканов по воспитательной работе, кураторы академических групп и др.); структурные подразделения, на которые непосредственно возложены воспитательные функции (управление, отдел воспитательной работы, кафедры, центр поддержки студенческих инициатив, студенческий клуб и т.п.); люди и структурные подразделения, функционально отвечающие за сопровождение (обеспечение) процесса воспитания (студенческий отдел кадров, планово-финансовый отдел, отдел социальной защиты, деканат, администрация студенческого городка (общежития) и т.п.).

Компоненты, относящиеся к координационному механизму: инструкции (внешние – нормативно-правовая база системы высшего профессионального образования, показатели государственной аккредитации вуза и др. – и внутренние – нормативно-правовая база и концепция воспитательной деятельности вуза); консультационные структуры (советы, комиссии и т.п.); корпоративная культура (концепция, личностно-профессиональная позиция профессорско-преподавательского состава, вузовские средства массовой коммуникации, традиции вуза и т. д.).

Компоненты, относящиеся к управлению образовательным учреждением: руководство вуза и структурные подразделения, осуществляющие функцию управления (ректорат, деканаты, отделы и т.п.); коллегиальные

органы управления (Ученый совет вуза, ученые советы факультетов, научно-методический совет и т.п.); органы студенческого самоуправления (студенческий совет, профком, совет общежития и др.).

Компоненты, относящиеся к уровню организации: набор структур, представленный в вузе, а также степень осознания структуры всеми субъектами процесса воспитания.

Среди основных проблем построения эффективных адаптивных систем управления выделяются (Ю.В. Новиков):

- определение принципов и методов формирования адаптивных функциональных стратегий;
- принятие управленческих решений в условиях риска и неопределенности для реализации адаптивных функциональных стратегий;
- построение гибких организационных структур управления, обеспечивающих успешную реализацию функций адаптивного управления.

Построению эффективной адаптивной системы управления в сфере воспитания будет способствовать, на наш взгляд, обращение к идеям *воспитательного пространства* (Л.И. Новикова, Н.Л. Селиванова, В.А. Караковский и др.), исследованиям воспитательного пространства вуза (Н.А. Баранова, М.С. Якушкина и др.).

В процессе исследования воспитательного пространства вуза мы исходили из его определения как среды, механизмом организации которой является событие (Д.В. Григорьев, Л.И. Новикова, Н.Л. Селиванова). Обращение к работам Н.Л.Селивановой позволило уточнить, что взаимодействие различных профессиональных сообществ в процессе создания воспитательного пространства предполагает возникновение и события, и события; без этого пространство будет мертвым. Как и событие не может произойти без взаимодействия различных субъектов воспитательного пространства.

В качестве субъектов воспитательного пространства вуза, основываясь на исследованиях А.В. Мудрика, были выделены:

- *индивидуальные:* студенты; абитуриенты; родители; преподаватели; представители руководства и учебно-вспомогательного персонала вуза; руководители и представители молодежных общественных объединений и организаций; представители баз практики, на которых работают студенты вуза; государственные и муниципальные служащие органов управления образованием и молодежной политики; представители творческой интеллигенции (режиссеры, актеры, художники, писатели и т.п.); работники организаций, предприятий и учреждений – партнеров вуза в реализации образовательных, социально-культурных и других проектов и др.
- *групповые:* академические группы; коллективы кафедр и структурных подразделений вуза; объединения по интересам; студенческое самоуправление; молодежные общественные объединения и организации, действующие на базе вуза; постоянные и временные объединения студентов: клубы, инициативные группы, рабочие группы проектов и др.

При расширении границ воспитательного пространства вуза в него в рамках соответствующих договорных отношений могут входить муниципальные и региональные органы и учреждения образования, культуры и искусства, молодежной политики, здравоохранения, физической культуры и спорта, туризма; региональные объединения молодежи и студентов (молодежные общественные организации, их союзы и ассоциации, молодежный парламент и т.п.); молодежные средства массовой информации и др.

Перспективными направлениями исследования проблем адаптивного управления в сфере вузовского воспитания, на наш взгляд, могут стать: изучение различных стратегий управления вузом и факторов, влияющих на их выбор; определение методических основ построения адаптивных структур управления вузом; специфики управления процессом воспитания в вузе, детерминированной принятой в нем концепцией воспитания, ведущими механизмами ее реализации (система воспитательной работы, воспитательная система, воспитательное пространство).

Литература

1. Адаптивное управление в сфере воспитания : сб. науч. трудов /под ред. Н.Л. Селивановой, Е.И. Соколовой. – М.; Тверь : ООО «ИПФ «Виарт», 2007. – 124 с.
2. Баранова, Н.А. Теоретические основы построения и функционирования воспитательного пространства вуза : монография /Н.А. Баранова, А.Е. Баранов. – Тверь : ООО «ИПФ «Виарт», 2008. – 146 с.
3. Воспитательное пространство как объект педагогического исследования /под ред. Н.Л. Селивановой – отв.ред., Л.И. Новиковой, Е.И. Соколовой. – Калуга : КОИУУ, 2000. – 248 с.
4. Калувэ, Л. Развитие школы: модели и изменения /Л. Де Калувэ, Э. Маркс, М. Петри ; пер. с англ. Е.Н. Максимова ; науч. ред. А.К. Зайцев. – Калуга : КАИС, 1993. – 240 с.
5. Михайлушкин, А.М. Стратегия университетов в условиях рынка и глобализации /А.М. Михайлушкин, В.С. Побыванец //Вестник ИНЖЭКОНа. – 2005. – Вып. 4 (9). – С. 164-167.
6. Новиков, Ю.В. Адаптивные системы управления малыми предприятиями: сущность, принципы и методы построения /Ю.В. Новиков //Вестник ИНЖЭКОНа. – 2004. – Вып. 4 (5). – С. 102-106.
7. Побыванец, В.С. Стратегическое планирование в университетах на основе нормативно-организационной модели развития /В.С. Побыванец //Вестник ИНЖЭКОНа. – 2006. – Вып. 2 (11). – 218-227.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД КАК
ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНОГО, ПСИХИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ЗДОРОВЬЯ СПЕЦИАЛИСТА

Г.Г. Вербина

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Чебоксары)*

Акмеология как самостоятельная дисциплина дифференцирует различные отрасли акмеологического знания, которые в совокупности образуют систему акмеологических наук, таких как: общая акмеология (Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач, А.А. Бодалев, И.Н. Семенов и др.), акмеология личности (Б. Г. Ананьев, А.А. Реан и др.), акмеология образования (Н.В.Кузьмина, И.Н. Семенов и др.), акмеология управления (А. А. Деркач, О.С. Анисимов и др.), креативная акмеология (Н.В.Вишнякова, И.Н. Семенов и др.), коррекционная акмеология (В.Н.Тарасов и др.), история акмеологии (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, Н.А. Данилов и др.), акмеология здоровья и безопасность жизнедеятельности (М.Ф. Секач, В.Г. Шевченко и др.).

Интегративность акмеологии позволяет выявить, проанализировать, описать феноменологию совокупности индивидуальных, личностных, субъектных и индивидуальных характеристик человека в реализации им общественно значимой деятельности, достижения вершин профессионального мастерства, при сохранении индивидуального, психического и профессионального здоровья. В то же время гуманистическая направленность акмеологии способствует выявлению условий развития человека, наиболее полного раскрытия его творческого потенциала в реализации профессиональной деятельности, а самое главное сохранение и укрепление индивидуального, психического и профессионального здоровья.

Специфика интегративного подхода в акмеологии заключается в том, что он задает ориентацию на единство изучения и реального практического совершенствования человека. Интегративный подход нацеливает на сопоставление таких разноаспектных модальностей, как реальное и идеальное состояние, стихийно сложившееся и оптимальное качества. Он дает стратегию преобразования наличного уровня развития в высший, оптимальный, он соединяет часто разобщенные аспекты функционирования человека и его развития. Интегративный подход в акмеологии открывает перспективу исследования индивидуальности и как субъекта. Он соединяет представление о личности в жизни, о ее индивидуальном, психическом, профессиональном здоровье на жизненном пути и в деятельности.

Акмеологический интегративный подход позволяет личности, изменяя себя, способствовать изменению самой системы, в которой она совершает профессиональную деятельность. Акмеология исследуя уровни продуктивности деятельности участников образовательной, педагогической или управленческой систем, ведущих их к «пикам кульминаций», разрабатывает критерии оценки продуктивности их деятельности, а также технологии укрепления и сохранения индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста в процессе деятельности. Акмеологические объекты исследования сложны по своей структуре, так как представляют

собой функционирующие системы (человек, учреждение, организация, индивидуальная система деятельности специалиста и т. д.), в связи с чем эти объекты запрашивают нестандартные подходы и неординарные решения с учетом факторов динамики их развития. Особенность понятийного аппарата акмеологии заключена в таких категориях, которые представляют собой интегрированные характеристики качества функционирующих систем (профессионализм, аутопсихологическая компетентность, здоровьесберегающая компетентность, аутоинновационная готовность, самосозидательная деятельность и т. д.).

Акмеологический интегративный подход отражает парадигму наук о человеке и обществе, в котором человек живет, действует и развивается (психология, социальная психология, психофизиология, психология здоровья, педагогика и т. д.), в единстве в качестве факторов, обеспечивающий междисциплинарный уровень изучения объектов, исследования их существенных характеристик. Методологически акмеология сочетает в себе единство системного, личностно - ориентированного и деятельностного подходов, разрабатывая новый вид продуктивного методологического знания - акмеологический интегративный подход.

На основе акмеологического интегративного подхода определяется стратегия необходимой акмеологической работы (акмеологической поддержки и сопровождения сбалансированного развития индивидуального, психического и профессионального здоровья) личности (субъекта) на операционально-внешнем и рефлексивно-внутреннем уровнях. Главное в этом процессе – собственная активность личности.

Собственная активность личности подчеркивается многими исследователями: личность в акмеологии (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач и др.) – модель соотношения реальных особенностей, способностей, способов самореализации и уровня развития с возможным, совершенным, идеальным уровнем, который достигается личностью как субъектом путем использования своих психических, личностных, профессиональных и жизненных ресурсов для решения различного рода задач (социальных и др.) или через оказание ей акмеологической поддержки и акмеологического сопровождения. До сознания личности специалиста необходимо довести то, что здоровье человека напрямую связано с обучением и овладением психогигиеническими знаниями и навыками, включающими, например, стрессоустойчивость, поддержание высокого уровня работоспособности, владение релаксационными техниками, совладающим поведением, НЛП и гештальт-техниками, саногенным мышлением и т.д.

Акмеологической задачей является не только достижение акме, но и формирование возможностей удержать свой потенциал в функциональном состоянии эффективной деятельности для дальнейшего развития в профессиональной деятельности и жизнедеятельности с теми же возможностями саморегуляции и самосовершенствования. Конструирование акмеологической задачи начинается с создания акмеологической ситуации, в которой как ядро закладываются проблемы обучаемых, обозначаются ограничители,

в рамках которых будут решаться проблемы (уровень индивидуального развития обучаемых, их природные особенности, психическое состояние и тема занятий). Важно обозначить принцип включенности акмеологических задач в реализацию здоровьесберегающей компетентности, так как эффективность поведения в любой сфере деятельности в конечном итоге зависит от здоровьесберегающих знаний и умений личности оптимально использовать свой потенциал. Компетентное владение собой в различных ипостасях и направлениях (от моторной до смысловой регуляции поведения на основе знания своих психофизиологических, индивидуально-личностных особенностей, знания основ саморегуляции) является базовым для психолого-акмеологической компетентности в целом.

С точки зрения акмеологической коррекции определение потенциала и его сбалансированности является важным дифференциально-диагностическим признаком, отталкиваясь от которого можно определить возможность повышения его сбалансированности, что даст возможность наиболее полной самореализации и самоактуализации во всех ключевых сферах жизнедеятельности субъекта, т.е. достичь акмеологической зрелости.

На наш взгляд, акмеологическая зрелость личности проявляется в сознательном руководстве собственным поведением, собственными эмоциями, в способности быть адекватным и активным социальным субъектом (самодостаточной, творческой, конкурентоспособной личностью), а для этого необходимо, прежде всего, иметь сбалансированно развитое индивидуальное, психическое и профессиональное здоровье.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

А.Н. Глушко

*Заслуженный врач РФ,
доктор психологических наук
(г. Москва)*

Процесс обучения в вузе сопряжен со значительными психическими нагрузками и смены привычного стереотипа поведения, требующих организованности и планирования поведения, так как увеличивается по сравнению со школой временные затраты на обучение, сокращающих привычное свободное времяпровождение и общение со сверстниками. Поэтому первый год обучения студент сталкивается со сложными, имеющими свои специфические особенности и разнообразными видами учебной деятельности малоизученным с точки зрения психологического содержания.

Деятельность студента по содержанию является экстремальной и сопровождается выработкой новых способов поведения, в процессе

которой возникают кризисы и деформации личности, вызывающие дезорганизацию психики, приводящую к сомнениям в правильности выбора профессии и отказам от продолжения обучения.

Системообразующим фактором при преодолении трудностей в профессиональной жизни является формирование адекватных психических состояний, раскрытие которых возможно только через призму механизмов и этапов индивидуального развития будущего субъекта труда в процессе обучения. В отечественной психологии представлен широкий спектр анализа развития личности в качестве участника социальной ситуации развития, Ю.П.Поваренков, А.В. Брушлинский считали, что субъект – это всеохватывающее широкое понятие человека, обобщенно раскрывающего системность всех его качеств: природных, социальных, общественных, индивидуальных.

В тоже время опубликовано мало работ посвященных исследованию механизмов превращения школьника в профессионала. Проведенные собственные экспериментальные исследования, позволяют говорить о том, что актуальность таких исследований обусловлена, во-первых, затруднениями в адаптации к условиям обучения и профессионального развития, испытываемые более чем 50% студентов, что непосредственно отражается на эффективности учебы и ведет к увеличению числа лиц, отчисляемых из учебного заведения по неуспеваемости, нежеланию учиться и состоянию здоровья. Современная ситуация парадоксальная в том, что ориентация вузов на современные специальности на инновации заставляет и студентов и преподавателей приспосабливаться к непрерывным изменениям содержания обучения. Поэтому встает вопрос, как формировать личность в условиях неопределенности в будущем, социальной незащищенности и не изученности процесса профессионального становления студента. Большинство студентов лишь интуитивно улавливает связь между возможностями своего психического развития в процессе обучения и способностями реализовать себя в будущей профессиональной деятельности.

Второй причиной, обуславливающей необходимость исследования психологических механизмов профессионального развития, является снижение престижа деятельности выпускников после окончания вуза особенно в системе государственного сектора экономики, что приводит в свою очередь к искажениям мотивации и снижению уровня профессиональной направленности. К сожалению, в настоящее время значительное количество студентов, старших курсов и выпускников отчисляются по причине снижения мотивации к обучению, из-за недостаточного материального положения выпускников и как следствие уменьшается тенденция адекватной идентификации с профессиональной общностью. Кризис обострения отношений молодежи к своему профессиональному будущему обусловлен изменением мотивационно-потребностной сферы личности и, прежде всего, это кризис идентичности личности в процессе обучения, когда необходимость в профессиональной идентичности вступает в конфликт с объективной потребностью выбора более достойного образа жиз-

ни. Здесь уместно высказывание Л.С. Выготского о том, что «стабильные периоды изучены значительно полнее», чем периоды социально-экономических кризисов.

Профессионализация студентов происходит в условиях социальных и личностных противоречий, приводящих к затруднению освоения знаний умений и навыков и росту отчисляемости в процессе обучения.

К основным противоречиям относятся:

материальные противоречия формируются в процессе сопоставления условий работы и денежного вознаграждения труда после окончания в организациях и представлениями об уровне значимости своей профессии и своего труда в социуме, а также отставание по сравнению с соответствующими нормами оплаты труда в добывающих отраслях и зарубежных странах;

организационные противоречия осознаются в процессе обучения путем сопоставления реальной организации профессиональной деятельности в стране и сформированных представлений об идеальном специалисте. Степень несоответствия определяется ненормированной продолжительностью рабочего дня, отсутствием социальных гарантий и времени для самосовершенствования, ограничивающими профессиональное развитие, общение с семьей и друзьями;

креативные противоречия формируются путем сопоставления существующих ограничений на вознаграждение в профессиональной деятельности и возможностями самореализации личностного развития своего творческого потенциала, особенно при отсутствии должного социального статуса и удовлетворенности деятельности и условиями труда выпускников, приводящие из-за такого отношения к работнику, к развитию чувства неполноценности и униженного человеческого достоинства;

коммуникативные противоречия формируются в процессе сопоставления представлений личности об общественной ценности своей будущей деятельности и наличием манипулирования их мнением, игнорирования их пожеланий, снижающих ощущение индивидуальности и эффективности профессионализации. Особенно ярко эти противоречия проявляются при общении с руководителями практик и представителями новой экономической общности;

социальные противоречия проявляются в процессе ознакомления с дискриминирующими социально-экономическими отношениями в учреждениях между работником и работодателем с одной стороны и отсутствием социальных гарантий со стороны государства, ухудшающие без того не лучшее материальное положение, что и формирует ощущение социальной несправедливости;

психофизиологические противоречия обусловлены ухудшением уровня жизни населения, что приводит к снижению уровня психического и физического здоровья. У молодых людей выпускников школ функциональные резервы организма снижены, что может рассматриваться в качестве одной из основных причин, определяющих вероятность ослож-

нения в будущем процесса профессионализации.

Развитие психологической теории, применяемой к процессу профессионального становления личности в новых социально-экономических условиях, не поспевает за потребностями практики. Описаны и исследованы промежутки и стадии развития, соотнесенные к определенному периоду онтогенеза, а назрела необходимость исследовать механизмы профессионализации личности в период обучения в социально нестабильной ситуации в стране. Перечисленные выше проблемы в определенной мере могут быть решены только при условии системного комплексного подхода и на основе учета в практической учебной деятельности динамики развития индивидуально-психологических особенностей личности студентов.

Изучение мотивации студентов вузов показало, что 12% респондентов проявляли интерес к будущей профессии и активно интересовались будущей деятельностью более чем за 1 год до поступления, 30% определились в выборе профессии в последние 6 месяцев, 40% респондентов поступали по рекомендации сверстников или родственников после окончания школы и сомневаются в правильности выбора, а 18% не определились в профессиональном выборе, даже проучившись в вузе более года.

Таким образом, исследование мотивация показывает, что профессиональное становление начинается в разные сроки и с разной степенью осознанности. Различное сочетание выраженности мотивации и качеств, входящих в понятие профессионально значимых качеств личности потребовали более детального изучения этого процесса. Исследования показали, что в процессе профессионализации у 42% студентов формируется активный тип мотивационного поведения с готовностью к изменению жизнедеятельности в новых условиях обучения; 40% студентов демонстрируют пассивный тип поведения, с опасениями, что не справятся с обучением; 18% студентов сопротивляющейся направленности, для них обучение как способ избежать призыва в армию или получить высшее образование с помощью родственников или знакомых.

Профессионализация начинается до поступления с формирования концептуальной модели будущей деятельности. Необходимо отметить и то, что в 80% случаев снижение профессионально мотивации на первых курсах обучения отмечается у лиц с признаками пассивной и сопротивляющейся мотивации. Это предопределяет необходимость проведения мероприятий по оказанию психологической помощи.

Профессионализация личности студентов высших учебных заведений в настоящее время не является специально организованным управляемым процессом, поэтому проведено исследование динамики профессионально важных качеств в процессе обучения.

В процессе освоения деятельности от курса к курсу, как показал факторный анализ, меняется структура профессионально важных качеств, определяющая качественные характеристики профессионального развития.

Одновременно с изменением структуры меняются количественные показатели познавательных психических процессов и личностных особенностей. Установлено, что изменение профессионально важных качеств, происходит не в результате простого накопления в памяти новых сведений в виде знаний умений и навыков, а в процессе профессионализации происходит их социализация и развитие профессиональной структуры личности. Перестройка структуры личности идет вслед за освоением ведущих деятельностей. Возникают кризисы развития, вызывающие отставание в развитии одних качеств и становление других качеств формирующих новые функциональные объединения в системе способностей.

Одинаковый исходный уровень развития психологических качеств в процессе обучения не определяет их одновременное развитие, а изменяются они на разных стадиях освоения деятельности.

Постепенно происходит то увеличение, то уменьшение общего числа значимых корреляционных связей познавательных процессов с успешностью обучения и между собой, что определяет формирование профессионально ориентированной структуры личности.

Изменение числа связей отдельных психологических качеств с успешностью деятельности (успеваемостью), т.е. эффективность овладения будущей деятельностью определяется больше особенностями сформированной структуры личности, изменением системы отношений, чем структурой образовательного процесса. Факторный вес отдельных качеств меняется в процессе обучения, но выделяются базовые ведущие качества, обеспечивающие освоение профессии на данном этапе.

Наличие психологических критериев сформированности качеств должно стать необходимым условием подготовки. Знание динамики особенностей перестройки структуры личности по курсам обучения позволит контролировать траекторию индивидуального профессионального развития.

В процессе освоения профессии могут формироваться как адаптивные, так и неадаптивные компоненты психологической структуры личности потому, что вырабатывается индивидуальная стратегия саморегуляции поведения студентов. Выявлены четыре основные стратегии: *гипостеническая*, истощаемая стратегия у 40%; *стенически-ригидная* около 42% характеризуются психосоматическими жалобами на экзаменах, показывают удовлетворительное состояние функциональных резервов; *сензитивно-тревожная* у 18%, которые относятся к группе риска с неудовлетворительным состоянием функциональных резервов и большим количеством соматических жалоб; *дезадаптивное поведение*, проявляющееся в повышении агрессивности или бегством от ситуации в виде ухода из вуза по нежеланию учиться.

В процессе обучения происходит социализация личности, которая обусловлена стремлением к поддержке и взаимным решением проблем на первых курсах, стимулирующих образование группировок и объединение студентов по интересам. Зачастую объединение студентов разных курсов,

не связаны с обучением, потому что происходит ориентация на поддержку группы. К окончанию третьего курса обучения возникают агрессивные тенденции и психическая напряженность внутри учебных групп, наступает **кризис идентичности** 3-го курса. Обусловлено это переоценкой смысла профессиональной подготовки для индивидуального развития и формированием конкуренции в профессиональном развитии, а предстоящий выбор специальности приводит к распаду неформальных студенческих групп. В результате нарастает уровень агрессивности и к 5 курсу развивается **кризис выбора предмета профессиональной деятельности**, который приводит к снижению тенденций на ориентацию групповых норм и распад группировок первых курсов на диады к выпуску.

Успешность овладения учебной деятельностью обследуемых групп положительно коррелирует с механической вербальной памятью. Успеваемость отрицательно коррелирует, как с обстоятельным обдумыванием материала в группе отличников, так и с повышенной отвлекаемостью в группе плохо успевающих. Системообразующим фактором развития и профессионализации личности является выработка индивидуального стиля будущей деятельности. Стиль отличников скорость, качество и логичность действий; стиль плохо успевающих, использование механической памяти, длительное обдумывание при решении проблем, им присуще устойчивое застревающее внимание.

Для каждого курса обучения характерны свои качественные и количественные особенности профессионального развития. По-видимому, отдельные психические функции в условиях обучения изменяются незначительно вначале формируется имитационное поведение, копирующее значимых авторитетов, в роли которых выступают ведущие преподаватели и практические специалисты во время практик. К окончанию 2-го курса начинает формироваться самосознание личности и усвоение ценностей и установок профессиональной общности. Более интегральные образования – операционные системы и способности формируются за счет образования профессиональной функциональной структуры личности, включенных в ведущую деятельность, где появляется возможность **самоактуализации**. Подтверждением этому является проведенный анализ корреляционной связи оценок по батарее тестов с экспертными оценками профессиональной успешности. Максимальная связь интеллектуальных тестов с экспертными оценками обнаруживается к концу 2-го курса, снижается на 3-м и 4-м курсах и повышается к окончанию 5-го курса. Можно предположить, что развитие личности носит неравномерный гетерархический характер и по-видимому после периода адаптации к условиям учебного заведения студенты приобретают способности не к усвоению знаний, а способности и умения сдавать зачеты и экзамены, что также является профессионально важным в последующей деятельности. После окончания 2-го курса происходит смена ведущей деятельности от учебно-познавательной к начально-профессиональной. После первой практики происходит смена

доминирующих мотивов и осознание недостаточности для профессиональной деятельности знаний по общенаучным дисциплинам и необходимость в практической профессиональной деятельности специальных дисциплин и как следствие – неудовлетворенность учебным процессом. Это является переломным моментом в развитии происходит формирование профессиональной идентичности и новая ступень развития личности. Неравномерность развития проявляется в стадиях и периодах развития в процессе обучения.

Периодизация профессионального становления студентов

I. Период концептуализации. Характеризуется формированием мотивационной основы деятельности.

1. *Стадия формирования мотивационного поведения.* Характеризуется неравномерностью и разной направленностью мотивации:

- активный тип с положительной мотивацией поведения;
- пассивный тип «мотивируемые»;
- сопротивляющийся тип.

2. *Стадия выработки стратегии саморегуляции личности.*

- гипостеническая стратегия регуляции поведения;
- сезитивно-тревожная стратегия регуляции поведения;
- стенически-ригидная стратегия поведения;
- дезадаптивное поведение: повышение агрессивности и бегство от ситуации

II. Период развития профессиональных способностей

3. *Стадия осознания неадекватных собственных способов обучения и профессионального поведения* на основе проб и ошибок в процессе освоения учебной деятельности.

4. *Стадия самоопределения в специальности* заключается в апробации общепринятых способов, форм и методов профессионального поведения.

5. *Стадия интеграции в профессиональную общность* заключается в развитии профессионального мышления.

6. *Стадия персонализации* проявляется в стремлении самоутверждения в профессиональной среде.

Профессионализация личности в процессе обучения происходит внутри стадий развития, причем идет не простое накопление количественных или качественных характеристик, которое не позволяет механически перенести онтогенетические стадии развития личности. Особую роль в профессионализации играет временная спрессованность и появление одной стадии внутри предыдущих, так как между стадиями развития нет промежутков времени. Это связано с особенностями организации учебно-воспитательного процесса, где необходимо осваивать общенаучные и специальные дисциплины профессиональные навыки, требующие немедленного анализа, немедленного действия ограничивающих выбор лучшего варианта действия. Это требует от студентов оперативности и системности знаний, постоянного самоанализа,

самооценки своего развития, и такой динамизм развития требует автоматизации навыков до интуитивного уровня и деятельности подсознания. Становление профессионала происходит только в том случае, если есть внутреннее действие, мысли, чувства соответствующие профессиональным целям точным знаниям своего поступательного развития.

Динамическое изучение профессионализации студентов позволило выявить такие важные характеристики, как потенциалы и источники профессионального развития.

Потенциалы развития личности

1. Познавательный.
2. Морально-нравственный.
3. Творческий.
4. Коммуникативный.
5. Личностный.

Источники развития личности

1. Внутренние:

активность,
саморегуляция
направленность
внутриличностные противоречия Я – концепции

2. Внешние:

ведущая деятельность.
межличностные противоречия.
нарушенная система отношений.

Между профессионализацией и деятельностью существует сложная диалектическая взаимосвязь: возникая и развиваясь в деятельности, профессионализация оказывает определяющее влияние, на характеристики деятельности вырабатывая индивидуальный стиль ее выполнения. Ключевым системообразующим фактором развития личности является выработка индивидуального стиля, реализующегося в эмоциональности, активности, саморегуляции и профессиональной направленности. **Эмоциональность** проявляется в совокупности переживаний личности, определяющих динамику возникновения, протекания и прекращения адекватных эмоциональных состояний. **Активность** характеризует стремление продолжительно поддерживать выполнение разнообразных профессиональных деятельностей. **Саморегуляция** отражает способность личности к устойчивому функционированию в различных условиях жизнедеятельности и проявляется в намеренной, произвольной регуляции личностью параметров состояния и поведения для эффективного функционирования. **Направленность** проявляется в системе устойчивых мотивов личности ориентированных на развитие способностей и задающих главные тенденции профессионального поведения.

Динамика профессионального развития подчинена **общим закономерностям развития личности**: гетерохронности, преемственности, единству сознания и деятельности, гетерархичности и саморегуляции.

Развитие происходит на разных уровнях личности не одновременно гетерохронно и в разном темпе при поочередном доминировании структурных компонентов личности, т.е. гетерархическом взаимодействии между собой.

При оценке профессионализации необходимо учитывать критерии профессионализации, доминирование которых может меняться в иерархической структуре личности на разных этапах профессионального развития. Выделено семь структурных компонентов личности.

Структурные компоненты личности как критерии профессионализации

1. **Потребностно-мотивационная сфера** побуждает к действиям и формирует адекватные функциональные состояния личности.

2. **Эмоционально-волевая сфера**, включающая субъективное отношение к окружающему миру, переживания, формирующие функциональные состояния, стимулирующие развитие адекватного психического развития.

3. **Познавательная сфера**, обуславливает получение, хранение, узнавание, преобразование и воспроизведение информации формирует профессионально ориентированные когнитивно-познавательные состояния.

4. **Профессиональное самосознание и самооценка**, обеспечивают субъективную оценку самопрезентации личности в профессии формирующую оптимальные уровни тревоги и фрустрированности.

5. **Действенно-практическая сфера**, включающая проявления студента как активного деятеля, практически реализующего себя в окружающем профессиональном мире посредством демонстрации своих знаний, умений, способностей, навыков способов выполнения учебно-профессиональных и учебных операций и действий.

6. **Коммуникативная сфера**, реализует межличностное взаимодействие, систему отношений к профессиональному окружению

7. **Морально-нравственная сфера**, обеспечивает морально-нравственное регулирование профессионального поведения, закрепленное в привычках, традициях, действиях, поступках, ценностных ориентациях профессиональной общности.

Профессионализация является системным и динамичным процессом, поэтому выделены **основные научные принципы ее изучения**.

- Поуровневого изучения системного субъекта профессионализации, определяющего три уровня анализа: параметрический, морфологический и функциональный.

- Этапной (процессуальной) последовательности сбора и анализа информации.

- Нормативности развития. Развитие личности должно соответствовать возрастной и профессиональной норме данного этапа профессионализации.

- Дифференцированного подхода к изучению профессионального становления человека.

- Многоуровневого пролонгированного развития человека физиологических психофизиологических, психологических и социальных качеств и свойств, объединенных в функциональную систему акцептором результатов действий.

Проблема активной целенаправленной профессионализации личности как динамического образования предполагает использование развернутых во времени приемов и **средств психологического воздействия** на личность:

- включение ее в ведущую деятельность в зависимости от стадии и периода профессионализации;

- использование развивающих тренингов для формирования системы профессионально важных качеств, приемов саморегуляции для снятия повышенного уровня тревоги и психической напряженности;

- усвоение системы профессиональных ценностей и идентификация с врачебной деятельностью;

- выработка индивидуального стиля выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности.

Психологическое сопровождение профессионального становления студентов в процессе учебы в условиях снижения качественных характеристик кандидатов на обучение становится основным элементом психологической помощи студентам.

Основными критериями успешности процесса профессионализации являются: сформированность ведущей деятельности по успешности обучения и эффективности практической деятельности; разрешение межличностных, внутриличностных конфликтов и противоречий по результатам дисциплинированности; по динамике системы отношений, проявляющихся во взаимоотношениях в коллективе; характер динамики развития психологических особенностей личности и отсутствие соматических жалоб. По результатам мониторинга психологического состояния оценивается динамика профессионального становления и выявляются студенты, нуждающиеся в психологической помощи.

Выводы:

1. Динамика профессионального развития подчинена общим закономерностям развития личности: гетерохронности, преемственности, единству сознания и деятельности, гетерархичности и саморегуляции. Гетерохронность обусловлена тем, что в очередную стадию профессионального развития каждый приходит с разным исходным уровнем психического развития. Преемственность заключается в том, что развившиеся психоло-

гические образования предыдущей стадии развиваются неравномерно с разной скоростью, стимулируют возникновение и развитие психологической структуры новой ведущей деятельности в последующих стадиях. Единство сознания и деятельности позволяет при изучении профессиональной пригодности выяснять психологические механизмы и закономерности развития личности. Гетерархичность позволяет не за одним из уровней структуры субъекта деятельности не фиксировать роль доминирующего, а допускать, при необходимости, коалиционное объединение высших и низших уровней в единую систему для развития личности. Саморегуляция определяется тем, что структура субъекта профессионализации должна содержать компоненты, которые отражают процесс формирования и одновременно учитывать индивидуальные особенности по психологическим, психофизиологическим показателям, которые позволяют оценивать его как саморегулируемую и самонастраиваемую динамичную систему.

2. В процессе обучения профессиональное развитие личности происходит внутри основных стадий: когнитивной перестройки сознания, формирования типов мотивационного поведения, осознания неадекватности профессионального поведения, самоопределения в специальности, интеграции в профессиональную общность, персонализации, в которых перестраивается структура качеств и идет самореализация и осознание себя как профессионала. Развитие задает смена ведущих деятельностей от учебной, к учебно-профессиональной, начально-профессиональной, научно-профессиональной и профессиональной.

3. Система мероприятий, направленных на оказание психологической помощи студентам, предполагает:

- -анализ результатов профессионального психологического отбора при поступлении и выявление лиц с недостаточно высокими характеристиками функциональных возможностей;
- -проведение мониторинга психологического развития и психофизиологического состояния в процессе обучения, выявление лиц с затруднениями профессионализации;
- -проведение мероприятий психофизиологической коррекции с целью предотвращения нарушений (срывов) профессионального развития и выявление лиц, обладающих недостаточным уровнем развития функциональных резервов;
- -изучение морально-психологического климата в коллективе и разработка предложений по социальной коррекции взаимоотношений в учебных группах;
- -организация и систематическое проведение индивидуального психологического консультирования студентов и преподавателей;
- -совершенствование системы оказания психологической помощи на основе изучения эффективности психологического воздействия.

4. Основным содержанием психологического сопровождения студентов является: изучение динамики и стратегий профессионального

развития. Оказание индивидуальной психологической помощи, коррекция функционального состояния и социально-психологического климата в коллективе, психологическое консультирование профессорско-преподавательского состава по учету психологических особенностей в учебном процессе.

Результаты исследований показали, что помимо знаний умений и навыков современный специалист должен развивать профессионально ориентированную структуру личности, способности к саморегуляции неадекватных функциональных состояний и психологическую компетентность при решении проблемных ситуаций профессиональной деятельности.

Литература

1. Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6т. М., 1984.Т.1.
2. Глушко А.Н. Формирование профессиональной психологической пригодности курсантов военно-учебных заведений Министерства обороны российской Федерации. М. ВУ., 2003.
3. Дружинин В.Н. Интеллект и продуктивность деятельности: модель «интеллектуального диапазона» // Психологический журнал. - 1998. - т. 19. - № 2.
4. Иванова Н.Л., Чернявская А.П. Некоторые аспекты работы вузовской лаборатории профконсультации / Психолого-педагогическое обеспечение учебного процесса в высшей школе в условиях ее перестройки. - М.; Л., 1988. - С. 81-85.
5. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. - № 4. - С. 28-38.
6. Молодое поколение XXI века: актуальные проблемы социально-психологического здоровья//III Международный конгресс,- Казань, 23-26 мая 2006 г.
7. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. - М., 2002. - С. 101-124.
8. Социальное и биологическое в контексте проблемы формирования профессиональной пригодности // Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – с. 235-246.

ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Н.Н. Демиденко
кандидат психологических наук, доцент
(г. Тверь)

В условиях «перевода» профессионального сознания субъекта труда высшей школы в русло компетентностной парадигмы актуальной становится проблема потребностей и мотивации труда преподавателя, выявление психологических ресурсов управления и «мишеней» мотивационного воздействия.

Исследование посвящено изучению мотивационной сферы личности преподавателя высшей школы. Одна из задач его – изучить структуру мотивации труда преподавателя во взаимосвязи с системой потребностей и типом мотивационной сферы личности.

Предполагается, что структура трудовой мотивации преподавателя высшей школы отражает специфику профиля потребностей и связана с типом мотивационной сферы, в совокупности являющиеся ресурсом управления развитием личности профессионала.

Методологическими основаниями исследования послужили базовые научные представления о психологии субъекта труда (Е.А.Климов) [5] психологии профессиональной деятельности (А.К.Маркова, В.А. Бодров) [6, 1], мотивационной сфере как развивающейся системе потребностей личности (А. Маслоу и др.) [7].

Методический инструментарий включал разработанную для исследования указанной проблемы анкету, состоящую из вопросов, позволяющих делать заключение об основных социальных, возрастно-половых характеристиках личности, стаже профессиональной педагогической деятельности и некоторых других. Мотивация профессиональной деятельности исследовалась с помощью методики «Структура трудовой мотивации» [3, С. 444-447], мотивационно-потребностная сфера – с помощью авторской методики выявления структурных уровней мотивации (СУМ) [2]. Применялись методы математической и статистической обработки данных.

В пилотажном исследовании приняли участие 65 преподавателей высшей школы, работающие в Тверском государственном университете, Тверской государственной медицинской академии, Академии противоздушной обороны им. маршала Жукова. Характеристика выборки по наличию ученой степени: 7 человек (10,8 %) имеют ученую степень доктора наук, 36 человек (55,4 %) – ученую степень кандидата наук, 22 человека (33,3 %) – не имеют ученой степени. Стаж работы в системе высшего образования у респондентов составляет от менее пяти лет до более двадцати лет. Возрастной состав выборки – от 25 до 64 лет.

В ходе эмпирического исследования мотивационно-потребностной сферы преподавателей были выявлены три профиля потребностей и соответствующих им типов мотивационно-потребностной сферы (МПС) личности: нисходящий, восходящий, переходный [2] (в основу положена классификация потребностей А. Маслоу) [7]. Данные исследования представлены в таблице (табл.1).

Данные о распределении респондентов по профилю потребностей
и типам МПС

Профиль потребностей	Тип МПС	Частота	Данные по группам в процентах
Преобладают базовые потребности	Нисходящий тип МПС	3	55,4 %
Преобладают психологические потребности	Восходящий тип МПС	6	24,6 %
Равномерная выраженность уровней потребностей	Переходный тип МПС	1	20 %
Всего		6	100 %
		5	

Таким образом, активность большей части преподавателей высшей школы, участвовавших в исследовании (55,4 %), детерминирована базовыми потребностями, они имеют нисходящий тип МПС. Можно сказать, что им «не до высоких материй», эти люди решают актуальные задачи материального обеспечения приемлемого уровня жизни.

У 24, 6 % респондентов очевидно преобладание потребностей высшего уровня, у них восходящий тип МПС. Психологические потребности осознаются этими преподавателями как основные источники их активности. Эти люди стремятся к удовлетворению потребностей в признании со стороны коллег, самоуважении, достижении успехов, самореализации больше, чем других потребностей.

20 % респондентов относятся к переходному типу МПС, у них профиль потребностей более «сглажен». То есть эти преподаватели более «спокойны», потребности у них «живут в согласии», нет очевидного доминирования базовых или высших потребностей, но некоторые в структуре могут быть более выражены.

Известно, что мотивация трудовой деятельности имеет трехкомпонентную структуру, в состав которой включается внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация (К. Замфир).

Анализ различий осуществлялся между группами преподавателей по профилю потребностей, типу МПС и типу структуры трудовой мотивации. Учитывались такие факторы, как возраст, наличие ученой степени, стаж работы в высшей школе. Различия между выявленными десятью вариантами структуры трудовой мотивации имеются только по потребностям четвертого уровня в структуре мотивационно-потребностной сферы личности (СУМ 4) (табл. 2).

Данные о различиях в структуре трудовой мотивации
в соответствии с типом МПС
(переходный тип МПС, преобладают потребности четвертого уровня)

Тип труд.мотив./ СУМ 4	Формула структуры труд. мотивации		Средний ранг
Тип 1	М $ВМ > ВПМ > ВО$	2	35,20
Тип 2	М $ВМ = ВПМ > ВО$		55,00
Тип 3	М $ВМ = ВПМ = ВО$		46,00
Тип 4	М $ВМ = ВОМ > ВП$		18,69
Тип 5	М $ВМ > ВОМ = ВП$		65,00
Тип 6	М $ВМ > ВОМ > ВП$	5	35,00
Тип 7	М $ВПМ > ВОМ > В$		42,80
Тип 8	М $ВПМ > ВМ = ВО$		22,50
Тип 9	М $ВОМ > ВМ > ВП$		15,21
Тип 10	М $ВОМ > ВПМ > В$		38,50

	с
	ум4
Хи- квадрат	2 0,755
ст.с	9
В.	
Аси	,0
МПТ. знч.	14

Потребность в компетентности, одобрении, признании, самоуважении, достижениях претендует на роль детерминирующего фактора в сис-

теме потребностей всех уровней в формировании типа трудовой мотивации у преподавателей высшей школы.

Отметим, что чем выше потребность в самоуважении в структуре МПС личности (четвертый уровень потребностей), тем ниже внешняя отрицательная мотивация в структуре трудовой мотивации.

Рассматриваемые типы структуры трудовой мотивации отражают многообразие диспозиций в системе мотивационно-потребностных характеристик личности.

Установлено, что показатели внутренней мотивации в структуре трудовой мотивации преподавателя с приобретением ученой степени снижаются.

Сравнительный анализ психологических характеристик личности преподавателей, имеющих разные профили потребностей и типы мотивационно-потребностной сферы, показывает, что имеются достоверные различия в показателях структуры трудовой мотивации и выраженности определенного уровня потребностей (табл.3).

Таблица 3

Различия в показателях структуры трудовой мотивации и выраженности определенного уровня потребностей

	с ум1	с ум2	с ум4	с ум5	В М	В ПМ
Хи-квадрат ст. св.	2 3,544	1 3,661	5 ,674	2 1,292	5 ,856	6 ,340
Ас импт. знч.	2 000	2 001	2 059	2 000	2 054	2 042

а Критерий Краскела-Уоллеса

б Группирующая переменная: МПС

Обозначения: СУМ – структурные уровни мотивации, выраженные потребностями пяти уровней в соответствии с классификацией А.Маслоу; ВМ – внутренняя мотивация; ВПМ – внешняя положительная мотивация.

Таким образом, имеются различия в выраженности базовых потребностей личности у представителей с разными типами МПС и потребностей в самоуважении, признании, достижениях и одобрении.

Комплексные данные исследования представлены в диаграмме (рис. 1).

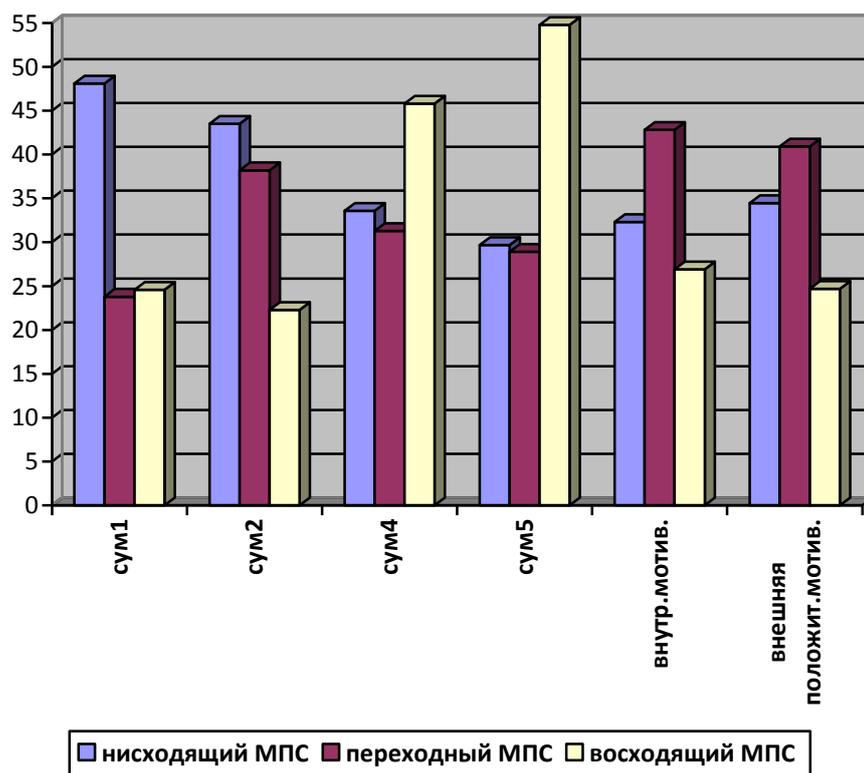


Рис. 1. Выраженность структурных компонентов трудовой мотивации у представителей с различным типом МПС

Анализ диаграммы позволяет сделать некоторые выводы.

Во-первых, типы МПС отражают различия в выраженности потребностей всех уровней.

Во-вторых, при нисходящем типе МПС внутренняя мотивация ниже, чем при переходном типе МПС, и выше, чем при восходящем типе МПС.

В-третьих, при переходном типе МПС преобладает внутренняя и внешняя положительная трудовая мотивация личности.

Таким образом, результаты исследования подтверждают, что потребности и мотивы – это важнейший ресурс управления развитием личности профессионала. Требуется уточнения и детализации известный исходный принцип создания системы мотивирования, согласно которому мотивационное воздействие должно быть ориентировано не только на часть потребностей работника, а на все присущие ему типы и виды потребностей (А.В.Карпов, 2006) [4]. Определяя «мишени» мотивационного воздействия, необходимо учитывать особую роль потребностей в самоуважении, компетентности, достижениях в формировании трудовой мотивации преподавателя высшей школы.

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001.
2. Демиденко Н.Н. Исследовательская методика выявления структурных уровней мотивации. Учебное пособие. – Тверь: Твер.гос.ун-т, 2002.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2003.
4. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2006.
5. Климов Е.А. Психология профессионала. Психологи Отечества. – М.: Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
7. Maslow A. H. Motivation and personality (2nd ed.) . – New York: Harper & Row.

ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРИКЛАДНЫХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ ГУМАНИТАРНЫХ ВУЗОВ

Н.В. Жадько

*кандидат педагогических наук, доцент
(г. Москва)*

Серьезная проблема, с которой сегодня сталкиваются работодатели в самых разных отраслях – отсутствие профессиональных представлений, навыков и лексики на фоне высокой коммуникативной активности студентов и выпускников учебных заведений. Иными словами – эмоциональная готовность к профессиональному общению есть, а инструменты и содержание профессиональной коммуникации – полностью отсутствуют. В результате часто возникает парадоксальная ситуация - студенты и выпускники не владеют в профессиональной лексикой в объеме, необходимом для осуществления профессиональной деятельности, при этом дружелюбны, общительны и активно готовы включиться в любой профессиональный диалог.

Как правило, на начало занятий студенты могут продемонстрировать только навыки потребительской коммуникации. Навыки содержательной, предметной коммуникации, необходимой для любой, но особенно управленческой профессиональной деятельности, отсутствовали. Во многом это часто обусловлено отсутствием практического опыта работы у большинства студентов.

Однако для студентов гуманитарных, управленческих отделений, предметная специфика обучения управлению предполагает обязательное наличие опыта работы и понимание профессиональной деятельности. Поэтому перед нами стояла наряду с освоением предметного содержания курса отдельная задача формирования у студентов характеристик деятель-

ностной речи (контекстность, системность, аналитичность, глагольность) как единицы управленческого навыка в рамках обучения. В докладе подробно рассматриваются структура навыка, особое внимание уделяется характеристикам деятельностной речи как важной единицы навыка и способам их проявления.

В качестве основных инструментов формирования деятельностной речи (как структурной единицы навыка), ходе аудиторных занятий активно применялись устные диалоговые и дискуссионные формы работы со студентами. Необходимо подчеркнуть, что активизация диалоговых форм работы студентов была структурирована ограничениями и правилами выступлений, определенными требованиями к задаванию вопросов, к ответам, поведению в ходе дискуссии. Следует отметить, что постоянное применение диалоговых форм обучения в рамках курса позволило студентам в течение первых трех занятий освоить лексику и принципы проявления профессиональной речи в качестве одного из важных инструментов профессиональной деятельности.

Стоит подчеркнуть, что формирование профессиональной лексики в аудиторных занятиях невозможно без лекционной работы преподавателя. В последнее время диалоговым формам работы уделяется большое значение, в то время как собственно лекционная работа отходит на второй, мы бы сказали, дальний план. Сегодня все чаще лекции заменяются видеорядами, клипами, презентациями, которые, действительно, прекрасно иллюстрируют материал. Однако, необходимо обратить внимание на то, что подобная тенденция «девербализации»⁴ лекционных занятий не способствует формированию у студентов профессиональной лексики как единицы профессиональной деятельности. В связи с этим технология формирования профессиональной лексики требует от преподавателя владения и демонстрации как нормы и ограничения для студентов.

Наряду со специальной организацией аудиторных занятий деятельностную речь студентов формируют самостоятельные занятия, в.т.ч. выполнение письменных заданий письменно. В ходе обучения были разработаны и использованы письменные групповые, индивидуальные задания для самостоятельной работы студентов, которые технологически позволили освоить и закрепить деятельностную речь как инструмент профессиональной деятельности. К технологическим особенностям и условиям подготовки заданий и требованиям к их выполнению отнесем такие как подробное, пошаговое описание заданий, детализацию последовательности выполнения, обязательный письменный характер выполнения всех заданий для самостоятельной работы. Применение рассмотренных инструментов и подходов позволило усилить практическую направленность обучения, сформировать прикладные навыки профессиональной предметной коммуника-

⁴ Под девербализацией содержания и организации обучения мы подразумеваем попытки уменьшить количество и снизить значение вербальных форм обучения, например, лекций. Вместо лекционной работы в учебном процессе предлагается использовать видеоматериалы, презентации, клипы)

ции и принятия решений, подготовило студентов к профессиональной деятельности.

Литература

1. Жадько Н.В., Чуркина М.А. *Управленческая эффективность руководителя.* - М.: Альпина Бизнес букс.-2009, 256с.

ИДЕНТИФИКАЦИЯ/ДЕИДЕНТИФИКАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ

С.П. Иванов

доктор психологических наук, профессор

В.С. Щербаков

аспирант

(г. Смоленск)

Изменения многих сторон общественного развития и, прежде всего, «слом» системы ценностей и поиск людьми нового ценностно-смыслового основания социальных взаимодействий, определили перестройку сложившегося к рубежу XX и XXI столетий социокультурного пространства [1]. В становящихся условиях общественного развития резко усилились процессы дифференциации, интеграции, самоопределения индивидуальных субъектов, групп, общностей. Одновременно существенно возросла социальная мобильность различных групп населения, в основном - молодежи, взрослых. В связи с этим перед людьми остро встали проблемы конкуренции, профессионального самоопределения (и переопределения) в поле неопределенности современного рынка труда. При этом на выбор стратегии реализации в той или иной профессиональной сфере существенно влияют новые обыденные представления людей о жизненном успехе. В предоставляемой гражданским обществом ситуации большей свободы и одновременно большей ответственности за настоящее и будущее самая необходимость выбора индивидом субъективно определяемой стратегии по самореализации на профессиональном пути неоднозначно влияет на мотивационную напряженность и характер его действий (активности) по адаптации в меняющемся профессиональном пространстве и еще более актуализирует проблему самоопределения.

В анализе самоопределения выделены разные аспекты [2]. Среди них мало изученным остается вопрос о соотношении двух взаимосвязанных процессов – идентификации и деидентификации. Мы считаем, что именно в совместном действии/взаимодействии двух процессов разворачивается определение профессионалом целей нового более высокого уровня самореализации. Это, во-первых. И во-вторых, в изучении особенностей изменения первого профессионального выбора современными молодыми людьми, переопределения прежней сферы профессиональной самореализации и ее смену другой особенную роль приобретает деидентификация – разрушение прежней системы образов «я как профессионал».

В изучении деидентификации, как одного из условий профессионального становления личности, мы исходим, прежде всего, из нескольких общепсихологических позиций – принятого к настоящему времени понимания самоопределения и принципа дополнительности, выполняющегося в становлении сложных систем любого порядка.

В рамках сложившихся представлений важно специально отметить: идентификация (этнонациональная; поколенческая; групповая; профессиональная; индивидуальная в форме самоидентификации) выступает одним из глубоко психологических механизмов самоопределения личности, являющегося комплексным явлением и одновременно многозначным, многопоточным процессом [3]. Идентификация личности как целого связана с поиском и обретением идентичности – сложнейшего «сплава» целеполагаемых «я»-образов – схематизмов социального действия, взаимодействия, определяемых в форме условия достижения самодостаточности. Поиск идентичности необходимо связан с взаимным соотношением, рефлексивной проработкой смысло-значащего содержания её компонент как целого. Именно «для себя» постоянно развертываемые с разной глубиной вчувствования и осознания процессы анализа, оценки, комплексирования сторон идентичности (результата и целостного образа) и их переопределения во взаимодействии выступают в роли одного из самых интимных психологических явлений на всей дистанции жизненного пути.

Отсюда психологическое изучение идентификации в переломные периоды профессиональной самореализации личности – кризисы профессионализации, «точки» выбора нового на этапах профессионального становления, ситуации переопределения профессии - имеет исключительное значение для понимания соответствия индивидуального выбора планам жизненного пути. Особое значение для оптимизации работы психологов-консультантов с меняющейся сферой труда людьми (выпускниками вузов, работающими и безработными), как думается, приобретает определение научных основ идентификации/деидентификации, соотношением которых может быть задано понимание личностью своего творческого потенциала, цели его реализации, направляемой к будущему.

В данном контексте мы также полагаем, что в подготовке психологов в условиях модернизации высшей школы важно усилить внимание к проблеме самоопределения человека как субъекта труда, раскрыть особенности понимания молодыми людьми отношения к самореализации в трудовой деятельности в условиях возможных социальных рисков и вызовов. Одним из оснований этого взгляда служит материал, полученный нами в эмпирическом исследовании идентификации/деидентификации в самоопределении личности. Он показывает, что «застывание» личности на процессе деидентификации (погруженность в разрушение со-бытийности прежних этапов профессионального развития и ранее сложившейся системы «я – профессионал») способно привести личность к отказу от продуктивной самореализации.

Литература

1. Левада Ю.А. От мнений к пониманию. Социологические очерки 1993-2000. – М.: Московская школа политических исследований, 2000. – 576 с.
2. Столин В.В. Самосознание личности. М.: МГУ, 1983. 284 с.
3. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – М.: МПСИ, 2007. 128 с.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ ИНДИВИДНОГО, ПСИХИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ СПЕЦИАЛИСТА

А.Ш. Капланова

кандидат биологических наук, доцент

Г.Г. Вербина

кандидат психологических наук, доцент

(г. Чебоксары)

Достижение сбалансированного развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста обеспечивается рядом социально-психологических и педагогических условий, от которых непосредственно или опосредованно зависит эффективность развития данного личностного новообразования. Эти условия можно рассматривать как акмеологические, так как в комплексе они обеспечивают активизацию и оптимизацию процесса развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста, более эффективное продвижение к акме. Акмеологичность заключается в том, что они носят мотивирующий или обеспечивающий характер воздействия на развитие индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста как индивида, личности, субъекта деятельности. Некоторые из таких условий могут не оказывать прямого влияния на развитие индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста, но, вступая во взаимодействие с другими условиями и факторами, способствовать достижению поступательного развивающего эффекта.

Социально-психологические условия развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста связаны с особенностями межличностного взаимодействия и определяют тенденции развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста. Основным социально-психологическим условием развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста является личностная ориентация на коммуникативное взаимодействие, с целью повышения здоровьесберегающей компетентности.

В целом коммуникативное взаимодействие можно определить как специфическую деятельность в системе «субъект – субъект», основанную

на движении здоровьесберегающей психолого-акмеологической информации, направленную на то или иное изменение в сознании или поведении участников общения и повышающую степень их общности при сохранении неповторимой индивидуальности каждого. В рамках системы образования первичным остается общение слушателя с преподавателем и с другими слушателями. От характера этого общения, его особенностей зависит, будет ли актуализирована у слушателя потребность в повышении своей здоровьесберегающей компетентности. Эмоционально-положительное отношение к процессу развития индивидного, психического и профессионального здоровья специалиста обеспечивается тем, что преподаватель подбирает для занятий яркий, эмоционально окрашенный материал, а на занятиях совместно со слушателями вырабатывает и принимает правила: слушать и слышать каждого, не перебивать говорящего, высказывать любую точку зрения, принимать ее спокойно, не злословить, уважать чужое мнение, избегать категоричного неприятия чужих суждений. Это обеспечивает наличие безопасной психологической среды, позволяющей каждому участнику занятий свободно самовыражаться. Эмоциональный контакт слушателей с преподавателем, предьявляющим образцы творческого поведения, также способствует созданию эмоционально-положительного отношения к развитию индивидного, психического и профессионального здоровья. В результате у слушателей будут снижаться ситуативно проявляющиеся отрицательные эмоции, блокирующие процесс акме-ориентированных здоровьесберегающих самоизменений.

Педагогическими условиями развития индивидного, психического и профессионального здоровья специалиста в системе образования являются разные аспекты образовательного процесса, который при продуманной целенаправленной его организации активизирует личностный рост и сознательные волевые усилия слушателей по планомерному самоизменению и самообогащению своих возможностей как субъекта физического, психологического, социального и профессионального самотворчества. Педагогическими условиями развития индивидного, психического и профессионального здоровья специалиста в системе общеобразовательного и непрерывного профессионального образования можно считать: учет уровня развития самоанализа, рефлексии, информированности как действующих специалистов, так и будущих; использование в образовательном процессе индивидуальных здоровьесберегающих программных средств развития индивидного, психического и профессионального здоровья специалиста; корректирование содержания и технологии организации самостоятельной работы (по самопознанию, самоорганизации и саморегуляции) с учетом уровня развития индивидного, психического и профессионального здоровья; а также высокое качество знания; результативность обучения; его оптимальность (выбор наилучших для данных условий методов, средств обучения); интенсивности (мера насыщенности процесса обучения); максимальное использование резервов личности обучаемого.

Педагогические условия развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста включают:

- достигнутый (начальный) и проектируемый уровни развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста;
- формы обучения специалистов (общеобразовательная система и система профессиональной подготовки и переподготовки, семья, самостоятельная работа) на базе которых происходит развитие индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста;
- характеристики процесса обучения в общеобразовательной системе и системе профессиональной подготовки и переподготовки, а также в ходе самостоятельной работы.

Первым и основным педагогическим условием развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста мы считаем внедрение в процесс образования (общеобразовательного, профессионального и др.) здоровьесберегающего личностно ориентированного подхода.

Таким образом, внедрение здоровьесберегающего личностно ориентированного подхода в систему подготовки и переподготовки специалистов – это не технологический, а ценностный шаг, переход от целеориентированной системы образования к ценностно-ориентированной системе.

Внедрение здоровьесберегающего личностно ориентированного подхода в систему образования специалистов позволяет реализовать следующие функции: воспитательную, образовательную, развивающую, стимулирующую к самосовершенствованию, личностной саморегуляции, здоровьесберегающей направленности. Содержание здоровьесберегающего личностно ориентированного обучения как условия сбалансированности развития индивидуального, психического и профессионального здоровья специалиста определяется его направленностью на удовлетворение иерархии потребностей человека (по А. Маслоу) и призвано помочь специалисту в выстраивании собственной личности, определении собственной личностной позиции в отношении к здоровью и жизни: выбрать значимые для себя ценности, овладеть определенной суммой знаний, выявить круг интересующих жизненных и профессиональных проблем, освоить способы их решения, открыть рефлексивный мир собственного Я и научиться управлять им.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

Л.Ж. Караванова

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Тверь)*

Высшее профессиональное образование выступает сегодня одной из ведущих форм удовлетворения индивидуальных профессионально-

образовательных потребностей значительной части современной молодежи. Изучение ее специфики показывает, что профессионализм специалиста по социальной работе представляет собой особое явление, непереносимое механически из области традиционных образовательных услуг в сферу профессиональной подготовки молодых специалистов для современного рынка труда. Этим объясняется тот факт, что профессионализм специалиста по социальной работе оказался недостаточно исследованным психологической наукой. Существуют разногласия в квалификационных требованиях к деятельности и личности специалиста по социальной работе. Ограничен опыт их профессиональной, психологической подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Пока еще остаются недостаточно изученными психолого-педагогические закономерности и особенности профессионального развития в социальной сфере.

Многоаспектность феномена «профессионализм специалиста по социальной работе» обнаруживает значительное количество исследований, уделяющих большое, но все еще не достаточное внимание к данной проблеме. В основном изучаются отдельные аспекты труда специалиста по социальной работе (Л.Д. Демидова, Г.П. Медведева, Н.С. Пряжников, Г.П. Медведева) или его индивидуально-психологические особенности, способствующие эффективности профессиональной деятельности: мастерство (Э.Ф. Зеер, А. Минахан, А. Пинкус, Е.И. Холостова, Е.Р. Ярская-Смирнова), социально-психологическое мышление (С.А. Беличева, А.А. Козлов, Л.В. Топчий), психолого-педагогическая культура (А.А. Деркач, Л.Г. Лаптев, А.М. Панов), ценностно-смысловая сфера специалиста по социальной работе (С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова, Н.С. Данакин, В.И. Жуков, Л.Г. Лаптев, Г.П. Медведева, Л.В. Топчий), психолого-педагогическое общение (С.А. Беличева, А.А. Бодалев, Е.И. Холостова), а также профессионально важные качества (С.И. Григорьев, А.А. Деркач, Н.С. Данакин, В.И. Жуков, Л.Г. Лаптев, Л.В. Топчий и др.).

Комплексные исследования, раскрывающие профессионализм специалиста по социальной работе как интегративный личностный ресурс, объективно наблюдаемый и измеряемый, оформляющийся и развивающийся именно в профессиональной деятельности, все еще недостаточны, что оставляет значительное поле для теоретических и эмпирических исследований и открытий.

В определении сущности и назначения социальной работы как профессиональной деятельности среди специалистов нет единодушного мнения. Социальная работа рассматривается как

- область профессиональной практики по содействию людям в решении их личностных проблем [1];
- область активной деятельности человека, направленной на создание системы мер социальной защиты населения от различного рода социальных отклонений [4];
- многогранная целенаправленная деятельность государственных общественных организаций, отдельных лиц по оказанию помощи человеку

в реализации его творческих, интеллектуальных способностей и созданию для этого необходимых условий [2];

- разновидность социальной деятельности, имеющей своей целью оптимизировать осуществление субъектной роли людей во всех сферах жизни общества в процессе совместного удовлетворения потребностей, поддержания жизнеобеспечения и деятельностного существования личности [3].

С точки зрения личностно-деятельностного подхода профессиональное развитие неотделимо от личностного (А.А. Деркач, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Л.М. Митина). В связи с этим в рамках исследования под профессиональным становлением понимается формирование субъекта труда и развитие личности профессионала в процессах выбора профессии, профессионального образования, продуктивного выполнения профессиональной деятельности. Это – длительный, многоплановый и противоречивый процесс, состоящий из ряда последовательных этапов, каждый из которых вносит свой вклад и может стать поворотным; переход к каждому из них закладывается в ходе предыдущего и сопровождается возникновением и разрешением противоречий (Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, Д. Сьюпер).

Само понятие «профессиональное развитие» указывает на то, что этот процесс предполагает неуклонное, целостное, усложняющееся, стабилизирующееся и результативное преобразование профессиональных компетенций (В.И. Байденко, А.А. Вербицкий, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, А. Шелтен, С.Е. Шишов и др.). Психолого-педагогическая сущность такого преобразования заключается в траектории развития личностной зрелости через преодоление внутриличностных, межличностных и деятельностных противоречий.

Понятие «профессионализм специалиста по социальной работе» может быть представлено в виде следующего тезауруса: сложность, мастерство, владение, готовность, оптимальность, достижение, квалификация, компетенция, способность. Подобный контент-анализ дает интерпретируемую, сложно составленную структуру профессионализма специалиста по социальной работе.

При организации исследования мы исходили из предположения о том, что профессиональные компетенции, составляющие суть профессиональной компетентности как интегративного ресурса личности специалиста по социальной работе, выступают важным показателем профессионализма специалиста по социальной работе и должны качественно преобразовываться, возрасти в ходе экспериментальной работы по исследуемым для измерения шкалам.

На первом этапе определялись критерии объективной меры успешности деятельности, проводилась ее экспертная оценка. В качестве экспертов были привлечены специалисты государственных и негосударственных социальных учреждений в количестве 35 человек со стажем работы от 5 до 10 лет.

На основании систематизации комплекса востребованных социальной работой профессиональных знаний, умений и навыков, эксперты выделили шесть ведущих составляющих профессиональной деятельности социального работника: коммуникативную (18%), организаторскую (7%), рефлексивную (23%), аналитическую (8%), психологическую (16%) и социальную (28%) (рис. №1).

Представленные на диаграмме соотношения выступают основанием и отражают систему предъявляемых к социальному работнику требований, соблюдение которых обеспечивает продуктивное выполнение ими своих функций в реальных условиях, а также способствует постоянному развитию и реализации их творческого потенциала.

Успешное решение психолого-педагогическим коллективом высшего профессионального образования стратегических, тактических, оперативных задач, предполагает не только сформированность многообразных компетенций, а и наличие собственного внутреннего ориентира, регулятора поведения – ценностных ориентаций специалиста по социальной работе.

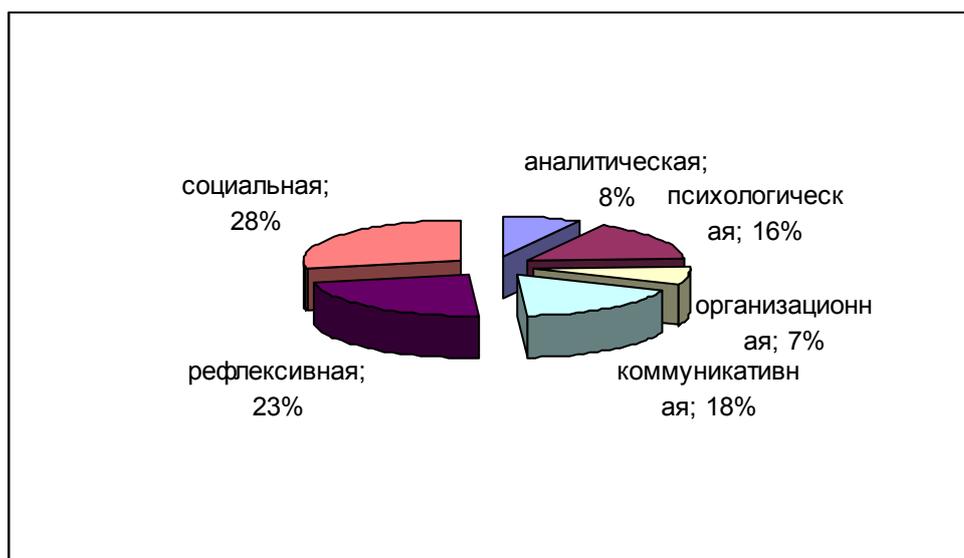


Рис. 1. Профессиональные компетенции социальных работников (в %)

В результате исследования нами была создана модель личностно-профессионального развития студентов специалистов по социальной работе, которая состоит из нескольких блоков: цель профессиональной подготовки; психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития; психологическая поддержка в учебно-воспитательном процессе; аксиологическое содержание учебно-воспитательного процесса; компоненты личностно-профессионального развития.

Модель образовательной среды характеризуется пространственно-предметным, социальным и организационно-психологическим компонен-

тами, которые в сумме создают «зону развивающих возможностей» субъектов образовательного процесса.

Литература

1. Данакин Н.С. Теория и методика социальной работы. М., 1991.
2. Демидова Л.Д. Община: актуальные проблемы теории и социальной практики (сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта) / Л. Д. Демидова: Автореф. канд. дис. М., 1992.
3. Общедоступный словарь по психологии, социологии, социальной работе. М., 1993.
4. Основы социальной работы: Учебник / Отв. ред. П. Д. Павленок. М., 2004.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ МЕХАНИЗМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ОБУЧЕНИЮ И САМОРАЗВИТИЮ

А.А. Королева

аспирант

(г. Тверь)

В современных условиях интеллектуальный ресурс общества во многом определяется образовательной деятельностью учебных заведений, и, прежде всего учебной деятельностью самого студента как субъекта саморазвития. В настоящее время субъекты образовательного процесса, номинально являясь таковыми, реально не всегда осуществляют учебную деятельность, способствующую саморазвитию, развитию интеллектуальной и личностной компетентности, а, следовательно, они препятствуют формированию психологических образований и свойств, позволяющих осуществлять основные направления будущей профессиональной деятельности.

Положение об учащемся, как субъекте учебной деятельности, развиваются теоретических подходах таких психологов, социологов, философов как Л.И. Анцыферова, Р.Г. Апресян, А.Г. Асмолов, И.А. Вишняков, М.И. Воловикова, Л.С. Выготский, В. В. Давыдов, Г. Е. Залесский, И.А. Зимняя, А.В. Зосимовский, Е.И. Исаев и др. Организация условий осуществления учебной деятельности при высоком уровне сложности изучалась в психолого-педагогических исследованиях Агеева В.С., Л.В. Занкова, Рубцова В.В., П.А. Сергоманова; А.В. Сидоренкова, Б.И. Хасана.

Изучение психологических проблем развития профессионализма государственных служащих, разработка психодиагностических методов исследования, активно используемых в профессиональной работе государственной службы (мониторинг и психокоррекция личностно-профессиональных качеств и готовности личности государственного служащего к деятельности, обучению, карьере, профессионального роста), осуществляются под руководством А.А. Деркача, Ю.В. Синягина, Н.И. Конюхов, С.А. Анисимов, В.Н. Маркова. В.Г. Асеева, О.С. Анисимова, С.А. Анисимова.

Как психолого-педагогическая проблема противодействие обучению представлено в исследованиях А.Н.Поддьякова [5].

Существует большое количество накопленных теоретических и эмпирических данных, позволяющих заключить, что осуществление эффективной учебно-профессиональной деятельности на современном этапе развития общества во многом является залогом успешности в жизни. Однако, можно сделать вывод, что развитие в рамках профессионального образования не всегда являются прогрессирующим, нередко обнаруживаются явления низкой результативности, неудовлетворенности, фиктивного осуществления учения.

Придерживаясь логики акмеологического исследования, нами была разработана модель механизма противодействия обучению и саморазвитию. Эта модель может рассматриваться как некий эталон, имитирующий строение, функции системы «человек – учебная деятельность». При построении данной модели были выделены структурный и функциональный аспекты. Первый из них связан с отображением структурных взаимосвязей изучаемого явления, второй - с функционированием психологических особенностей, детерминирующих противодействие обучению.

Проблема противодействия обучению имеет некое исходное звено, найти и выделить которое необходимо, для осмысления сущностной характеристики самого понятия противодействие обучению. Таким звеном является профессиональное саморазвитие студента в учебно-профессиональной деятельности.

Согласно Государственному образовательному стандарту специалист государственного и муниципального управления - менеджер должен быть готов к следующим видам деятельности, которые выделяются в соответствии с его назначением и местом в системе управления: планированию индивидуальной и совместной деятельности, организации работы по целям, ресурсам и результату, рациональному контролю деятельности сотрудников и организации в целом, руководству коллективом и координации деятельности во внешней среде, мотивации сотрудников, представительству организации и ее внешних интересов, исследованию и диагностике проблем, прогнозов, целей и ситуаций, консультационной, методической и образовательной работе с сотрудниками, инновационной деятельности в области управления [3]; [6].

Успешное осуществление основных видов вышеперечисленной деятельности возможно только при наличии следующих психологических механизмов: познавательных, социально-психологических, социально-перцептивных, коммуникативных и многих других. Все эти психологические механизмы задействованы уже в ходе учебно-профессиональной деятельности в рамках подготовки по специальности «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент организации».

Об эффективности учебной деятельности можно судить по качеству выполнения учебных действий. Так, если студент участвует в определении набора учебных дисциплин, посещает все виды учебных занятий,

пользуется библиотеками, информационным фондом, услугами учебных, научных и других подразделений университета, принимает участие во всех видах научно-исследовательских работ, в конференциях, симпозиумах, представляет к публикации свои работы, активно овладевает знаниями, практическими навыками и современными методами исследований по избранной специальности (направлению), а также усваивает и принимает нормы и ценности будущей профессии, зафиксированные в «Этическом кодексе государственного служащего РФ», он становится конкурентоспособным специалистом, подготовленным для эффективного решения профессиональных задач [4].

Однако, в реальной ситуации учебная деятельность студентов проявляется по-разному и не всегда можно зафиксировать показатели, прописанные Уставом, правами и обязанностями студента, и сделать вывод об эффективном осуществлении студентами учебной деятельности, соответствующей целям образования. А это значит, что студент не готов к качественному исполнению основных видов профессиональной деятельности.

В ходе теоретического анализа исследования предикатов противодействия обучению, нами были определены основные понятия, которые должны лечь в основу системного эмпирического исследования психологических детерминант, обуславливающих механизм противодействия. К психологическим факторам, обуславливающим механизм противодействия, отнесем, во-первых, качества познавательных процессов, которые имеют индивидуальные различия. Во-вторых, в качестве фактора противодействия обучению и развитию будем рассматривать мотивационную сферу [2]. В-третьих, направленность личности, особенности эмоциональной сферы, индивидуально-психологические особенности учащегося тесно связанные со спецификой их проявления в учебной деятельности [7].

Механизм противодействия обучению можно выявить через следующие показатели: не записывание домашнего задания, склонность полагаться при ответе на сокурсников, ориентация на подсказку, игнорирование спецкурсов, отказ от участия в жизни университета, интерес к определенным дисциплинам и игнорирование других. Данные показатели входят в понятие противодействия, которые противоположны учебным действиям и входят в содержание внешнего критерия. В то же время, содержание внутреннего критерия составляют эмоциональное удовлетворение/неудовлетворение, радость или страх и тревожность при ответе. Конкретный перечень показателей противодействия и критерии, как более обобщенные проявления изучаемого явления, будут определены в ходе эмпирического исследования.

Таким образом, противодействие в учебно-профессиональной деятельности представляет собой механизм функционирования системы «человек – учебная деятельность», характеризующийся особенностями реализации учебной деятельности, препятствующий профессиональному саморазвитию личности, достижению целей образования и детерминированный определенным уровнем сформиро-

ванности и соотношением психологических характеристик учащегося. Данный механизм проявляется через специфические показатели, обобщенные в систему критериев. Данное определение будет операционализировано и содержательно конкретизировано в ходе проведения эмпирического исследования механизма противодействия обучению студентами вуза.

С целью выявления показателей противодействия обучению и саморазвитию в учебно-профессиональной деятельности был проведен экспертный анализ, с использованием модифицированного нами опросника А. Н. Поддьякова «О помехах в обучении и «обучении со злым умыслом»», разработанный [5, с. 142]. В исследовании принимало участие 120 экспертов, в число которых входили студенты старших курсов факультета управления и социологии Тверского государственного университета по специальности «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент организации».

Посредством контент-анализа и наблюдения нами были выделены следующие показатели механизма противодействия обучению: цель учебной деятельности, представления о ее результате, поведение в учебном процессе, пропуски занятий, отношение к подсказкам, допускаемые нарушения студентами дисциплины на занятиях.

Так, основной целью учебной деятельности 100% студентов считают получение высшего образования. Некоторые из них также видят своей целью стать специалистом, способным к решению профессиональных задач (34%), 81% учащихся считает свою специальность престижной и рассчитывает на высокооплачиваемую работу в избранном направлении не зависимо от эффективности осуществления учебной деятельности.

Описывая собственное поведение в учебном процессе, студенты отмечают, что слушают лекцию в том случае, если она им интересна (49%). Конспектируют учебный материал, отмечают ключевые моменты лекции и обращаются к преподавателю за разъяснениями, пытаются вникнуть в излагаемый материал только 32% опрошенных. Многие студенты (58%), если дисциплина им не интересна, занимаются своими делами: рисуют, читают художественную литературу, пишут стихи, общаются с друзьями через ICQ и т.д. Семинары большинство студентов (71%) используют для того, чтобы заработать оценки, позволяющие претендовать на «автомат». Причем некоторые из них (29%) ищут готовые ответы в Интернете, не пользуясь научной литературой. В тоже время, практические занятия для студентов имеют первостепенное значение. Почти все респонденты (93%) пишут, что данная форма занятий является самой важной и позволяет овладеть теми навыками, которые пригодятся в будущей профессиональной деятельности. 32% учащихся выполняют поставленные перед ними задачи, а лишь 37% «пытаются разобраться в заданиях преподавателя» для его выполнения. 9% «просто списыва-

ют», причем объясняют это так: «Не понимаю и не делаю». Из приведенных данных мы сделали вывод о явной недооценке студентами теоретической подготовки в вузе. И как следствие, масса выпускников приобретет навыки и умения, которые не могут быть подкреплены сформированными мыслительными операциями (анализом, синтезом, обобщением), обеспечивающими оптимальность решения профессиональных задач.

Что касается прогулов, то 64% учащихся не пропускают занятия без уважительной причины, 76% восстанавливают пропущенный материал, 13% иногда восстанавливают по важным, на их взгляд, дисциплинам, 11% не восстанавливают пропущенный материал. Данные иллюстрируют определенную степень ответственности по отношению к получаемым в вузе знаниям, которую мы считаем неудовлетворительной, если учитывать тот факт, что 95% учащихся собираются работать по специальности.

Важным показателем при исследовании механизма противодействия обучению мы считаем допускаемые студентами нарушения дисциплины в процессе обучения. 26% пишут, что если тема занятия не нравится, нужно уйти. Некоторые студенты (15%) пытаются отвлечь преподавателя дискуссиями на посторонние темы, чтобы не писать лекцию. 2% учащихся организовывали заговоры с целью срыва занятия, а 56% студентов с готовностью принимали участие в подобных мероприятиях. В то же время, студенты отмечают, что шум, разговоры соседей по парте, телефонные звонки, смех, выкрикивание с места, специальное отвлечение внимания преподавателя от запланированных тем мешают им усвоить учебный материал.

Данные, полученные в ходе исследования, доказывают актуальность и необходимость изучения явления противодействия обучению и лягут в основу разработки опросника, выявляющего уровни его проявления.

Таким образом, противодействие обучению является одной из составляющих учебной деятельности и препятствует профессиональному саморазвитию личности, достижению целей образования. Данное явление детерминируется особенностями психических процессов, мотивационной сферой, направленностью личности, особенностями эмоциональной сферы, индивидуально-психологическими особенностями студента.

Литература

1. Акмеология / Под ред. А.А.Деркача. М.: РАГС, 2002. - 681с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
3. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности 080504– «Государственное и муниципальное управление». Одобрен на совещании Совета Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента 22 ноября 1999 года. Протокол 26. Составители: Председатель Совета УМО,

доктор экономических наук, профессор Поршнева А.Г., заместитель председателя Совета УМО, доктор экономических наук, профессор Коротков Э.М.

4. Кодекс чести студента Финансово-экономического института ЯГУ // <http://sitim.sitc.ru/eca/fei/kodeks.htm>.

5. Модельный этический кодекс государственного служащего РФ. Проект подготовлен в Российской академии государственной службы при Президенте РФ. Руководитель творческого коллектива профессор Академии, доктор философских наук В. М. Соколов.

6. Поддьяков А. Н. Психология конкуренции в обучении. М.: МАКС Пресс, 2006. 230 с.

7. Развитие профессионализма преподавателя высшей школы: учебно-методическое пособие. Издание второе / Под научн. ред. А.А.Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2007. – 386 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Г.Ю. Ксензова

*доктор психологических наук, профессор
(г. Тверь)*

Образование - это главный механизм воспроизводства общественного интеллекта России, определяющий качество её интеллектуальных ресурсов. Одной из важнейших закономерностей развития современного общества признаётся тесная взаимосвязь социально-экономического прогресса и постоянного совершенствования системы образования.

В последнее время именно качество обучения и воспитания учащихся и студентов все более определяет уровень развития стран, становится стратегической областью, обеспечивающей их безопасность и потенциал за счет подготовки подрастающих поколений.

Присоединение России в 2003 г. к Болонским соглашениям диктует определённые условия реформирования системы образования. В Российском образовании меняются приоритеты, структура и содержание образования, вводятся новые технологии с целью обеспечения конкурентоспособности отечественной системы образования на мировом рынке труда. Все эти перемены требуют серьёзной переориентации в работе членов педагогического коллектива, что является весьма сложной задачей с учётом особенностей сложившегося кадрового потенциала учебных заведений.

Учет достижений зарубежных стран по оценке качества управления системой образования позволяет проанализировать ситуацию в нашей стране в международном контексте и выбрать наиболее обоснованные на-

правления развития этого процесса в деятельности руководителя учебного заведения, разработать эффективную модель, предполагающую определение уровня качества управления внутри учебных заведений.

В целом система оценки качества управления учебным заведением должна основываться на следующих основных принципах: профессионализм, объективность, гласность, прозрачность, справедливость, периодичность, преемственность, подотчетность, непрерывность развития и саморазвития на основе обеспечения механизмов саморегуляции, самоконтроля и самооценки профессиональной деятельности самим преподавателем.

Это будет способствовать переориентации педагогических работников на решение основной задачи современного образования - подготовку людей, умеющих быстро адаптироваться в сложной обстановке и принимать верные решения в любых, даже самых неординарных ситуациях.

Очевидно, что в таких ситуациях, требуется мобилизовать весь внутренний потенциал личности. Неоспоримо мнение психологов о том, что активизация внутреннего потенциала личности во многом обуславливается применением индивидуальных эталонов оценки достижений.

Определенный опыт использования современных методов управления качеством образования в учебных заведениях показывает, что уже сегодня в некоторых из них происходит расширение практики введения индивидуальных эталонов в оценке достижений преподавателей в целях определения их достоинств и недостатков в организации образовательной, научно - методической, административной и экономической деятельности.

Существует два типа эталонов: социальные общепринятые (нормативные) и индивидуальные. Каждый из обозначенных выше типов эталонов имеет своё назначение: общепринятые эталоны определяют результативность деятельности преподавателя на рубежных этапах учебного года, а индивидуальные эталоны подчёркивают успехи или их отсутствие в его индивидуальном совершенствовании.

В основе индивидуальной нормативной ориентации руководителя лежит применение индивидуальных эталонов, когда результаты конкретного сотрудника сравниваются с его же прошлыми достижениями и на этом основании определяются его личные результаты, связанные с развитием профессиональной деятельности или её отсутствием.

Анализ сложившейся управленческой практики дает основание утверждать, что в деятельности руководителей учебных заведений нормативно закреплено применение единых социальных эталонов. Применение же индивидуальных эталонов, личностных критериев в оценке труда преподавателя, позволяющих видеть его индивидуальные успехи, практически отсутствует, что приводит к серьёзным погрешностям в управлении.

Переход на прогрессивные способы управления неизбежно связан с применением как общепринятых, так и индивидуальных эталонов, при явном предпочтении последних, что позволит наиболее успешно включать внутренние факторы-усилия преподавателей в процессе модернизации системы образования.

Применяя индивидуальные эталоны, руководитель отмечает и поощряет малейшее продвижение педагога вперед, вместе с ним анализирует причины, которые этому способствуют или мешают, оперируя при этом к внутренним изменчивым факторам-усилиям, стимулирующим активность человека по совершенствованию самого себя.

Известно, что для успешного развития личности необходимо создавать определённые психологические условия. Одним из таких условий является создание ситуации успеха. О ситуации успеха, способствующей интенсивному развитию личности, сказано и написано немало. Однако в практической деятельности руководителей педагогическими коллективами реализуемые психологические процедуры, способствующие её возникновению, увидеть удаётся крайне редко.

Остановимся на психологической сущности ситуации успеха и психологическом механизме, способствующем её возникновению.

В психологии существуют понятия "мотивация достижения успеха" и "ситуация успеха".

Последняя - такая психологическая ситуация, в результате которой действия, совершаемые человеком, приводят к чувству удовлетворения за свои достижения, гордости за свой труд, самоуважению. Подобная обстановка невозможна без мотивации достижения успеха, которая вызывает у человека желание действовать, утвердить себя, получить высокую оценку результатов своего труда.

Многие руководители знают о необходимости развивать в сотрудниках мотивацию достижения успеха, но в условиях авторитарной практики она выводится из поведения, направленного на достижение, рекорд, на выбор наиболее трудных задач и стремление во что бы то ни стало их выполнить, стать лучше других, достичь больших высот, чем другие. В этом случае успех определяется в сравнении одного человека с другим.

Подобная ситуация характерна для традиционных образовательных учреждений, причем не только прошлых лет, но и, увы, настоящего времени. Особенно она обострилась в условиях введения стимулирующих надбавок, которые вручаются отдельным преподавателям за то, что они в данное время достигли более высоких результатов, чем другие.

Этот подход не совсем обоснован, поскольку успех преподавателя складывается из совокупности условий, в том числе и сложившегося контингента учащихся. Главный же дефект управления заключается в том, что выделение по общепринятым параметрам лучших преподавателей ставит многих других, особенно начинающих педагогов, в безысходное состояние, в позицию «пешек», беспрекословно, часто бездумно выполняющих распоряжение руководителя ради получения стимулирующей надбавки.

Именно с этим связаны сегодня главные трудности, возникающие при внедрении инновационных образовательных процессов, реализации новых стандартов, требующих от каждого члена педколлектива умения самостоятельно принимать решение в работе с конкретной группой учащихся, сопоставлять, сравнивать и анализировать достигнутые результаты.

Индивидуальные эталоны оценки достижений вырабатываются в процессе непосредственной работы руководителя с преподавателем и реализуются, как правило, на основе его личных находок и достижений, его личной успешности по сравнению с прошлым этапом работы. Эти ориентации и определяют «поведенческий сценарий победителя» - человека, который активно действует, много и охотно работает, достигает желаемого результата, чтобы вновь и вновь пережить приятные эмоции успеха, связанные с профессиональным ростом и развитием.

Таким образом, создание каждому преподавателю реальной ситуации успеха связано с активным применением в управленческой практике индивидуальных эталонов.

Следует также помнить, что в психолого-педагогическом поле не бывает незаполненного пространства. Если руководителю не удаётся создать преподавателям ситуацию успеха, то у них появляется альтернативный вариант поведения - избегание неудач.

Стабильное пребывание в ситуации избегания неудач неизбежно вызывает психические нарушения, проявляющиеся в стремлении отыскать для себя или искусственно создать более комфортную психологическую нишу для осуществления какого-либо вида деятельности, часто не связанного с профессиональной деятельностью.

Охарактеризуем поведение человека со сформированной надеждой на успех. Такой человек не боится конкуренции или ситуации, где нужно себя проявить. Он ставит цели средней трудности, имеет разноуровневые цели, разумно планирует продвижение к ним. В деле настойчив, упорен, самостоятелен, по окончании работы находит вариант обратной связи, чтобы глубоко почувствовать полученный результат, имеет устойчивую реалистическую самооценку, причины неудач ищет, прежде всего, в себе.

Человек со страхом неудачи избегает ситуаций, в которых нужно себя проявить. Он или пассивно подчиняется, или идёт на неразумный риск, боится конкуренции, ставит или очень высокие цели (строит воздушные замки), или слишком простые (топчется на месте), болезненно воспринимает критику, а в случае даже деликатного замечания часто возникает резонанс: «Ничего не буду делать!».

Он не преодолевает трудности, а уходит от них, боится обратной связи, не надеется на позитивный результат, имеет неустойчивую самооценку, успех объясняет везением, удачным стечением обстоятельств, а неудачу, как правило, плохими личными способностями. При планировании использует глобальную стратегию и жёстко (независимо от условий) движется к предполагаемому результату или вообще уклоняется от планирования, проявляя реакции неправильно сформированного деятеля.

Анализ только одного психологического условия успешной деятельности - создание преподавателям ситуации успеха в профессиональной деятельности на основе использования индивидуальных эталонов оценивания, а также нарушения этого условия, приводящего к ситуации избегания неудач, говорит о далеко идущих последствиях в плане формирования

личности педагога, его готовности к реализации новаций, модернизации системы образования.

Представленный небольшой анализ реально возникающей в управленческом процессе психологической ситуации должен стимулировать руководителя к анализу своего поведенческого стиля, выбору продуктивного режима оценивания подчинённых.

Использованию совершенного режима оценивания преподавателей часто мешают искажённые ценностные ориентации в образовательной практике, обусловленные требованиями авторитарной педагогики.

Включению в новый более продуктивный режим контрольно-оценочной деятельности будет способствовать рефлексивная деятельность руководителя, содержанием которой может стать материал, представленный в табл. 1.

Таблица 1

ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И НОРМАТИВНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Индивидуальная ориентация руководителя	Нормативная ориентация руководителя
Анализирует особенности ситуации и своё поведение в ней	1. Ориентируется на устойчивые характеристики способностей
2. Делает осторожные прогнозы	2. Делает долговременные прогнозы
3. Всегда поддерживает успех, порицание использует редко	3. Всегда порицает за ухудшение, редко хвалит за улучшение
4. Поощряет за старание в процессе работы	4. Оценивает за результат, процесс не видит
5. Часто предлагает на выбор индивидуальные, разные по сложности поручения	5. Чаще предлагает одинаковые по энергетической нагрузке не подлежащие выбору поручения

Из таблицы видно, что руководители, придерживающиеся традиционного способа контроля, предъявляют жесткие требования к внешней стороне деятельности преподавателей при единообразных видах работ, позволяющих легко произвести сравнение полученного результата с общепринятыми критериями. Вместе с тем в учебных заведениях должны появиться руководители с другими ценностными ориентациями, которые видят и анализируют внутренние психологические условия, возникающие в профессиональной деятельности, их качество и влияние на результативность педагогической деятельности.

Очевидно, что успех в овладении руководителем прогрессивными способами управления возникнет тогда, когда он способен соотнести зави-

симось от своих действий психических процессов, происходящих в сознании преподавателей. Для осознания этой зависимости приводим синхронную информацию в табл. 2, дающую представление об управленческих действиях, позволяющих повысить у преподавателей мотивацию достижения успеха.

Анализ содержания этой таблицы поможет руководителям проверить правильность своих действий в поисках более эффективных способов управления педагогическим коллективом, а также убедиться в необходимости активного использования в своём труде индивидуальных эталонов в оценке их труда, определить эффективные пути перехода на инновационную систему стимулирующих надбавок в системе образования.

Таблица 2

**ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ,
СПОСОБСТВУЮЩИХ ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА
ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ**

РУКОВОДИТЕЛЬ		ПРЕПОДАВАТЕЛЬ
1. Индивидуально ориентированные критерии оценки	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ▪ индивидуальные эталоны достижения, ▪ индивидуальный стандарт качества, ▪ реалистический уровень притязаний
2. Индивидуально дозированные по трудности проблемы, возможность их выбора	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ▪ вероятность достижения успеха, ▪ личная ответственность, ▪ принятие решений в ситуации выбора
3. При оценке достижений - атрибуция относительно внутренних изменчивых факторов-усилий	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ориентация на успех, ▪ самооценка на основе индивидуального стандарта качества
4. Внешнее подкрепление на основе индивидуальных норм	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ▪ значимость достижения успеха, его привлекательность ▪ желание достичь более высоких результатов и

		вновь пережить приятные эмоции, связанные с успешной профессиональной деятельностью
--	--	---

Таким образом, умелое обеспечение в процессе управления необходимых психологических процедур, позволит руководителю включить преподавателей в инновационную педагогическую деятельность, испытывая при этом не только напряжение и усталость от интеллектуального труда, но и приятные положительные эмоции от достигнутого индивидуального результата ⁵.

Применение индивидуальных эталонов в оценке достижений преподавателей создаёт необходимые психологические условия для создания в нелёгком педагогическом труде ситуации успеха, а успех, как известно, рождает новый успех, стимулируемый желанием вновь и вновь переживать приятные эмоции при достижении новых результатов и реализации инновационных процессов в реформируемой системе образования.

АТТЕСТАЦИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ

Н.Б. Лисовская

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Санкт-Петербург)*

Одна из главных проблем, характеризующих развитие современной системы образования, – это объективное противоречие между новыми целями школы и традиционными средствами организации педагогического процесса. Сегодня необходимы иные педагогические взаимоотношения и новая система оценки успешности образовательной деятельности [1,2].

Усовершенствованная технология аттестации отражает механизм, в котором с помощью экспертов в исследовательскую работу различного уровня и характера включено большинство педагогов и учреждений [3]. Эта модель аттестации поможет:

- создать в школе благоприятную рабочую обстановку, атмосферу заинтересованного внимания к достижениям каждого;

⁵ Подробное изложение проблемы см. в кн. Г.Ю. Ксензовой Инновационные методы оценочной деятельности в системе образования. - Тверь: ТвГУ, 2005. Как создать ситуацию успеха учителю и ученику. - М., Педагогическое общество России, 2006.

- выявить профессиональную компетентность педагогов, сделать уровень профессионализма каждого учителя проявленным для самого себя и окружающих;

- наметить перспективы профессионального роста педагогов.

Такая технология содержит в себе перспективы принципиально новой в аттестации психологической составляющей, которая должна помочь не только измерять и оценивать, но и прогнозировать, проектировать, формировать и мотивировать педагогическую деятельность.

Если говорить об аттестации как об одной из составляющих управления образовательным процессом, то она должна быть ориентирована на следующие цели:

- выявление реального уровня компетентности педагогического работника, руководителя;

- реализацию лично ориентированных моделей оценки, расширение мотивационной сферы деятельности;

- развитие системы проектирования личностных достижений педагогов.

Можно говорить об аттестации как о комплексном, непрерывном и индивидуальном процессе оценки деятельности педагога, руководителя, подчеркивая, что предметом такой оценки должны стать главным образом достижения педагогов и учреждения.

В процессе аттестации главная задача диагностики деятельности учителя состоит не в том, чтобы дать ему экспертную оценку извне, а в том, чтобы стимулировать его к осмыслению и решению своих профессиональных проблем. Более того, нельзя забывать, что успешный учитель всегда ориентирован на самоанализ и самодиагностику. Только от желаний самого учителя зависит процесс его самопознания, самосовершенствования и самоактуализации.

И если мы говорим об аттестации, то, прежде всего, необходимо, чтобы она из многообразия форм отчетности приобретала черты эффективного педагогического механизма развития личности, ее самореализации в комфортных условиях. Встают вопросы: как создать условия для того, чтобы учитель сам захотел измениться? Как организовать аттестацию, чтобы она стала инструментом саморазвития? Как будет выглядеть механизм оказания учителю психологической помощи, исходя из того, что ее содержанием должна быть коррекция его собственной активности в сторону этого развития?

Одна из основных целей аттестации состоит в постепенном формировании у аттестуемых внутренней готовности к осознанности и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить лично значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности. Непрерывность – качественная характеристика аттестационного процесса. Должен действовать принцип “сопровождения” учителя на протяжении всего обра-

зовательного маршрута. Это произойдет только в том случае, если для аттестуемого личностное развитие станет более важным, чем нормативный результат, определяемый традиционными методами контроля. Таким образом, результаты аттестации должны быть лично значимы для учителя. Он должен испытывать потребность в том, чтобы его оценивали в соответствии с принятыми критериями, и доверять этим критериям. Кроме этого он должен ориентироваться в существующих системах оценок и быть знаком с организационной стороной аттестации. В ходе аттестационного процесса учитель получает положительный опыт самореализации в рамках деятельности (“ситуация успеха”). Постоянно осуществляется самооценка учителя, которая входит в структуру аттестационного процесса.

Эта самооценка многоаспектная, т. е. одновременно является:

- результативной – учитель самостоятельно на протяжении определенного периода фиксирует, отмечает количественные показатели;
- аналитической – учитель анализирует собственные успехи и неудачи, оценивает субъективный уровень сложности образовательного процесса, называет причины возникающих трудностей. Кроме этого он может оценивать эффективность своей работы за определенный период;
- рефлексивной – предметом оценки являются собственные чувства и эмоции учителя, которые он испытывает по отношению к образовательному процессу в целом;
- прогностической – учитель способен наметить перспективы своих достижений.

При этом необходима связь аттестации с комфортностью образовательной среды. Под комфортностью следует понимать атмосферу спокойствия, доброжелательности и поддержки, которую должен чувствовать каждый учитель, оказавшийся в ситуации оценки и контроля.

В настоящее время пересматриваются психологические принципы организации аттестации. Аттестационная процедура большинством учителей часто воспринимается как стрессовая, что находит свое отражение в отношении к аттестации.

Чтобы избежать стресса, учителю необходимо заранее начать подготовку к аттестации. Состояние готовности включает в себя несколько компонентов:

- интеллектуальный – понимание обязанностей, задач, знание средств, необходимых для достижения актуальных целей, и прогноз ее успешности;
- эмоциональный – уверенность в успехе, чувство ответственности;
- мотивационный – интерес, стремление успешно выполнить поставленную задачу;
- волевой – мобилизация сил, сосредоточенность на мероприятии, преодоление сомнений.

Между тем в предаттестационной деятельности формирование готовности к самому факту аттестации осложняется тем, что разные компо-

ненты состояния готовности могут иметь противоположную направленность. Так, между интеллектуальным и эмоциональным компонентами могут возникнуть дисгармоничные отношения. Например, в практике аттестации хорошо известны случаи, когда аттестуемые педагоги не могли качественно провести заранее подготовленные занятия, и это происходило не в силу низкого уровня интеллектуального компонента, а по причине чрезмерной тревожности, невозможности овладеть своим эмоциональным состоянием. Учитель понимает, что присутствующий на уроке эксперт преследует цель оценить уровень компетентности педагога, а также отметить характер взаимоотношений педагога с детьми. Кроме того, учитель прогнозирует вероятность того, что эксперт в целях уточнения своей оценки, сделанной на основе наблюдений на уроке, может задать учителю или детям вопросы, касающиеся организации учебно-воспитательного процесса. И если педагог не готов к такому повороту событий, то ожидание этого может вызвать у него чрезмерную тревожность, которая может перейти в панику, совершенно парализующую способность педагога провести занятие обычным для него образом. Итак, аттестация осложняется определенными трудностями и проблемами, среди которых можно выделить следующие:

- неумение анализировать все компоненты своей педагогической деятельности;
- неумение управлять своими психическими состояниями и преодолевать психические барьеры;
- недостаточное понимание как своих индивидуально-психологических особенностей, так и особенностей учащихся и неумение их учитывать.

В силу этого одной из самых важных задач аттестации должна стать профилактика и снятие стрессового состояния аттестуемых. Эксперт, используя свою психологическую компетенцию, должен разобраться в состоянии педагога и сделать соответствующие выводы при отборе средств и методов работы с ним.

Система аттестации является механизмом мобилизации внутренних ресурсов образования; оптимизации организационных форм, экономических и управленческих механизмов; использования разнообразных форм обеспечения обновления профессионального образования. Новая модель аттестации предполагает наращивание и эффективное использование информационных, технологических, научных, организационных ресурсов; развитие системы социального партнерства в сфере образования.

Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений должна способствовать:

- развитию профессиональной культуры педагогических и руководящих работников;
- ориентации педагогических кадров на освоение современных психологопедагогических, информационных технологий;
- апробации современных образовательных моделей;

- инициации и реализации профессионально-личностного потенциала работников системы образования;
- повышению уровня и качества образования в системе образовательных учреждений.

Накопленный опыт проведения аттестации педагогических и руководящих кадров убеждает, что при изучении профессиональной компетентности педагогических работников образовательных учреждений необходимо руководствоваться следующими основными требованиями диагностики:

Изучение профессиональной компетентности должно быть направлено на выявление индивидуальных особенностей профессионального роста.

Оценка профессионально-педагогической компетентности должна проводиться не только путем сравнения полученных результатов с какими-либо нормами, средними величинами, но и путем сопоставления их с результатами предыдущих диагностик (не обязательно проводимых в связи с аттестацией) с целью выявления характера продвижения в развитии, профессиональном росте педагога.

Диагностика профессиональной компетентности нужна не только для выявления актуального уровня, но и для определения возможных индивидуальных путей совершенствования.

Изучение профессионально-педагогической компетентности должно опираться на самоанализ, самодиагностику результативности профессиональной деятельности педагогов и руководителей для создания мотивации самосовершенствования и профессионального роста.

Уровень профессиональной компетентности должен рассматриваться как содержательная характеристика деятельности преподавателя, а процесс самосовершенствования, профессионального роста – как развитие, смена качественно своеобразных этапов деятельности.

Изучение работы педагогических кадров на диагностической основе позволяет вести работу по обобщению и распространению передового педагогического опыта.

Конкретные условия деятельности образовательных учреждений и самих преподавателей обуславливают необходимость соблюдения следующих правил:

- диагностика уровня профессиональной компетентности работника важна и нужна не как самоцель, а как средство выявления уровня профессионализма всего коллектива образовательного учреждения, его педагогического потенциала, возможностей коллектива в реализации выдвинутых целей развития учреждения.
- изучение профессиональной компетентности не должно быть привязано только к аттестации кадров, а должно быть непрерывным процессом и охватывать всех педагогических и руководящих работников.
- при диагностике профессиональной компетентности важен учет индивидуальных особенностей работника.

Рассматривая аттестацию как процесс, результатом которого является объективное заключение об уровне (качестве) педагогической деятельности работника, сделанное на основании сопоставления современных требований с достигаемыми педагогическими результатами и выводов по итогам самодиагностики специалиста и всестороннего изучения, измерения, анализа и оценки его профессиональной деятельности, необходимо подчеркнуть ее важную функцию – создание условий для профессионального роста преподавателя на основе повышения качества его деятельности.

Литература

1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа». Утверждена 4 февраля 2010 года. <http://mon.gov.ru/dok/akt/6591/>
2. Материалы к выступлению Министра образования и науки Российской Федерации А. Фурсенко на встрече с делегатами VI съезда Общероссийского профсоюза образования 30 марта 2010 года, г. Москва. <http://mon.gov.ru/ruk/ministr/dok/6922/>
3. Проект Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. <http://mon.gov.ru/dok/npa/mon/6750/>

ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПСИХОЛОГИИ В ПРЕПОДАВАНИИ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Н.Н. Луковников

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Тверь)*

Огромные потоки информации, нарастание темпов изменений в мире и его неизбежная глобализация формируют насущную потребность в становлении творческого человека с многомерным, «полифоническим» мышлением. «Монофоническим» разумом подобный мир не может быть правильно воспринят и освоен, представления о нём будут заведомо упрощаться, искажаться, и не смогут создать основы для адекватного личностного и профессионального поведения. В то же время, «полифоническое» мышление в силу большей сложности, создаёт серьёзные проблемы, как с его формированием, так и функционированием. Ведь это солист может, что называется «сходу», исполнять свою партию, а для успешного хорового пения или оркестрового исполнения необходимо согласование инструментов и голосов. Да и без дирижёра вряд можно обойтись. В противном случае нам придётся слушать какофонию.

Так и в мышлении: без системности, интеграционных механизмов в нём мы получаем шизофрению, а в лучшем случае - фантазёрство (резонёрство). Поэтому специалисту любого профиля сейчас, и особенно в ближайшем будущем, необходима не только профессиональная подготовка, но

и такой уровень интеллектуального развития, который позволял бы ему свободно и эффективно ориентироваться в разнообразной и динамично развивающейся действительности. Да, собственно, и профессиональная подготовка в этих условиях должна быть и уже приобретает иные, более гибкие и разносторонние черты. И важно, чтобы эти тенденции развивались согласованно, обеспечивалась должная интеграция профессиональной и общеобразовательной подготовки. Указанные обстоятельства способствуют тому, что всё более осознаётся превращение интеграции в ведущую закономерность развития педагогики. Будучи одним из самых перспективных направлений современного образования, процесс интеграции находится в экспериментальной стадии и нуждается в глубоком теоретическом обосновании его методологических, психолого-педагогических и содержательных аспектов.

Положительный опыт интегративного подхода есть как в высшем профессиональном, так и общем среднем образовании [1], [2], но и он, в основном, ограничивается эстетико-художественными и лингвистическими дисциплинами. Так, по мнению авторов федерального эксперимента, проводимого в Южно-Российском государственном техническом университете, интересный и эффективный вариант интеграции представляет курс "Человек в социокультурном пространстве постиндустриальной цивилизации", реализуемый после изучения студентами истории, культурологии, философии, психологии. Поскольку его центральной проблемой является человек, то не будет преувеличением считать, что такой курс имеет не только образовательное, но и огромное воспитательное значение. Системно выстроенная гуманитарная информация приобретает для студентов личностный смысл и словно «примеряется на себя» [1, с. 29].

Но в основном, реальность такова, что одна из самых сложных образовательных задач - междисциплинарный синтез ложится на «хрупкие» плечи студентов, ибо пока очень мало межпредметных учебных дисциплин и УМК, а на лекциях и семинарах довольно редко обсуждаются многоаспектные проблемы. В определённой мере, эти недостатки должно компенсировать выполнение дипломной работы. Однако, происходит это уже несколько запоздало, когда основные курсы уже пройдены. И нередко сами студенты-дипломники это упущение с горечью осознают.

Конечно, определённый отпечаток на менталитет специалистов и руководителей оказывает и социально-политическая обстановка в стране. Так, в последние годы советской эпохи доминировало мышление, направленное на совершенствование существующего, оптимизацию, стабилизацию. Оно ориентировало на создание алгоритмов управления, должностных инструкций, планов-законов, подчинение установленным правилам.

При построении рыночной экономики в наших условиях де-факто, если и не берёт верх, то процветает такой тип мышления, в котором виден приоритет краткосрочных выгод, корпоративный дух крупных структур и такая предприимчивость, которая настроена преимущественно на личные интересы. Предпочтение зачастую отдается решению текущих задач орга-

низации, выражено стремление в качестве подчиненных иметь послушных исполнителей, способных выполнять лишь отдельные функции производственного процесса и работающих по инструкции. Возникающие или возможные изменения, порой независимо от их стратегической ценности, считаются нежелательными.

Тем не менее, наибольшее и систематическое влияние на образ мышления оказывает система образования и именно на неё ложится главная ответственность за формирование его нового облика. Инновационный тип мышления по определению предполагает устремлённость в будущее, воспринимает изменения не помехами в работе, а нормальными явлениями, так как они предоставляют благоприятные возможности для непрерывного роста и обновления. Способность жить и работать в атмосфере перемен становится жизненно важной, как и чувство нового, стремление учиться и учить других. Нарастает необходимость стрессоустойчивости, эмоциональной саморегуляции при внезапных изменениях обстановки.

Инновационный тип мышления и способность к переменам – необходимые качества для достижения целей в новых условиях, обеспечения конкурентоспособности в любой сфере. Это обстоятельство создаёт предпосылки для существенного изменения и характера обучения. Оно должно переходить от адаптивного варианта, суть которого в освоении средств достижения целей и совершенствовании работы, к так называемому, генеративному, которое формирует готовность к изменениям, способность предвидеть и самостоятельно ставить цели, изменять базовые ценности.

Главная черта такого обучения в акцентировании внимания на развитие личности, формирование творческого мышления. Основные цели такого подхода - развивать творческий потенциал, воспитывать смелость мысли, генерировать новые нестандартные идеи, воспитать потребность в творческом образе жизни.

В достижении этих целей особенно актуальной становится формирование инновационного мышления, освоение методологии продуктивной творческой деятельности в образовательном процессе. В обществе в настоящее время усиливается внимание к креативной педагогике, гуманизации профессионального образования, учету личностных и групповых особенностей обучаемых в реализации их потенциальных творческих способностей. Обусловлено это тем, что развитие и функционирование мышления руководителя, специалиста нельзя рассматривать изолированно, поскольку оно носит интегративный, целостный характер, является продуктом как профессиональной подготовки, так и личностного развития в целом.

К сожалению, приходится констатировать, что существующая подготовка специалистов, в том числе и экономического профиля не формирует в достаточной степени требуемого уровня мышления и личностных качеств, способствующих инновациям. Так, результаты комплексных оценок руководящего состава одного из крупных банков г. Твери, в котором автору довелось участвовать, показали, что при средней оценке 4,20 балла

способность к инновациям набрала 3,95 балла, способность принимать новые решения - 3,85 балла. И это самые низкие результаты среди всех 36-и оценивавшихся качеств!

Одним из главных интегральных инновационных качеств должна стать рефлексия. Рефлексивный компонент проявляется в умении концентрировать внимание, сознательно контролировать результаты деятельности и уровень собственного развития, личностных достижений. Он предполагает способность ставить цели, надёжность и инициативность, уверенность в себе, умение прогнозировать результаты, а потому является регулятором личностных достижений, мобильности, побудителем движения к профессиональному мастерству.

В отличие от общеделовых качеств, организаторского опыта, которые все-таки складываются в учебном процессе, общественной деятельности, рефлексивная составляющая полноценной управленческой компетенции гораздо более сложна и потому целенаправленно не формируется, ни в учебе, ни в практической работе.

Более того, обычно, в школе и в вузе обучаемые не получают достаточных представлений о собственных интеллектуальных ресурсах и возможностях их развития. Так, обнаруживается, что подавляющее большинство студентов практически ничего не знают о памяти, внимании, мышлении, не представляют приёмов эффективного чтения, не обладают навыками самоанализа. То же интеллектуальное развитие, которое, всё-таки, несомненно происходит в профессиональном обучении, складывается стихийно и не может отвечать требованиям современности.

То, что истоки недостаточного развития инновационных качеств, в том числе мышления, лежат в недрах школьной и вузовской подготовки не вызывает сомнений. При декларировании, что школа учит мыслить, а специалистов в вузе готовят к самостоятельной творческой работе, обнаруживается, что до 70 % студентов первых курсов признают недостаточность владения элементарными интеллектуальными технологиями: концентрацией внимания, методами развития памяти, техникой динамического чтения. К третьему курсу число таких студентов сокращается лишь до 45-50 %.

Если же говорить о творческом профессиональном (то есть инновационном) мышлении, то при всей важности этого компонента, его формирование, если и происходит в рамках различных дисциплин, то в значительной степени стихийно и разрозненно. При этом типовые учебные программы вузов, даже по таким дисциплинам, как «Управление инновационным проектом», «Инновационный менеджмент» ни в целях и задачах, ни в содержании курсов инновационное мышление обычно даже не упоминают [3]. Не уделяется пока необходимого внимания на это и в типовых программах психологических дисциплин, которые включены в учебные планы подготовки экономистов и менеджеров: «Педагогика и психология», «Этика и психология делового общения», - так и в учебниках [4], [5]. Они ори-

ентированы преимущественно на формирование общегуманитарных знаний и развитие коммуникативных навыков.

В то же время, именно гуманитарные знания и методы могут выполнять ведущую, интегративную роль в формировании инновационного мышления, особенно такие дисциплины как философия, логика, психология, поскольку сознание и мышление являются их центральными категориями. Проблема лишь в том, что преподавание различных дисциплин ведётся разрозненно, а задача формирования целостного мировоззрения, профессиональной рефлексии, творческого мышления, как уже отмечалось, фактически только декларируется.

В то же время, в гуманитарных науках и, особенно, в современной психологии существует вполне достаточный как теоретический, так и эмпирический потенциал для решения этих задач. Но главное – они должны решаться комплексно, в более тесном взаимодействии дисциплин профессионального и гуманитарного циклов, на всех этапах обучения. А психологии здесь, надо прямо признать, принадлежит особое место, что хорошо осознаётся и самими студентами в их ожиданиях.

Например, для реализации возможностей психологической науки на первом курсе целесообразно положить начало интеллектуальными тренингами в рамках «Введения в специальность». Имеющийся в ряде вузов опыт показывает, что после дополнения такими занятиями этот курс не только делает более эффективным профессиональное самоопределение студентов, но и повышает успеваемость. На втором-третьем курсах было бы оправданно введение более широкого, чем сейчас, основного психологического курса вроде «Психологии профессиональной деятельности». Наконец, на старших курсах представляются уместными эксклюзивные курсы в зависимости индивидуальных особенностей студентов и тех вариантов профессионального самоопределения, которые ими выбраны. Для будущих руководителей – с акцентом на развитие коммуникативных качеств, для специалистов – рефлексивных.

Конечно, это одни из самых элементарных действий в направлении интеграции интеллектуальных ресурсов будущих специалистов. На этом пути возникает масса новых довольно сложных, в том числе и теоретических задач, например, поиск показателей интеграции. Ведь эффективность намеченных действий необходимо как-то оценивать?

Литература

1. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие / под ред. М. В. Булановой-Топорковой. – М.: Феникс, 2006.- 507 с.
2. Будаева Л.Н. Интеграция гуманитарных знаний как фактор развития ценностных ориентаций старшеклассников: автореф. дис. ... канд. пед. наук: - Оренбург : ОГУ, 2001. - 18 с.
3. Евразийский открытый институт. Учебные программы. [Электронный ресурс]. URL: http://www.eoi.ru/student/stud_study/ (дата обращения 20.03.2010).

4. Психология и этика делового общения: учеб. пособие для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. - 415 с.
5. Столяренко А.М. Психология и педагогика. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 423 с.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМ ВОЕННЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

А.С. Марков

*кандидат психологических наук, доцент
(г. Рязань)*

Глобальные социокультурные преобразования, продолжающаяся реформа Вооруженных Сил Российской Федерации предъявляют принципиально новые требования к системе высшего военного образования, к качеству подготовки специалистов для силовых структур.

Одной из главных задач высшей военной школы является формирование профессиональной и личностной готовности обучающихся к активной жизни в современном, посткризисном обществе. Поэтому необходимо переходить от парадигмы традиционного обучения к образовательным парадигмам, ориентированным на образовательные технологии развивающего типа в военных вузах.

Вопросами военного образования занимались многие ученые. Однако большинство исследований ученых психологов посвящено конкретным проблемам и трудностям в ходе этой работы: профотбору (Бодров В.А., Ворона А.А., Гандер Д.В., Пономаренко В.А), адаптации курсантов к службе и обучению в военном вузе (Алдашева А.А., Камышев А.А., Попков В.В.), формированию первичного воинского коллектива (Глоточкин А.Д. Мицкевич А.Н.), развитию способностей и профессионально-важных качеств (Володарская И.А., Марков А.С., Платонов С.В.), психологической подготовке будущих офицеров в военных вузах (Кандыбович С.Л., Караяни А.Г., Сыромятников И.В., Утлик Э.П.), психологическому обеспечению личностно-профессионального становления в вузе (Князев А.М.), мотивации обучения и службы (Бринько И.И., Волковицкий Г.А., Масюченко К.К.), психологической готовности к профессиональной деятельности (Аллин О.Н., Глушко А.Н., Жуковский С.И.) и т.п.

Как показали исследования психологов, формирование личностных качеств будущего специалиста во многом определяется типом образовательной среды, в которой осуществляется становление профессионала. Образовательная среда в качестве объекта педагогических и психологических исследований выделена относительно недавно (И.А. Баева, 2002; Е.А. Климов, 2001; В.В. Рубцов, Т.Г. Ивошина, 2002; В.И. Панов, 2000, 2005, 2006; В.А. Ясвин, 1997, 2000 и др.). Используя понятие «образовательная

среда», педагоги и психологи обычно хотят подчеркнуть, что обучение, воспитание, развитие и социализация обучающегося происходит не только под воздействием обучающих и воспитательных действий педагога и не только в зависимости от индивидуально-психологических особенностей данного обучающегося.

В 2007-2008 и 2008-2009 учебных годах нами была проведена экспериментально-аналитическая работа по оценке образовательной среды военных вузов. Работа проводилась в артиллерийском, десантном и автомобильном военных институтах.

В основу оценки была положена модель развивающе-формирующей образовательной среды высшего военного учебного заведения, кроме того, проводилось изучение документов, наблюдение и интервьюирование обучающихся и преподавателей этих учебных заведений. В исследовании приняло участие 705 курсантов из трех военных вузов с первого по пятый курс (245 курсантов-артиллеристов, 265 – десантников и 194 – автомобилиста).

В своем исследовании влияния образовательной среды на формирование личностных качеств будущего специалиста у курсантов трех разнопрофильных военных вузов мы под образовательной средой понимаем систему влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении. При этом в составе образовательной среды рассматривалось три компонента: технологический или психодидактический, социальный или коммуникативный и пространственно-предметный.

Технологический или психодидактический компонент, представляющий совокупность учебной, учебно-профессиональной и других видов деятельности, включая образовательные технологии, содержание и методы которых определяются психологическими целями и задачами физического, познавательного, личностного и социального развития будущего офицера.

Социальный или коммуникативный компонент, представляющий пространство межличностного взаимодействия и соответствующий психологическому возрасту курсантов и типу межличностного общения в армейской среде. При этом взаимодействие курсанта с военными и гражданскими преподавателями может иметь характер:

- 1) педагогического воздействия преподавателя на курсанта – субъект-объектный тип межличностного взаимодействия;
- 2) педагогическое взаимодействие преподавателя с курсантом – субъект-субъектный тип межличностного взаимодействия;
- 3) педагогическое содействие (фасилитация) курсанту в его обучении и развитии – субъект-порождающий тип взаимодействия.

Пространственно-предметный компонент, который обеспечивает возможность необходимых для обучения, развития, профессионализации и социализации пространственных действий. Он включает в себя особенности военного образовательного учреждения и прилегающего к нему пространства: строевой плац, учебные поля, стрельбища, специальные полосы

препятствий, специализированные учебные классы с тренажерами и реальными образцами боевой техники, особый интерьер и оборудование учебных мест, содержащих воинскую атрибутику. [3, С. 92].

У офицеров различных родов войск есть специфические задачи, которые требуют наличия особых личностных качеств.

Офицеру-автомобилисту при выполнении профессиональных задач требуются аналитические, организаторские, педагогические и воспитательные способности.

Офицер-артиллерист в бою управляет огнем артиллерийских подразделений. У офицера-артиллериста сильнее развито чувство коллективизма, чем у автомобилиста, он больше зависит от своих боевых товарищей и подчиненных.

Офицер-десантник прыгает с парашютом вместе со своими солдатами, он лично ведет их в бой. Здесь наиболее зримо проявляются коллективистские личностные качества. Офицер-десантник должен уметь, как никто другой любить и беречь своих солдат.

Различные профессиональные задачи требуют различных личностных качеств специалистов. Курсанты различных военных вузов готовятся к выполнению профессиональных задач в различных условиях, что приводит к формированию специфических личностных качеств обучающихся. Необходимо также учесть, что степень риска и цена ошибки при выполнении специальных учебно-боевых задач в ходе обучения в различных военных вузах значительно отличаются. Отрабатывая профессиональные учебно-боевые задачи со второго курса военного вуза с реальными ночными маршами, боевыми стрельбами, прыжками с парашютом, курсанты быстро взрослеют, меняют отношение к обучению по специальным военным дисциплинам.

Для формирования в высшей военной школе за пять лет обучения личностных качеств, необходимых для конкретной военной профессии, надо создать определенные условия. Этими условиями является образовательная среда специального военного вуза. Поскольку в ходе обучения курсанта очень динамично происходит изменение личностных качеств обучающегося в вузе, он из старшего юноши превращается во взрослого обучающегося, то также динамично необходимо изменять образовательную среду, в которой он находится.

В настоящее время в высшей военной школе вместе с профессиональным и социальным ростом курсанта, а иногда и несколько опережая его, меняется пространственно-предметный компонент образовательной среды: усложняется специальная военная техника и вооружение, более трудной становится специальная полоса препятствий, на которой отрабатываются все более сложные профессиональные задачи. Однако социальный или коммуникативный компонент, представляющий пространство межличностного взаимодействия, не учитывает психологического возраста курсантов. А тип межличностного взаимодействия, педагогического воздействия преподавателя на курсанта остается субъект-объектным в тече-

ние всего срока обучения в вузе. При этом технологический или психодидактический компонент, представляющий совокупность учебной, учебно-профессиональной и других видов деятельности, включает только репродуктивные образовательные технологии, содержание и методы которых не увязываются с психологическими целями и задачами физического, познавательного, личностного и социального развития будущего офицера.

Чтобы понять, как и когда необходимо изменять каждый из компонентов образовательной среды, было проведено психолого-педагогическое исследование. Мы задались целью выявить динамику изменения восприятия образовательной среды курсантами различных военных вузов с первого по пятый курсы.

Следует отметить, что исследования образовательной среды В.И. Панов и В.А. Ясвин проводили для средней школы и учащихся до 17 лет. Мы же использовали векторное моделирование В.А. Ясвина и психодидактическую экспертизу образовательных систем В.И. Панова в интересах высшей военной школы на обучающихся в возрасте от 17 лет до 21 года.

Согласно алгоритму, экспертиза образовательных систем предполагает ответ на следующие базовые вопросы: кого обучать? зачем обучать? чему обучать? как обучать? кому обучать?

В настоящее время в военные вузы приходят семнадцатилетние юноши, воспитанием которых занимались в основном женщины. У этих ребят слабо развиты волевые качества, недостаточная активность в достижении цели, повышенная ситуационная тревожность. Они не готовы брать на себя ответственность, основная направленность мотивации наших первокурсников – избегание неудач.

За пять лет обучения из этих «зеленых юнцов» необходимо подготовить технически грамотных офицеров, которые бы сформировались как активные, творческие личности, способные к саморазвитию и самообучению.

В связи с этим в условиях военного вуза будущих офицеров необходимо обучить обобщенным приемам профессиональных действий, способности выстраивать субъект-субъектные отношения с преподавателями, командирами и подчиненными. Курсантов следует научить добывать новые знания, то есть, способности к самообучению и саморазвитию. По отзывам из войск от командиров частей и самих наших выпускников им не хватает умения безболезненно и психологически грамотно разрешать конфликтные ситуации с начальниками и солдатами, особенно контрактниками.

Для решения таких учебных и воспитательных целей требуется переход от традиционных технологий обучения репродуктивного типа к личностно-ориентированным образовательным технологиям развивающего типа, построенным на совместно-распределенных формах учебной, учебно-профессиональной и проектно-исследовательской деятельности.

Безусловно, это требует активизации творческого потенциала всего профессорско-преподавательского состава военного вуза, повышения уровня их психологической, педагогической и методической подготовки. Кроме того, требуется психологическая готовность педагогов к конструи-

рованию и внедрению новых способов получения знаний, а также развитию в ходе обучения интеллектуальной, эмоциональной, личностной, духовно-нравственной сфер сознания курсантов. Преподаватели военного вуза должны переходить к субъект-порождающему типу межличностного общения с курсантами.

В настоящее время в военных вузах в основном используются традиционные технологии обучения репродуктивного типа, субъект-объектный тип межличностного общения преподавателей и командиров с курсантами и директивный стиль управления.

Профессиональные задачи и соответствующие им социальные роли в ходе обучения с первого по пятый курс динамично меняются. При этом необходимо менять характер взаимодействия курсантов и преподавателей. Психолого-педагогическое сопровождение личностного и профессионального развития курсантов военного вуза необходимо оказывать на всех этапах обучения. При переходе с курса на курс задачи меняются, усложняются. У всех курсантов возникают трудности личностного и профессионального роста и на каждом этапе им нужна своевременная психолого-педагогическая помощь.

Мы считаем, что на втором курсе военного вуза с целью наибольшего развития необходимых современному офицеру творческих способностей преподавателям следует переходить от субъект-объектного типа межличностных отношений с курсантами к субъект-субъектному, от репродуктивных педагогических технологий к технологиям развивающего типа, используя «сквозные» учебные программы. На четвертом курсе востребованными становятся коммуникативно-развивающие технологии, построенные на совместно-распределенных формах учебной, учебно-профессиональной и проектно-исследовательской деятельности и субъект-порождающий тип межличностного взаимодействия.

Исходя из результатов исследования мы можем рекомендовать в военных вузах основные усилия по развитию творческого мышления подготавливаемого специалиста сосредоточить на обучающихся на втором и четвертом курсах. Именно в это время молодые люди наиболее готовы к развитию своих творческих способностей и самым активным образом откликаются на решение творческих задач, предложенных педагогами. А службе психолого-педагогического сопровождения мы предлагаем обратить внимание на пики догматического восприятия образовательной среды вуза курсантами как критические моменты в профессиональном и социальном развитии будущего офицера, так как в это время возможны срывы в поведении курсантов.

Таким образом, исходя из результатов анализа научной литературы, собственных исследований и большого личного опыта работы в сфере высшего военного образования мы считаем, что для решения целого ряда проблем психологии управления военным образованием целесообразно в вузах силовых структур осуществлять непрерывное психолого-

педагогическое сопровождение всего образовательного процесса и в первую очередь курсантов как основных субъектов этого процесса.

Литература

1. Володарская И.А., Марков А.С. Формирование профессионализма у курсантов-артиллеристов в процессе обучения электротехнике. Коломна, 2004. 152 с.

2. Марков А.С. Психолого-педагогические особенности подготовки преподавательского состава военных вузов// Российский научный журнал. – 2008. - №4 (5). - С. 102-109.

3. Панов В.И. Психодиагностика образовательных систем: теория и практика. СПб.: Питер, 2007. -352 с.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

О.Ф. Мельник

*старший преподаватель
(г. Петрозаводск)*

Процесс совершенствования деятельности образовательных учреждений предполагает не только сосредоточение на процессах учения и обучения, результатом чего становится повышение академической успеваемости учащихся. Современные условия социальной жизни и социальная практика требуют от образовательных учреждений, и в частности от средних школ, такой подготовки выпускников, которая способствовала бы их успешной адаптации в сложных ситуациях и обеспечивала эффективное взаимодействие с меняющимся миром. Кроме того, сформировался чёткий запрос общества к школе как институту социализации, участвующему в воспитании гражданской позиции учеников и способствующему их творческой реализации.

Достижение обозначенных целей требует вдумчивого определения направления движения школьной организации, чёткого представления о том, как школа и всё с ней связанное должно выглядеть в будущем, как она будет функционировать и каких учеников она хочет выпускать. Значимость данного вопроса подчёркивается возросшим интересом к исследованию стратегических аспектов управления школьными организациями, которые включают в себя не только разработку программ развития школы, а также и «создание здорового школьного дизайна, основанного на внешних ценностях» [5].

В условиях модернизации образования любая школьная организация сталкивается с необходимостью изменений. Процессы изменения в школах за счёт принятия и внедрения инноваций происходят с различным темпом: некоторые школы, практикующие «поисковое» поведение, оказываются бо-

лее успешными в проведении изменений, проявляют большую инновационную активность. *Инновационная активность* характеризует, прежде всего, степень вовлечённости членов организации в осуществление инновационной деятельности и объём усилий, затрачиваемых школой на достижение результата.

Вместе с тем, специалисты в области образования неоднократно предпринимали попытки найти объяснение тому, что «...принято много инноваций, успешно внедрено немного, лишь некоторые демонстрируют продолжительный эффект» [9, р. 41]. Практика показывает, что изменения в школьных организациях часто фрагментарны, предпринимаются либо в ответ на внешнее давление, либо иницируются какими-то внутренними проблемами. На этом фоне готовность или неготовность директора школы к инновационной деятельности становится существенным фактором. При этом *роль директора школы* в процессе проведения изменений оценивается не всегда однозначно.

Превалирует точка зрения, что директор находится в центре всех усилий по совершенствованию школы, и его роль исключительно важна: если директор не желает изменяться, изменить школу практически невозможно [1; 2; 8]. Высказываются также предположения, что директор оказывает скорее опосредованное, нежели прямое, влияние на успех или провал инновации [6]. Помимо этого, было обнаружено, что достаточно часто сотрудники воспринимают руководителей школ в качестве барьеров для изменений, при этом сами директора представляют себя и свою роль совсем иначе [7].

Рассматривая фактор руководителя как одну из возможных причин снижения инновационной активности школьной организации, исследователи чаще всего указывают на отсутствие или недостаточную выраженность у директора школы определённых личностных и поведенческих характеристик. В частности, недостаток управленческих способностей проявляется в неумении поставить чёткие цели, плохом планировании, попытках всё контролировать, неспособность к конструктивной коммуникации и забывании вознаградить тех, кто пытается что-то изменить. Особо подчёркивается важность реализации руководителем школы лидерского потенциала, динамичности, способности увлечь других и демонстрировать своими действиями, что изменение возможно и необходимо [6].

Большинство исследователей сходятся во мнении, что нечувствительность руководителя к условиям работы учителей и условиям внедрения, неспособность должным образом реагировать на потребности сотрудников [7], неуважительное отношение к учителям, восприятие их только в качестве средства или цели изменения, способствуют *формированию недоверия* к руководителю школы [3]. В последнее время тема доверия в отношениях самого различного уровня поднимается достаточно часто. Доверие, которое развивается в процессе постоянных ежедневных социальных обменов, рассматривается как ключевая переменная для понимания успехов инновационных школ [4]. То есть перед директором стоит задача вы-

ступить в роли модератора межличностных отношений и обеспечить «поддерживающую обстановку», в которой учителя могут, не опасаясь, делать ошибки, устанавливая открытые профессиональные отношения с коллегами, доверять директору и другим учителям.

Таким образом, для обеспечения успеха инновационной деятельности директор школы должен возглавить работу по изменению, взять ответственность на себя, вовлекая учителей на первых этапах внедрения инновации и поддерживая их усилия на последних этапах. Для подготовки успешного внедрения директор должен создать условия для изменения. Для этого вступать в переговоры со всеми, имеющими отношение к нововведению для получения поддержки. То есть директор, как считает М. Фуллан, должен быть больше вовлечён «в работу с людьми», а не «в работу с бумагами» [6].

Исследование роли руководителя школы и сложившейся в школе системы лидерства в контексте инновационной активности образовательных учреждений, мы начали с опроса директоров и заместителей директоров средних школ (n=23), обучавшихся в Карельском региональном институте повышения квалификации работников образования по программе «Менеджмент в образовании».

Прежде всего, нас интересовало, как директора и школьные администраторы определяют инновационную школу. Анализ показал, что представления руководителей о том, какой должна быть школа, чтобы считаться инновационной, отличаются достаточно высокой степенью обобщённости и часто опираются на формальный признак – внедрение технологий.

Так, в ходе опроса было выявлено, что значительное большинство респондентов определяют инновационную школу, как школу, внедряющую и использующую новые педагогические технологии (60,9%); 21,7% респондентов отметили, что инновационная школа должна соответствовать времени, быть современной, чувствовать время и удовлетворять запросы общества; 8,7% считают, что инновационная школа выявляет, обобщает и распространяет новый опыт. Треть ответов (34,8%), полученных на этот вопрос, содержит какую-либо описательную характеристику, совокупность которых позволяет определить представления большинства руководителей об инновационной школе как школе *проактивной*, направленной на изменения. Своеобразный «портрет» проактивной школы включает следующие описания: прогрессивная, готовая к изменениям, стремящаяся к развитию, ориентированная на опережающее развитие, в постоянном творческом поиске, смотрящая вперёд, школа, которая видит, понимает и не боится будущего.

С учётом того, что *мотивация к изменению* может рассматриваться как источник инновационной активности, мы попытались выяснить, что, с точки зрения директоров школ, может вызвать необходимость проведения изменений, активизировать внедрение нового в школьную практику. Полученные данные свидетельствуют, что большинство признаков, на которые ориентируются руководители, указывают на возникновение про-

блемных зон в текущей деятельности школьной организации, что подталкивает администрацию к тому, чтобы предпринять какие-то шаги по изменению (улучшению) ситуации. Итак, чаще всего упоминается низкая результативность и несоответствие качества образования требованиям общества – 43,5%. Достаточно часто директора называли недовольство родителей обучением детей, конфликты школы с семьёй, отток детей из школы – 39,1%. В 34,5% ответов отмечено настроение коллектива (выгорание, надрыв, отсутствие творчества), что ведёт к ухудшению климата и требует каких-то изменений. Неудовлетворённость применяемыми технологиями (застой, «закостенелость», стагнация, устаревание методик) является сигналом к необходимости изменений, по мнению 26,1% респондентов. То есть в основном руководители школ готовы к реализации *реактивного* подхода к управлению, при котором мотивация изменений связана с уходом от уже возникшей проблемной ситуации. Только одна группа ответов – 8,7% – указывает на мотивацию изменений, связанную с возможным будущим состоянием (готовность коллектива к переменам; достаточная информированность руководителя по новой проблеме). Общая сумма превышает 100%, поскольку респонденты могли назвать несколько признаков.

Сопоставление ответов, данных руководителями школ на эти вопросы, показывает, что большинство из них, представляя инновационную школу, как проактивную организацию, сами более склонны к реактивному управлению, цель которого адаптировать свою школу к меняющимся условиям внешней и внутренней среды. В этом случае, участие, например, в национальном проекте «Образование» может рассматриваться школьной администрацией либо как способ получения дополнительных ресурсов для проведения каких-либо изменений, либо как необходимость – для подтверждения легитимности своего положения. Это предположение относится, прежде всего, к школам, имеющим специальный статус – лицеям и гимназиям. Фраза: «школа подтвердила свой статус», – встречалась в нескольких интервью с руководителями статусных школ, когда разговор заходил о нововведениях и достижениях школы.

Практика внедрения изменений в школах необычайно трудна, требует больших временных затрат и усилий по развитию новых навыков и умений, так же как и желания меняться. С нашей точки зрения, мотивировать школы к проявлению инновационной активности может не только получение доступа к дополнительным ресурсам и стремление поддержать имидж школы как современной и эффективной организации, но и формирование сильного организационного дизайна школы с учётом культурного контекста.

Определяя организационный дизайн школы, руководитель должен использовать все доступные ему ресурсы, которые могут оказать влияние на жизнь школьной организации. Sergiovanni T.J. (1984) выделил пять видов таких ресурсов и сопроводил каждый своей метафорой, обозначающей роль лидера: *технический ресурс* – в основе знание управленческих техно-

логий – «управленец»; *человеческий ресурс* – в основе знание и понимание психологии подчинённых – «инженер человеческих душ», «человековед»; *образовательный ресурс* – в основе экспертное знание того, как учить и чему учить – «практик»; *символический ресурс* – в основе умение направить внимание остальных на то, что является важным для школы – «вождь»; *культурный ресурс* – в основе формирование уникальной школьной культуры – «жрец» [цит. по 8]. Для возникновения великолепной школы (термин предложен Sergiovanni Т.Д.) необходимо задействовать все пять аспектов лидерства.

Таким образом, в целях совершенствования деятельности школьной организации директор должен быть в курсе последних исследований по проблеме, определять стратегию достижения целей, изучить возможные источники изменений в школе, понимать реакцию людей на изменение и работать с ней, проводить оценку существующей культуры и способствовать развитию поддерживающих изменения культурных норм.

Литература

1. Малыхина Л.Б. Личность руководителя и функция управления организационной культурой // Директор школы. 2005. № 9. С. 34-40.
2. Ушаков К.М. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы. – М., 1995.
3. Фишбейн Д.Е. Основная функция руководителя школы: управление изменениями // Народное образование. 2007. № 1. С. 100-108.
4. Chhuon V. et al. The little district that could: The process of building district – school trust // Educational Administration Quarterly. 2008. V. 44. № 2. P. 227-281.
5. Dimmock C., Walker A. A new approach to strategic leadership: learning-centeredness, connectivity and cultural context in school design // School Leadership & Management. 2004. V. 24. № 1. P. 39-56.
6. Fullan M. Leading in a culture of change: being effective in complex times.– San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Company Inc., 2001.
7. Gilley A., McMillan H.S., Gilley J.W. Organizational change and characteristics of leadership effectiveness // Journal of Leadership & Organizational Studies. 2009. V. 16. № 1. P. 38-47.
8. Kurki L. Pedagogical leadership: An alternative approach // Reforming Educational Management in Europe / eds: K. Hamalainen & Fons van Wieringen / Academic Book Center, De Lier, the Netherlands. 1994. P. 189-204.
9. School Culture / edited by J. Prosser. – London: Paul Chapman Publishing Ltd., 1999.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ВУЗЕ: ПУТЬ ГУМАНИЗАЦИИ ИЛИ ФОРМАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ?

О.П. Меркулова

кандидат педагогических наук, доцент

(Волгоградская обл., г. Волжский)

Психологические проблемы управления в сфере высшего профессионального образования крайне редко становятся предметом как научной рефлексии, так и практических разработок. Так, анализ публикаций журнала «Университетское управление» показывает лишь единичные примеры обращения к психологической проблематике. Не меньшей редкостью являются работы, касающиеся психологических аспектов управления высшей школой, и в психологических журналах. Можно ли объяснить это отсутствием проблем, высокой эффективностью вузовского управления? Маловероятно, так как в целом сферу высшего профессионального образования вряд ли можно считать благополучной. Актуализация психологических проблем в сфере управления, как правило, связана либо с деятельностью психологической службы организации, либо с обращением к внешним консалтинговым услугам.

Психологические службы имеются далеко не во всех вузах, а содержание их работы чаще всего ориентировано либо на традиционные для сферы образования проблемы, связанные с педагогическим процессом, либо на оказание консультационных услуг студентами и преподавателям, проведение тренингов и т.п. Создание подобных служб обычно иницируется преподавателями психологии, которые будучи включенными в образовательный процесс, воспринимаются руководителями скорее как рядовые сотрудники, а не специалисты, которые могут быть востребованы для решения управленческих проблем. Обращение к услугам внешних консультантов также не является распространенной практикой в сфере высшего образования, а если и происходит, то скорее для решения каких-либо конкретных задач, ориентированных на удовлетворение внешних требований, а не для оптимизации системы управления. Причины этого могут быть связаны как с финансовыми проблемами, которые обычно испытывает большинство отечественных вузов, так и с высоким образовательным статусом вузовского руководства, который может препятствовать осознанию пробелов в собственной социально-психологической компетентности в сфере управления.

Одним из факторов, способствующих «проявлению» психологических проблем в управлении вузами, в современных условиях может стать внедрение систем менеджмента качества (СМК). Активность вузов в создании систем управления качеством стимулируется рядом факторов: положением Болонской декларации об ответственности вузов за качество образования, включением критериев, связанных с наличием СМК, в про-

цедуры государственной аттестации, международным сотрудничеством и др. К немаловажным факторам следует отнести и научно-консалтинговую деятельность преподавателей вузов в производственной сфере, где применение СМК стало не только модным, но и эффективным инструментом оптимизации управления. Именно этим объясняется то, что среди признанных российских лидеров в сфере управления качеством доминируют технические вузы: Московский институт стали и сплавов, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет (ЛЭТИ), Томский политехнический университет и др. Однако, компетентность специалистов технического профиля в формальных аспектах менеджмента качества (разработка процессной модели, оптимизация документооборота, измерения и мониторинг) при недостаточном внимании к социально-психологическим вопросам, чаще всего не позволяет достичь возможных позитивных изменений в деятельности вуза в целом, и в первую очередь — в образовательном процессе. Так, в результате интервью, проведенных Н. Форрат с преподавателями технических вузов было выявлено, что внедрение СМК воспринимается ими как «внешнее» нововведение, не связанное непосредственно с образовательным процессом как таковым [3]. Представляется, что причины этого связаны именно с недостаточным учетом социально-психологических факторов, и как следствие — нереализованностью того гуманитарного потенциала, который заложен в принципах менеджмента качества в соответствии с моделями TQM, стандартов серии ISO 9000, конкурсов и премий в области качества.

Рассмотрим далее некоторые проблемы, возникающие при внедрении СМК в вузе, от решения которых зависит, будет ли этот процесс способствовать гуманизации управленческого взаимодействия или усилению формально-бюрократических механизмов. Анализ этих проблем основан на участии автора в становлении и деятельности СМК в Волгоградском государственном педагогическом университете, а также на изучении аналогичного опыта других вузов.

1. *Удовлетворение потребностей или формальных требований?* Все современные модели менеджмента качества включают в числе основных *принцип ориентации на потребителя*, который выражается в целевой установке на понимание и реализацию организациями потребностей своих потребителей. Для образования, в том числе высшего, четкое определение круга потребителей практически невозможно, так как в той или иной мере результаты образовательной деятельности важны для всего общества в целом. При этом каждая группа заинтересованных в качестве высшего образования сторон имеет собственные требования к нему, подчас не согласованные между собой. К основным заинтересованным в качестве высшего образования сторонам, которые могут рассматриваться как потребители, традиционно относят государство, работодателей, самих студентов и их родителей.

Так или иначе, любая организация всегда ориентируется на удовлетворение определенных требований. Именно понимание или установки ру-

ководителей в отношении удовлетворяемых организацией требований задают параметры результативности деятельности, которые явно или неявно определяют весь процесс управления. Реализация принципа ориентации на потребителя в управлении вузом, как правило, может принимать две крайние формы, по-разному выражающие путь «дегмунизации»: ориентация на формальные требования государственных стандартов и показателей аттестации и аккредитации, с одной стороны, или на не критично понимаемые запросы студентов – с другой.

Гуманизация управленческих отношений возможна, если для реализации данного принципа организуется многостороннее диалогическое взаимодействие, в котором различные требования к результату и процессу образования становятся предметом рефлексии и согласования. Для реализации такого взаимодействия возможно использование разного рода непосредственных и опосредованных опросов, в которых важно сочетание закрытых вопросов, дающих основу для сопоставления разных точек зрения и отслеживания динамики, и открытых вопросов и обсуждений, в которых возможно выявление проблем, новых точек зрения.

2. *Лидерство или принятие решения?* Один из принципов менеджмента качества – *принцип лидерства руководителя*: «Руководители обеспечивают единство цели и направления деятельности организации. Им следует создавать и поддерживать внутреннюю среду, в которой работники могут быть полностью вовлечены в решение задач организации» [1]. Безусловно, внедрение СМК невозможно без решения, которое принимается высшим руководством, в случае вуза – ректором. Однако, суть этого принципа не в принятии «разового» решения, тем более, основанного на внешних требованиях аккредитационных показателей, а в постоянном внимании руководителей как к целям организации, так и к внутриорганизационной среде.

3. *Вовлечение коллектива или ознакомление с документами?* Принцип *вовлечения работников*, несомненно, ориентирует руководителей на внимание как к эффективной кадровой политике, так и к организации взаимодействия внутри организации. Высшая школа имеет специфические особенности кадровой политики, не учитывая которые невозможно реализовать этот принцип. Весьма существенным является деление коллектива на профессорско-преподавательский состав и учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Такое деление связано как с формальными характеристиками (значимость «остепенённости» преподавателей для лицензирования и аккредитации, обязательность процедур конкурсного отбора и т.п.), так и особенностями деятельности. Преподаватели могут быть в меньшей мере интегрированы в организационную среду вуза, так как основную часть своего рабочего времени они проводят в учебных аудиториях, общаясь со студентами, а не с коллегами. Совмещение работы в разных вузах приводит к еще большему снижению времени на взаимодействие с коллегами. Однако, именно преподаватели играют ключевую роль в организации образовательного процесса, а значит и его результативности.

Вспомогательный персонал – методисты, лаборанты, заведующие кабинетами, сотрудники библиотеки и информационных служб, больше включены в сеть неформальных контактов в организации, и, хотя имеют меньше явных возможностей для влияния на образовательный процесс, могут во многом определять социально-психологический климат в подразделениях.

Как уже было отмечено выше, преподаватели зачастую воспринимают СМК как некоторое внешнее, формальное нововведение, которое никоим образом не усиливает их вовлеченность в деятельность вуза в целом [3]. Безусловно, с педагогической точки зрения не важно, является активность преподавателей, направленная на повышение качества образования спонтанной, стимулируемой за счет индивидуальных мотивов и ценностей самого преподавателя, или иницируемой процессами системы менеджмента качества. Однако, с точки зрения управления образовательным процессом в вузе в целом это имеет существенное значение. Обязательное знакомство всего коллектива вуза с документами СМК и даже следование им еще не гарантируют вовлеченность преподавателей и сотрудников в процесс обеспечения качества.

Механизмы вовлечения сотрудников вуза в данные процессы должны быть, в первую очередь, связаны с усилением и оптимизацией взаимодействия внутри коллектива. При этом должны решаться задачи:

- согласования представлений о миссии, целях и ценностях вуза в целом и отдельных его подразделений;
- проявления и разрешения конфликтов;
- организации обратной связи от внутренних потребителей – студентов, сотрудников других подразделений и должностей и др.;
- распределения полномочий и ответственности как по уровням управленческой вертикали, так и между подразделениями и внутри подразделений;
- разносторонней оценки вклада каждого сотрудника в деятельность вуза.

При этом гуманизация управленческих отношений возможна только в том случае, если решение этих задач будет осуществляться через механизмы диалогического взаимодействия, сотрудничества. Средствами решения таких задач, в числе прочих, могут служить опросы студентов и преподавателей, включающие обязательные обсуждения их результатов, системы оценки деятельности персонала, ориентированные на поддержку профессионального развития и совершенствования, внутренний аудит СМК и др.

4. *Оптимизация деятельности или формальное документирование?*
Два принципа менеджмента качества – процессный подход и системный подход к менеджменту ориентируют организации на управление деятельностью как системой взаимосвязанных процессов. При разработке и внедрении СМК это, как правило, выражается в разработке процессной модели деятельности организации и описании порядка управления каждым процессом в документированных процедурах. В сфере производства такие описания имеют более очевидную связь с реальной деятельностью, так как

процессы жизненного цикла продукции связаны с движением материальных потоков и жестко технологизированы. Результаты же образовательного процесса не очевидны и явно не наблюдаемы, самым простым путем их «объективации» становится введение всё большего и большего количества записей. В тоже время, взвешенное применение процессного подхода может способствовать решению таких актуальных для управления вузом задач как прояснение правил взаимодействия между подразделениями и различными группами сотрудников, распределение ответственности, уточнение целей и задач деятельности отдельных подразделений и сотрудников и др.

Основным условием оптимизации деятельности и гуманизации управленческих взаимодействий при опоре на принципы процессного и системного подходов является, по нашему мнению, принятие руководителями разного уровня положения о том, что документирование и следование документам являются не целью, а инструментом деятельности. Причем, инструментом гибким.

5. *Решения, основанные на фактах: объективность или объективация?* В принципе *принятия решений, основанного на фактах*, говорится: «Эффективные решения должны основываться на анализе данных и информации» [1]. В образовании, как и любой другой сложной социальной системе, любой объективный, казалось бы, факт может быть по-разному проинтерпретирован в зависимости от большого числа других факторов. Например, снижение показателей успеваемости студентов по какому-либо предмету как факт еще ничего не говорит о возможных его причинах, которые могут быть связаны с изменениями в преподавании или системе оценивания, или со снижением уровня базовой подготовки студентов, а также со многими другими факторами. При этом в зависимости от причин, само по себе снижение успеваемости может в итоге оказать как позитивное так и негативное влияние на итоговый уровень подготовки студентов. То есть, для того, чтобы принять какое-либо управленческое решение в сфере образования, необходим не просто анализ информации и данных, а целенаправленное изучение целостной ситуации, включая анализ разных точек зрения. Традиционно объективными считаются сведения, которые получают формализованным образом, без влияния субъективных мнений, но как писал еще С.Л. Рубинштейн, «объективность какой-либо совокупности содержаний зависит не от того, входит ли в состав его что-либо от меня исходящее и мной вносимое или нет, <...> а от того, замыкается ли оно в завершённое самостоятельное целое» [2].

Так, например, всё более широкое применение тестирования объясняется обычно именно требованиями объективной оценки знаний. Но в тесте элемент субъективности не исключается вовсе, а лишь переносится из ситуации оценивания в содержание тестовых заданий. Мы полагаем, что ориентация на такого рода объективированные данные при принятии решений может вести лишь к формализации управленческого взаимодейст-

вия. Подлинная же объективность требует целостного анализа ситуации и способствует его гуманизации.

6. *Постоянные улучшения: в чем они?* «Постоянные улучшения деятельности организации в целом следует рассматривать как ее неизменную цель»[1] – так сформулирован еще один принцип менеджмента качества. Сам по себе этот принцип имеет очень существенный потенциал гуманизации – если поиск путей улучшения становится нормой для организации, это способствует и развитию всех людей, которые в нее вовлечены. При одном существенном условии – если улучшения понимаются как благо для всех, кто заинтересован в деятельности этой организации, и в частности, вуза, а не в удовлетворении формальных требований или в увеличении доходов руководителей этой организации.

Литература

1. ГОСТ Р ИСО 9000–2008. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.

2. Рубинштейн, С.Л. Принцип творческой самодеятельности. К философским основам современной педагогики / С.Л. Рубинштейн // Избранные философско-психологические труды. Основы онтологии, логики и психологии. М.: Наука, 1997.

3. Форрат, Н.В. Проблема качества высшего образования: мировые вызовы и их российские трансформации / Н.В. Форрат. // Вопросы образования. 2009. № 2. С. 121–138.

МЕСТО И РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

А.А. Нагорняк

*кандидат педагогических наук, доцент
(г. Юрга)*

Вопрос о содержании психологического знания, преподаваемого в техническом вузе, актуален. Одна из обсуждаемых тем – избыточность научности содержания учебных курсов. Психология, как любая наука, не может ограничиваться мнениями, технологическим уровнем, знанием определенных кнопок, на которые надобно нажимать, чтобы добиться тех или иных практических успехов в профессиональной работе будущих инженеров, руководителей производства.

Системный кризис современной цивилизации предполагает необходимость срочных практических мер, разработку адекватных методов решения проблем, с которыми ежедневно сталкивается человек как субъект своих целостных отношений. Разработка методологии психологии управления на общем и аспектном уровне в последние годы активизировалась усилиями К.А.Абульхановой, Б.Д.Парыгина, А.Л.Журавлева, В.А.Барабанщикова, А.И.Донцова, А.В.Карпова, В.В.Козлова, В.А.Мазилова, В.В.Новикова, Н.П.Фетискина и др.

Оперативная ориентировка в психологических составляющих ситуации будущих инженеров, будущих руководителей среднего и высшего звена – это тоже производство психологического знания, обслуживающего и регулирующего решение психологической задачи воздействия на управляемый объект. Это актуальные, как никогда, задачи, необходимость решения которых определяет растущий интерес к психологии.

Психологические задачи возникают в межличностных и деловых отношениях, и умение интерпретировать получаемые оперативные результаты, навыки психологического наблюдения, психологической беседы, определенного психологического воздействия сегодня необходимы выпускникам технических вузов.

Как показывают опросы студентов технического вуза, в психологии их в первую очередь, интересует именно прагматический аспект.

Психология управления в техническом вузе изучается в курсе психологии как специально выделенный и разработанный раздел. Изучение психологии управления в вузе не дает готовых решений. Система построения лекционных и практических занятий способствует последующей оптимизации адаптационных способностей будущих инженеров, руководителей среднего и высшего звена. Полученное знание стабилизирует отношения на всем интервале индивидуальной и профессиональной жизни, сопровождает положительным аффективным фоном, связанным с постоянным интересом к психологической реальности.

Социокультурная ситуация, жестко требующая прагматизации научных знаний, функционирующих в социальной сфере и пересмотра всего перечня и содержания гуманитарных наук в техническом вузе, позволяет понять, что источник нового знания лежит в реальном пространстве осмысления и проектирования того, что возможно и целесообразно. Принцип историзма, принцип развития, принцип проектирования и принцип практического преобразования в сфере человеческой реальности оказываются главными методологическими установками, главными способами выработки знания нового типа о закономерностях развития человеческой субъектности.

Результаты труда во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников поможет руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Зная особенности поведения и характер каждого человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении.

Для того, чтобы воздействие было наиболее результативным, необходимо не только знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и осуществлять управляющее воздействие.

Задача раздела психологии управления в вузе функциональна – определить и системно изучить методы управления ситуацией; личности сле-

дует не замыкаться на самой себе, не существовать только ради себя и своего роста, а руководствоваться нравственностью в своем деятельностном выборе.

Смыслы и ориентиры, которым собираются служить и соответствовать в своей профессиональной деятельности выпускники – инженеры, будущие руководители - должны быть нравственными.

Психологические методы управления представляют собой тонкий инструмент воздействия на социальные группы людей и личность человека. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия. Искусство управления людьми заключается в дозированном и дифференцированном применении тех или иных приёмов и методов

Существует целая система методов управления персоналом, то есть совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей. Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности.

Все методы управления органически дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии. Их направленность всегда одна и та же - они направлены на людей, осуществляющих различные виды трудовой деятельности.

На практических занятиях в вузе возможно детально и глубоко осмыслить роль и возможности психологического планирования, которое является важным направлением в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива предприятия. Психологическое планирование исходит из необходимости концепции всестороннего развития личности человека, устранения негативных тенденций деградации отсталой части трудового коллектива и предполагает постановку целей развития, критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов.

К важным результатам психологического планирования относятся: формирование подразделений на основе психологического соответствия; комфортный психологический климат в коллективе; формирование личной мотивации людей исходя из философии предприятия; минимизацию психологических конфликтов; разработку служебной карьеры на основе психологической ориентации; рост интеллектуальных способностей членов коллектива, уровня их образования; формирование корпоративной культуры.

На лекционных и практических занятиях строится работа по изучению важнейших психологических методов управления. Методы психологического воздействия концентрируют все необходимые и разрешенные законом приемы воздействия на людей для координации в процессе совместной трудовой деятельности. Через теоретическое и практическое обуче-

ние, тестирование, построение практических ситуаций, тренинги возможно освоение наиболее распространенных методов психологического воздействия. К ним относятся: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, принуждение, побуждение, осуждение, требование, запрещение, плацебо, порицание, командование, обманутое ожидание, "взрыв", метод Сократа, намек, комплимент, похвала, просьба, совет.

Изучение и рефлексия психологических знаний, полученных будущими руководителями в вузе, опирается на основные правила, нормы, руководящие установки, принципы управления, на основе которых организуется процесс управления, научно обоснованная организация управленческих функций, выбор адекватных методов управления. К наиболее общим принципам управления относятся: социальная направленность; законность в управленческой деятельности; объективность и гласность; системность, комплексность.

Литература

1. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ / Под ред. Ю.П. Зинченко. И.А. Володарской. - М.: Изд-во МГУ. 2007. - 120 с.

2. Кабаченко Т.С. Психология управления. - М.: Пед. общество России, 2005.

3. Касьяник П.М. Психология управления. Конспект лекций. М - СПб.: АСТ, 2005.

4. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. - М.: Инфра-М, 2005.

ПРОБЛЕМА МОББИНГА В УПРАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ В ВУЗЕ

С.А. Пакулина
докторант
(г. Москва)

Как активный элемент в системе «человек-профессиональная среда» педагог в своей деятельности может выбрать стратегию преодоления противоречий, возникающих между ним и профессиональной средой вуза.

В качестве экстремального воздействия на состоятельность такой самостоятельности выступает групповой социально-психологический феномен – моббинг.

Социальная и в том числе профессиональная среда педагогического коллектива все чаще препятствует реализации деятельностных мотивов субъектов труда по определенному ряду причин: страх, зависть, боязнь за свое рабочее место, превосходство по интеллектуальным способностям и т.д. Например, страх проявляется в отсутствии волевой и умственной регуляции личности. Это чувство вызвано угрожающей опасностью параноического плана, которую человек не в силах преодолеть. Антипатия к кон-

кретному педагогу обусловлена соответствующей целью: навредить его личной и профессиональной жизни.

В педагогическом коллективе постоянные нападки и притеснения могут быть направлены против любого его члена, но обязательным условием является повторяемость изводящих действий. Это комплекс организационных взаимоотношений, выражающихся в той или иной форме психологического притеснения: коммуникативных действиях, злонамеренном преследовании и т.д. Цель моббинга вывести педагога из психологического равновесия в ситуации прессинга. В обыденном сознании это называется «гнобить человека». Моббинг усложняет профессиональную ситуацию и вытесняет объектов из трудового процесса.

Крайне яркое проявление агрессии в моббинге называется буллингом (bullying) персонала, а форма моббинга вертикального типа «руководитель против подчиненного» называется «боссингом» (bossing). Организатор боссинга руководствуется принципом отношений, а не дела: «Тот, кто нам не нравится, должен исчезнуть». Помимо устранения потенциальных конкурентов в качестве мотива моббинга по вертикали применяются особенно коварные методы устрашения подчиненных для повышения своего авторитета. В ходе моббинга для педагога искусственно изменяются условия профессиональной деятельности, за ним осуществляется тотальная слежка с целью «поймать», и его вынуждают включиться в адаптивную деятельность защитного плана. Руководитель, использующий моббинг как инструмент управленческого воздействия на членов трудового коллектива лично становится хамом.

По мнению А.В. Скавитина, если трудовой коллектив сталкивается с буллингом, это определенный диагноз в отношении управления персоналом. Если проблема моббинга персонала в трудовом коллективе звучит открыто, обсуждается и понимается как негативная составляющая производственных отношений, то это само по себе является показателем развития управленческой культуры.

В ходе моббинга «нападающей» стороной осуществляется поиск социальной поддержки, поэтому происходит расслоение трудового коллектива на две или более группировки, обычно противоборствующие, и группу, занимающую нейтральную позицию. Объединяются в группировки по основаниям, «подобное притягивается подобным», используется давление «шантаж», или искажается, дается ложная информация о реальности возникших противоречий. Трудовой коллектив всегда является частью большого коллектива, и все действия в моббинге подвергаются оценке со стороны людей, не включенных в него. Таким образом, опосредованно задействуются «другие», и реальная ситуация выносится на обсуждение в более широкую профессиональную среду от кафедры к вузу.

Степень активности педагога влияет на эффективность профессиональной адаптации, которая может проявляться либо в зависимости субъекта от профессиональной среды, либо в его стремлении эту среду преобразовать в соответствии со своими установками, требованиями и возмож-

ностями. При этом активность субъекта труда, превышающая активность членов трудового коллектива, является предиктором для развертывания самого процесса моббинга.

Итак, моббинг создает препятствия профессионального взаимодействия внешнего плана, которые вызывают психологическое напряжение членов коллектива. Успех в саморегуляции состояния напряжения педагога зависит от индивидуальной выраженности потребности в преодолении трудностей, индивидуального опыта личности в разрешении подобных противоречий и возможностей переноса опыта в новую ситуацию.

Преодолевающая адаптация в условиях моббинга – это процесс самореализации себя в профессиональной деятельности независимо от «гиперпритязаний» среды в соответствии со своими взглядами и убеждениями. Такая самостоятельность педагога проявляется не в исполнительской деятельности, а в творческом способе осуществления деятельности, в ее профессиональной компетентности, поэтому она обеспечивает готовность к разрешению производственных ситуаций любой сложности и тем самым выступает как в качестве ресурса преодоления, так и в качестве объективного раздражителя. Самостоятельная личность в коллективе самодостаточна, удовлетворена жизнью, но у нее больше проблем, и ей требуется больше усилий, волевого контроля, поэтому труднее успешно работать и жить в контексте ожиданий среды. Она в первую очередь подвергается моббингу в педагогическом коллективе, у нее всегда первый шанс на увольнение, как неудобного, неугодного работника. Такой педагог не лишен недостатков, но, в отличие от «приспособленца», он непрерывно развивается и самосовершенствуется, а чем «живее» объект профессионального воздействия, тем сложнее применить руководителю к нему санкции, следовательно, он более выживаем в условиях моббинга и сохраняет при его воздействии личностную целостность.

М.М. Кашапов связывает рефлексивную и преобразующую активность самостоятельной личности в процессе преодолевающей адаптации с «надситуативным уровнем проблемности педагога»

Педагогический коллектив, в котором все установлено раз и навсегда или тормозится карьера подчиненных, создаются невыносимые условия для работы, не развивается. Он застывает на месте, обуславливает уход талантливых, перспективных педагогов и закрыт для возможных адаптивных преобразований.

Деловые конфликты в коллективе всегда должны решаться при непосредственном участии руководителя. Полное игнорирование конфликтов со стороны руководителей приводит к последней стадии развития педагогического коллектива по Л.И. Уманскому «пауки в банке», при котором коллектив разрушается.

По результатам социологического опроса в Челябинском государственном педагогическом университете каждый второй член педагогического коллектива считает, что он беспомощен перед происходящими с ним событиями в трудовой деятельности. Это говорит о том, что адаптивность

педагога в профессиональной деятельности является сложным, многосторонним процессом, который определяется соответствием личностных, групповых и общественных интересов. Критериями такого соответствия должны быть не только показатели успешности педагогической деятельности, и значимость этих результатов для педагогического коллектива, а прежде всего, для студентов. Но, если профессиональная среда препятствует развитию педагога, то в этом случае подстраиваться под эту среду означает лишить себя возможности профессиональной самореализации. Самостоятельность педагога – это его внутренняя опора в принятии решений, следование своему собственному внутреннему закону и принятие ответственности за свои действия, а не бездумное следование указаниям руководителя и авторитетов «столь легко приводящая к ксенофобской паранойе».

Таким образом, поиск идентичности и независимости касается преодоления и собственной отграниченности и внешних ограничений, поэтому он разделяет и обособляет личность в педагогическом коллективе.

Моббинг в педагогическом коллективе не будет иметь той результативности «вынуждающей стороны», на которую она рассчитывает, если зрелость педагога, подвергшегося моббингу, определяется такой интегративной характеристикой личности, как самостоятельность, и характеристикой профессионализма – компетентностью.

Затянувшийся моббинг в педагогическом коллективе следует относить к профессиональной деструкции управленческого звена, не способного к рефлексии и направленности на дело, который приводит к многообразию сомато - профессиональных заболеваний участвующих в нем сторон.

Единственной позитивной стороной моббинга, достигаемой высокой ценой «выживания» в деятельности педагогического коллектива является трансформация активности человека, подвергнутого моббингу, в профессиональную активность всего коллектива и новую ступень его развития.

ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Е.А. Палт
аспирант
(г. Москва)

В современной психологической литературе широко обсуждаются вопросы специфического развития профессионального становления субъекта именно в социономических профессиях. Большое внимание уделяется проблеме эмоционального выгорания помогающих профессий, а также другим профессиональным деформациям, деструкциям, психосоматическим заболеваниям. Подобная нестабильность личности высококвалифицированного профессионала является обратной стороной высокой динамичности смыслов и ценностей личности, воплощающихся в труде. В современных быстроменяющихся условиях профессиональная жизнь также ха-

характеризуется значительными изменениями личностных ценностей и смыслов, и это приводит к созданию уникального характера профессионального становления.

Можно выделить следующие критические точки профессионального развития, связанные с изменением функции труда в жизни людей:

- В современном мире со второй половине XX века меняется соотношение социэкономических и социотехнических профессий: увеличивается число и доля социэкономических профессий, а также количество людей в ней занятых.

- Увеличение количества социэкономических профессий связано во многом и с увеличением количества собственно «помогающих» профессий в сфере образования, медицины и социального обслуживания. С другой стороны, для многих профессий изменились требования к самим профессиям, где все более важным становится «коммуникативный» аспект деятельности профессионала. Это происходит в первую очередь в сфере обслуживания, а также это характерно для руководителей в любой другой сфере деятельности.

- В конце XX столетия происходит заметное усложнение функций руководителя как усиление блока социально-педагогических и психологических ролей. Сейчас для успешного руководителя на первый план выходят умения понять другого человека и влиять на поступки другого, а также навыки самопрезентации. Например, для продвижения руководителя на другой пост не так важны знание проблематики, сколько успешный опыт руководства.

- Увеличение продолжительности жизни людей, изменение характера и роли семьи, повышение уровня базового образования и необходимость образования дополнительного повышает вариативность профессиональной карьеры и определяет необходимость более гибкого подхода к изучению профессионального становления субъекта. Все чаще возникает необходимость изучения специфических феноменов развития карьеры, таких как двойная карьера у женщин, связанная с необходимостью профессиональной реализации уже после того, как дети уже выросли. Возникают феномены «стремительной» карьеры профессионалов, двойной карьеры в спорте и необходимость поиска иной сферы реализации. Все чаще описываются «альтернативные» карьеры у молодежи, когда успех достигается одновременно в нескольких независимых областях деятельности.

Таким образом, в современных условиях становится закономерностью неоднократное изменение характера профессиональной деятельности субъектов труда, по-новому ставящее вопросы управления персоналом, планирования карьеры, обучения и развития персонала. Если в классической психологии труда профессиональное становление рассматривалось как линейный восходящий процесс, то в современной литературе признается необходимость описания процессов профессионального становления как более сложного, циклического и многоуровневого (Бодров В.А., Завалишина Д.Н., Зеер Э.Ф., Маркова А.К., Сьюпер Д., Толочек В.А., Холл Д.).

Актуальность данной проблемы на практике подтверждается и развитием новых форм управления человеческими ресурсами. Планирование карьеры сотрудников (как специалистов, так и руководителей) обеспечивается системой кадрового резерва, программой управления талантами (Talent Management), развивающейся в крупных компаниях. К тому же все чаще перед любой организацией по мере ее развития, увеличения, достижения определенных бизнес-результатов возникает потребность в профессиональной подготовке и повышении квалификации сотрудников, в дополнительном обучении и подготовке руководителей.

Процессы обучения и развития профессионалов в крупных компаниях построены таким образом, чтобы была возможность с максимальной быстротой адаптировать сотрудника к новым условиям труда, передать необходимые знания, умения и навыки, а также предоставить возможность внутри компании или во вне ее повысить (то есть адаптировать) профессиональную компетентность к быстроменяющимся запросам практики. Также во многих компаниях создаются программы (программы оценки, службы «таинственного покупателя»), выполняющие роль обратной связи для диагностики успешности профессиональной деятельности сотрудников. И наконец, создаются инструменты (например, в виде коммуникативных тренингов), способствующие большему осознанию своего профессионального становления.

Таким образом, профессиональное становление субъекта в рамках многократно развивающейся карьеры невозможно без активного преобразования своего жизненного опыта, формирования мета-умений, мета-ценностей, особой смысловой сферы личности, и это приводит к созданию уникального характера профессионального становления.

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ - ФАКТОР ГУМАНИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Т.А. Полозова

*кандидат психологических наук, профессор
(г. Москва)*

В нынешней социокультурной ситуации системно значимым для футуристически актуального и акмеолого-направленного культуросообразного развития России является решение проблем сохранения, инновационного изменения и создания современных управленческих технологий, соответствующих необходимому качеству воспроизводства созидательного потенциала российского общества и конкретного гражданина. Считаю очевидным: результативность решения, соответствие результатов особенностям, динамике, качеству будущности целей развития российского общественного производства зависят от ем-

кой системномерной совокупности факторов. Один из них – жизнь института высшего образования. Точнее – акмеологическое качество, созидательная продуктивность, системное единство его жизнедеятельности (ценностно-ориентационное, смысловое, стратегическое и тактическое, ...), человеко-строительный уровень работы института в контексте решения проблем повышения эффективности сохранения, воспроизводства и созидания высококвалифицированных кадров с высокоразвитой гражданской позицией и духовно-эстетическим, отечески выверенным смыслом жизни.

Сказанное имеет стержневое методологическое и теоретико-практическое значение не только для развития высшей школы, но и для качественного становления экономики, государственности, социальной политики, внешних отношений страны в целом. Понятно, что качество подготовки специалистов в вузах, не только профессиональной, но и общекультурной, гражданской, духовно-эстетической закономерно выступает главной системной переменной и системообразующей детерминантой эффективности, субъектной и личностной востребованности, социокультурной результативности их послевузовской деятельности во всех сферах и направлениях жизни, труда, досуга, личного саморазвития. Базовые предпосылки и детерминанты качества вузовской подготовки профессиональных кадров – это основы, условия, смысловые установки и социальные стереотипы общественно-модельного становления, субъектно-личностного саморазвития и востребованного государством образовательного формирования социокультурных, духовно-личностных и профессиональных ценностей, смыслов жизни, установок и ориентиров в молодежной среде. Такие основания жизненной активности, основы поведения подростковых, молодежных групп и конкретных представителей молодежной среды могут быть принципиально разными по своему качеству, содержанию, уровню сформированности, направленности и социокультурной, личностно-духовной продуктивности.

Намерение и готовность подростков, молодежи продолжить образование в вузе это целенаправленное изменение прежней системы коммуникативно-информационного и когнитивно-референтного взаимодействия с миром. Это – ценностно-смысловое, функционально-ролевое и установочно-деятельностное осознание значимости будущей профессиональной деятельности для улучшения качества собственной жизни. Такое осознание мотивационно-ценностной причастности к определенным сферам социально значимой профессиональной деятельности обуславливает акмеологически высокий, духовно-субъектный уровень целенаправленной и целесообразной познавательной активности человека в процессе получения высшего образования. Причинно активизирует и оптимизирует профессиональную социализацию и реализацию, ее настоящие и отсроченные результаты через саморазвитие, самоактуализацию и самореализацию человека по акмеологического типу. Акмеологически проявляет эмоционально-чувственную составляющую его мотивационной сферы. Такие акмеологически проявленные и деятельностно выраженные профессиональные мотивации получения высшего образования и последующей профессиональной деятельности априорно по целевой причине и имплицитно по содержанию

включают высшие духовно-эстетические смыслы и субъектно-деятельностные установки. Именно они - человекомерны, человекостроительны по своей сути, человекоозидательны по качеству воздействия на жизнь человека.

Однако социокультурные, гражданские и соразмерные им высшие социопrestiжные созидательные ценности будущей или настоящей профессии могут оказаться, по ряду причин, недостаточно привлекательны для некоторых юношей и девушек. Например, если негуманистические социально-статусные, семейно-установочные или прямолинейные материально-меркантильные ориентации доминируют в профессионально-деятельностных мотивациях. В этом случае жизнь молодого человека характеризует особая неакмеологическая направленность и стиль, гуманитарно, духовно несодержательная специфика процесса профессиональной социализации и самореализации. В частности, желание и стремление получить, а в последующем применить диплом о высшем образовании, используя минимум личных затрат, субъектной активности общественно и личностно развивающей направленности. Такая профориентационная направленность активности человека неминуемо сопровождается неадекватным высшим смыслом бытия использованием деятельностных возможностей его эмоционально-чувственной, мотивационной и когнитивной сфер. Актуализируются возможности, способности и организмические резервы и ресурсы человека, которые несообразны гуманитарной и гуманистической составляющим жизнедеятельности человека. Несоответствуют высшим ценностям и духовным основам, смыслу жизни человека и общества.

Исследования показывают: сегодня в сознании, самосознании подростков и молодежи активная жизненная позиция достаточно редко напрямую соотносится с общественно значимым трудом, эффективной профессиональной деятельностью, с выраженной гражданской позицией в обществе, участием в социокультурной жизни страны, с личным духовным ростом. Демонстрируется откровенное нежелание включаться в трудовую деятельность в сфере материального производства. Пренебрежительное отношение к духовно затратному труду. Такое положение фундируется целенаправленным навязыванием обществу, каждому человеку через средства массовой информации, все виды и формы массовой культуры псевдоценностей, витально-знаковых потребностей, телесных интересов, животного типа инстинктов и мотиваций.

Обогащение и потребление, бездуховность и безнравственность, купля и продажа всего и вся, включая собственную жизнь, физическое и духовное здоровье, бытуют на уровне социальных инстинктов в жизни человека и общества. Они подавляют, уничтожают лучшее, духовно необходимое, эстетически ценное, акмеологически знаковое во всех сферах жизни каждого из нас. Подобному духовному состоянию подростков, молодежи нет должного противодействия в сфере социокультурной политики страны. Оно сегодня поддерживается сложившимися социальными стереотипами, формами межличностного, межгруппового взаимодействия в сфере материального производства. Подкрепляется фактическим бездействием государственных организаций, многих образовательных учрежде-

ний в борьбе за духовный рост, за акмеологически направленное развитие, на духовно-эстетическом уровне выверенное социокультурное взросление и научно-содержательную специфически контекстную профессиональную ориентацию, подготовку подростков и молодежи.

Неслучайно сегодня столь актуальна проблема поиска и защиты эффективных подходов в организации системы подготовки и переподготовки, повышения квалификации специалистов в высшей школе. Проблема человекомерного совершенствования уже внедренных и создания новых акмеологических технологий образования, специфически-контекстного профессионального обучения. Таких, которые направлены на созидательность, ментально здоровую будущность России, на духовно-эстетически мерные качества развития, саморазвития и самореализации человека и общества.

Создание и внедрение акмеологической технологии образования, соответствующей базовым ценностям, смыслам жизни человека – это всегда живой творческий процесс, большой духовный, умственно и физически затратный труд. На мой взгляд, в ее основе всегда – уникальные достижения российской науки и духовной культуры Отечества. В фундаменте ее инструментария – классическая российская дидактика, впитавшая в себя сакральные идеи, духовно-эстетические смыслы и многонациональные традиции, устои жизни народов России. Акмеологическая образовательная технология – это система психолого-педагогических оснований, особых дидактических способов, приемов и специфических методических процедур целенаправленной совместной деятельности, синергетически организованного взаимодействия педагогов и учеников – субъектов образования.

Она создается и реализуется с обязательным учетом и процессуальным использованием возрастных и конкретных специфически групповых и индивидуальных возможностей, способностей, духовных потенций и жизненных интересов субъектов образования. Акмеологическая образовательная технология целенаправлена на проектирование, моделирование и реализацию содержания, методов, форм и средств человеко-строительного воздействия на субъектов образования. Воздействия духовного качества и свойства, соразмерного смыслу, целям системы непрерывного образования детей и взрослых, содержанию перспективно возможной общественно-ценной профессиональной деятельности, запросам и ожиданиям к необходимым и значимым общим и конкретно специфическим профессиональным качествам специалистов.

Современная социокультурная реальность жизни в России, многомерная специфика ее жизненных реалий и социально-экономических условий в проблемном поле достижения цели интеграции в мировое сообщество определяют систему требований к будущему специалисту и зрелому профессионалу, ранее фундаментально опробованных в истории развития образования в России. Детерминируют жизненную необходимость акмеологически направленных преобразований всей системы не-

прерывного образования. Подготовка специалиста-профессионала всегда должна быть сориентирована на прогресс отечественной науки и технологии, футурологическую стратегию их развития, на высокое качество духовной культуры России. Однако сегодня значительное ускорение временных параметров, нынешние изменения в ценностно-мотивационных основаниях и конкретике содержания всех аспектов жизнедеятельности человека вызывают к жизни особые ментально-мерные требования к общим и профессиональным способностям человека труда. В их системе стержневыми вновь оказываются те, которые вольно или невольно (?) временно были ретушированы в России, искажены под давлением разного рода жизненных обстоятельств. К счастью, как часто бывает, они не были забыты Народом, Культурой, уникальной научно-практической мыслью Отчизны.

Осознание тенденций, закономерностей развития мировой культуры, экономики и характерных особенностей жизни социума развитых стран привело западных ученых к формированию модели постиндустриального общества (Д. Белл, А. Турен), основанной на возрастании роли знания и информации. В ней утверждаются преимущества продвижения по лестнице социальной иерархии индивидов с высшим образованием, доступом к новейшей информации, способностью ее использовать. Сегодня за рубежом повсеместно происходит замена метода, базовых критериев подбора персонала для работы на предприятиях и в организациях. Вместо традиционного «индекса умственного развития» - IQ используется коэффициент EI. [1] В соответствии с ним компании оценивают «талантливость» служащих, считая именно этот показатель условием успешного функционирования и развития претендента на работу.

Талантливость здесь - нечто большее, чем совокупность технических и профессиональных знаний. В коэффициенте EI фиксируются такие качества специалиста: 1) уверенность в себе, в правильности своих ощущений и способность их контролировать; 2) эмоциональная стойкость, способность действовать эффективно в широком диапазоне ситуаций, в условиях прессинга; 3) мотивация, побудительные мотивы к достижению результата, энергия, которой человек для этого обладает, сочетание краткосрочных и долговременных целей. Способность достигать поставленных целей при сопротивлении среды; 4) восприимчивость, способность понимать нужды и чувства других людей, эффективно использовать это понимание во взаимодействии с ними и в принятии решений, их затрагивающих; 5) убедительность, способность убеждать других в необходимости изменения их точки зрения на проблемы, задачи или методы их решения; 6) решительность, способность использовать проницательность, интуицию для принятия и выполнения решений при столкновении с неточной или неполной информацией; 7) совесть, способность проявлять приверженность выбранному курсу перед лицом возникающих препятствий, действуя при этом в соответствии с этическими нормами. Вдумайтесь в прочитанное. Не правда ли, до боли знакомая позиция! Не об

этом ли многие десятилетия говорила, не это ли активно претворяла в жизнь Российская научная и практическая педагогическая Школа!

Западная наука (и педагогика, в частности), осознав ошибки и издержки развития, поняла роль социально-нравственного, гражданского развития, самоконтроля личности. Приняла стратегическую необходимость формирования нового типа специалиста - наделенного порядочностью, справедливостью, человеческим достоинством. Экспериментально подтвердила: цивилизованные рыночные отношения запрашивают у специалиста именно эти качества. Да, высокие показатели развития профессиональных знаний, умений и навыков должны сочетаться с умениями организовать производство, компетентно решать вопросы технические, нравственные, организационные, политические. Это требует специальных знаний, умений, формирующихся и в процессе самовоспитания. Они должны владеть методикой самообразования, самовоспитания и испытывать потребность в самосовершенствовании.

Да, важно осознать: каждый человек должен уважать других за их знания, умения; понимать, что и его собственные знания также вызывают уважение окружающих ... Многие ученые, например Бетти Риордан, сегодня утверждают: основная цель общественного развития - освоение ценностей мирной жизни ... Не правда ли, сплошное дежавю. Не об этом ли мы с Вами в нашей многострадальной России пишем, читаем, говорим в течение уже не одного века?! Не об этом ли душевная боль, размышления отечественных деятелей культуры и искусства, ученых разных областей знания от М.В. Ломоносова через А.С. Пушкина и до наших дней!

Ныне образование - востребованная социальная практика. Принципиальны изменения в методологии науки – интегративно-цельный уход от принципов классического типа философствования. В частности, сегодня: десубстанциализм - общефилософский принцип онтологических построений; коммуникация - социальная онтология. Управлять образованием значит управлять его развитием. Быть способным создавать условия для развития, позиционировать будущее. Мы - граждане России обязаны понять умом, принять разумом, востребовать сердцем: нам жизненно необходима общая человекомерная⁶ ответственность за родную планету, завтрашний день наших детей, перед единым мировым сообществом на всех уровнях - от локального до глобального, от внутриличностного и межличностного до общепланетарного. Ответственность, наполненная человекомерной гражданской духовностью, культурой, достоинством, природосообразным статусом пребывания на Земле. Эта системно-духовная, эстетико-нравственная, возложенная на себя ответственность предполагает позицию активного субъекта общепланетарного сообщества, субъектно единого в самом себе и с другими в стремлении к созидающему Человека Будущему, в достижении целей всеобщей свободы, безопасно-

сти, гуманизма, в совместном, содейательностном творении условий вхождения человечества в общество ноосферной, эстетосферной цивилизации.

Литература

1. Хиггс М., Дулевич В. Семь составляющих умственно-эмоционального развития // Европейское качество. - 2000. - № 3. - С. 32.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА ПО ПСИХОКОРРЕКЦИИ ПОДРОСТКОВ, УПОТРЕБЛЯЮЩИХ ПСИХОАКТИВНЫЕ ВЕЩЕСТВА (ПАВ)

Ю.В. Приходько

психолог

(г. Реутов, Московская область)

В последние годы в мире и, особенно, в России, происходит резкое ухудшение наркоситуации - отмечается высокий рост потребления наркотиков подростками и молодежью. Заболеваемость наркоманией среди подростков за прошедшее десятилетие увеличилась в 18 раз. Проблема наркомании является мультидисциплинарной, различные ее аспекты изучаются и рассматриваются в рамках социальных, медицинских, психологических, политических, юридических, фармакологических дисциплинах и других отраслей наук [1].

Медицинская наука и практика в настоящее время достаточно эффективно снимает первичные компоненты физической зависимости от наркотиков. Однако психологические компоненты этой зависимости обуславливают возникновение рецидивов и быстрый возврат к наркотикам. Поскольку современное российское общество характеризуется значительным ростом числа подростков «групп риска», к которым относятся и наркоманы, и токсикоманы, с психолого-педагогической точки зрения, социальные и медицинские стратегии борьбы с наркоманией должны быть направлены именно на данную возрастную категорию.

Подростки - возрастная группа, которая отличается от остальных своеобразной психоэмоциональной неустойчивостью, ведь переходный возраст - это период повышенной эмоциональной опасности, что проявляется в легкой возбудимости, частой смене настроений, взрывном характере. Именно в этом возрасте регистрируется большое количество антисоциальных поступков и немотивированной жестокости. Несомненно, помимо физиологических изменений, происходящих в организме подростка, его эмоциональные реакции и поведение обусловлено социальными факторами и условиями воспитания.

В проблему изучения злоупотребления психоактивными веществами (ПАВ) внесли свой вклад как зарубежные (Кэрол Фальковски, Верной Джонсон, Фрэдман Милтон и др.), так и отечественные (Н.Н. Иванец, О.Ф. Ерышев, М.М. Кабанов, И.Н. Пятницкая, И.А. Рудаков, О.С. Ситникова, Н.Ю. Фальчевская, Е.В. Змановская и мн. др.) специалисты и исследовате-

ли, работающие над решением этой непростой и злободневной проблемы сегодняшнего дня.

Проблема психологической реабилитации подростков, злоупотребляющих психоактивными веществами (ПАВ), является наиболее приоритетной. Среди различных методов и направлений кризисно-реабилитационной помощи важное место занимают психотерапевтические, психокоррекционные методы комплексного воздействия на психику человека, ориентированные на формирование устойчивых паттернов социально-позитивного образа жизни через активацию нравственных и духовных компонентов психики [2].

Тема данной работы связана с исследованием личностных особенностей подростков, употребляющих психоактивные вещества (ПАВ) и затрагивает несколько направлений психологических исследований: социальную педагогику, педагогическую психологию, психологию личности, психокоррекцию, психологию труда и др.

Наше исследование проводилось на базе психологического кабинета одного из предприятий города Москвы.

В связи с этим крайне важным является деятельность психолога и педагога по профилактике наркомании и психокоррекционная работа с подростками, злоупотребляющими психоактивными веществами.

Под нашим наблюдением находится группа подростков (15 человек из 14 и 15 лет) злоупотребляющих ПАВ от 4 до 18 месяцев.

В работе использовались методы:

1. Оценка агрессивности по тесту Басса Дарки
2. Диагностика функциональных состояний САН.
3. Дифференциальная диагностика депрессивных состояний В.А.Жмурова.
4. Анкетирование родителей для раннего выявления зависимости у подростка.

Данные полученные при обработке и интерпретации результатов указанных методик показали неблагоприятное состояние по всем изучаемым параметрам.

Решая вопрос о психокоррекционных мероприятиях, мы понимали всю сложность проблемы, поскольку нам необходимо было работать с наиболее сложным возрастным контингентом - подростками. Подростковый возраст характеризуется, как известно, неустойчивой самооценкой и эмоциональной уязвимостью; подростки склонны воспринимать общество как враждебную силу. В силу возрастных особенностей они очень чувствительны, эмоционально трудно приспосабливаются, чувствуют себя неуютно в обществе. Зачастую немаловажную роль в возникновении аддиктивного поведения у подростка играет неблагоприятный климат в семье, наркотизация ребенка является отражением существования в семье какой-либо проблемы [3].

Учитывая все вышеуказанное, мы пришли к выводу о том, что проблема психологической реабилитации наркозависимых подростков являет-

ся актуальной, наряду с медицинскими аспектами помощи подросткам, злоупотребляющим психоактивными веществами.

В рамках нашей работы психологическая помощь включала в себя психодиагностику, психологическую коррекцию, консультирование подростков и родителей, проведение психологических игр.

Основным принципом, которым мы руководствовались при проведении всех психокоррекционных мероприятий, являлся принцип гуманистический - безоценочное, безусловное принятие подростков, а также активизация внутренних сил организма.

Следует отметить, что психокоррекционная работа носила групповой характер, причем группа состояла не только из подростков, но и родителей; родители были мотивированы на участие в работе совместно с детьми и позитивно отнеслись к предложенным нами мероприятием.

Началом нашей работы стало ознакомление подростков с методикой восстановления защитных систем организма, разработанную доктором Н.Н. Исмуковым [4]. Основу данного метода составляет мысль о том, что любой наркотик подавляет собственную наркотическую систему организма, которая является составной частью общей защитной системы, и уменьшает выработку естественных внутренних наркотиков. Только восстановив ее, можно избавить подростка от тяги к искусственному наркотику. И помочь здесь может только естественная стимуляция.

Нами были проведены занятия по обучению подростков здоровому образу жизни, которые включали в себя:

- рекомендации по питанию;
- обучение упражнениям по лечебной хатха-йоге;
- обучение дыхательным упражнениям;
- обучение релаксации и медитации.

Мы рекомендовали проводить дыхательные упражнения не только в домашней обстановке, но и в любых условиях, в течение всего дня. В беседе подростки отмечали, что в начале работы у них не всегда получалось сконцентрироваться на дыхании, особенно в обстановке повседневных дел, однако примерно через месяц дыхательных упражнений они стали привычными для наших испытуемых. Подростки говорили о том, что выполнение данного рода упражнений оказались в предупреждении новых взрывов, приступов раздражения.

Обучая подростков здоровому образу жизни, мы посчитали необходимым обратиться к методике, направленной на регуляцию мышления - медитация. При ее выполнении человек наблюдает за своим сознанием и очищает сознание от проходящих мыслей.

Однако, мы столкнулись с определенными трудностями: видимо по причинам недостаточной сформированной регуляции эмоционально-волевых процессов для подростков было очень сложно регулировать собственное мышление. Поэтому мы приняли решение использовать в работе и обучить подростков варианту психологической настройки [5].

Основной задачей для нас являлось добиться поведенческих изменений, уменьшить проявления негативизма и конфликтность. Поэтому, учитывая указанные выше характерологические особенности участников нашей группы, для повышения мотивации подростков и положительного настроя в процессе работы, на начальном этапе мы использовали гештальт-подход. Этот выбор определился следующими обстоятельствами: с одной стороны, позиция «здесь и сейчас» хорошо вписывается в психологические особенности контингента, так как подростки, злоупотребляющие психоактивными веществами, ориентированы только на события текущего дня. С другой стороны, ориентация на переживания, вербализация своих чувств требовались подросткам для получения навыка преодоления свойственной им алекситимии.

Существенным моментом психотерапевтических воздействий является поиск личностных ресурсов, которые могли бы стать «зоной роста личности».

Для этого мы предлагали подросткам рассказать о случае, когда подросток почувствовал себя победителем. К сожалению, мы столкнулись с тем, что ресурсы некоторых подростков оказались слабыми или неадекватными. Так, один из подростков, смущаясь, рассказал, что почувствовал себя победителем после того, как успешно обворовал с приятелем квартиру.

Достаточно эффективной оказалась методика «горячего стула», использовавшаяся нами для проработки как межличностного, так и внутриличностного конфликта. В отдельных случаях эта методика вызывала бурно переживаемые чувства, например, когда демонстрировался диалог между подростками и продавцом наркотиков или между «Я - нормативным» и «Я - патологическим». Мы пришли к выводу, что использование техники «горячего стула» помогало подросткам осознать особенности их патологического влечения. Данная техника использовалась в работе неоднократно. В процессе проведения работы нами было отмечено, что применение этой техники привело к постепенному сужению зоны «Я - патологического» и расширению «Я - неформальный» [6].

В ходе проведения данной работы помимо упражнений мы использовали и активное социальное обучение социально-важным навыкам. Для этого мы применяли различные тренинги. В рамках данной работы мы перечислим применявшиеся нами тренинги:

1. Тренинг резистентности (устойчивости) к негативному социальному влиянию. В ходе тренинга изменяются установки на девиантное поведение, формируются навыки распознавания рекламных стратегий, развивается способность говорить «нет» в случае давления сверстников.

2. Тренинг агрессивности или аффективно-ценностного обучения. Он основан на представлении, что девиантное поведение непосредственно связано с эмоциональными нарушениями. Для предупреждения данной проблемы мы обучали подростков распознавать эмоции, выражать их приемлемым образом и продуктивно справляться со стрессом. В ходе группо-

вой психологической работы также формируются навыки принятия решений, повышается самооценка, стимулируются процессы деления и развития позитивных ценностей.

3. Тренинг формирования жизненных навыков. Под жизненными навыками понимают наиболее важные социальные умения личности. Прежде всего это умение общаться, поддерживать дружеские связи и конструктивно решать конфликты в межличностных отношениях. Также это способность принимать на себя ответственность, ставить цели, отстаивать свою позицию и интересы.

После мероприятий психокоррекционной работы с подростками мы второй раз провели диагностику по описанным ранее методикам [4].

Анализ результатов показал, что наблюдается положительная динамика в поведении и состоянии подростков.

Проведенные нами психокоррекционные мероприятия снизили проявления агрессивности в поведении данной группы подростков; улучшились взаимоотношения между родителями и детьми. Из 15 человек, обратившихся за помощью, у 12 наблюдается полный отказ от приема психоактивных веществ (ремиссия), а у 3 подростков сохраняется аддиктивное поведение, но употребление стало носить не постоянный, а случайный характер. Данному подростку и его родителям были даны рекомендации продолжать работу с психологом.

Современное российское общество характеризуется значительным ростом числа подростков "группы риска", к которым относятся и наркоманы и токсикоманы. Наркомания - это типично международная проблема и решение ее, на наш взгляд, нужно искать прежде всего в рамках социально- психологической адаптации человека в обществе. Несомненно, в первую очередь это должно касаться подростков, поскольку это - наиболее уязвимая возрастная категория в плане возникновения различных форм девиантного поведения, к числу которых относятся и аддитивное (зависимое) поведение [7].

Профилактика и психокоррекционная работа с подростками, злоупотребляющими психоактивными веществами, может быть эффективной только тогда, когда осуществляется комплексно и системно, а не представляет собой разрозненные программы [1].

Ориентируясь на данные принципы, мы построили свою психокоррекционную работу следующим образом:

4. Обучение здоровому образу жизни (health promotion education), направленное на формирование стрессоустойчивой личности, способной эффективно преодолевать жизненные трудности, снимать эмоциональное напряжение без употребления наркотиков.

5. Применение упражнений, тренингов, ролевых игр с целью развития личностных ресурсов, повышения социальной и персональной компетентности.

6. Работа с родителями наркозависимых подростков, которая включала в себя совместную работу подростков и их близких, а также консультации только для родственников.

Таким образом, в деятельность психолога по своевременной психокоррекции с подростками, принимающими ПАВ, является весьма успешной по профилактике отклоняющегося поведения.

Литература

1. Акатова Н.С. Профилактика наркомании в учебных заведениях. – М.: МГУТС СТИ, 2002

2. Кабанов М.М. Психосоциальная реабилитация и социальная психиатрия. - Спб. 1998

3. Кулаков С.А. Диагностика и психотерапия аддиктивного поведения у подростков: Учеб-метод. пособие – М., 1998

4. Исмуков Н.Н. Без наркотиков: программа предупреждения и преодоления наркотической и алкогольной зависимости. - Ростов на/Д.: Феникс, 2004

5. Наркомания: Методические рекомендации по преодолению наркозависимости под ред. А.Н.Гаранского. – М., 2000

6. Фёдоров А.П. Методы поведенческой психотерапии: Учеб.-метод. пособие Спб., 1987

7. Рудакова И.А. Девиантное поведение. – Ростов –н/Д.: Феникс, 2005

ИМИДЖ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА

А.А. Семёнова

аспирант

(г. Санкт-Петербург)

Развитие человека происходит в трех взаимосвязанных направлениях: как сложного природного существа (индивида), как личности и как субъекта профессиональной деятельности. Личность можно рассматривать как продукт индивидуально-психического развития. По мнению Б.Г. Ананьева, личность – это не весь человек, а его социальное качество, определяемое через статус в обществе, роли и ценностные ориентации. Индивидуальное, личностное и профессиональное развитие могут протекать синхронно и гетерохронно. Стоит отметить, что на индивидуальное развитие оказывают влияние биологические факторы, на личностное – психические особенности и ведущая деятельность, на профессиональное – социально-экономические факторы и ведущая деятельность. Тогда профессиональная социализация будет сопровождаться профессиональной индивидуализацией.

Проблема движущих сил развития личности исследована различными учеными. Например, А. Адлер, К. Левин, Л. Фестингер движущими силами развития личности считают стремление к равновесию. А. Маслоу, Г.

Оллпорт – стремление к напряжению. Л.И. Анцыферова, Б.В. Зейгарник считают, что эти движущие силы находятся в противоречии равновесия и напряжения (1). В.С. Мерлин выявляет взаимосвязь между уровнем развития личности, избранным ею жизненным путем и ее самосознанием (2). Появляется новое фундаментальное направление в психологии (1961 год) – гуманистическая психология. В своей гуманистической теории А. Маслоу предлагает рассматривать человека, рационально принимающего решения и осознанно стремящегося актуализировать свой потенциал. В центре подхода – анализ функционирования психики человека, которая описывается в понятиях “самореализация” и “самоактуализация”. Рассмотрим данные феномены подробнее.

“Самоактуализация – это своеобразный осознанный выбор в пользу своей сущности и поэтапное воплощение себя в жизни, а также возможность осуществить свою миссию, то есть состояться на наиболее высоком из возможных для человека уровнях, живя, поступая, творя в совершенно конкретных исторических условиях места и времени только ему присущим образом”.⁷ Самоактуализирующаяся личность, по мнению А. Маслоу, имеет врожденную склонность к профессии.

Самореализацию в данной концепции называют “функцией выражения ценностей, что предполагает возможность для человека выразить свою “центральную” ценность как компонент образа “Я” (3). Самореализация – это процесс опредмечивания человеком своих сущностных сил. В.Г. Горчакова предлагает развести понятие самореализации с ее родственными понятиями (самовыражение, самоутверждение и саморазвитие) следующим образом: самовыражение – это “активность субъекта, направленная на самореализацию”.⁸ Самоутверждение, имея мотивационную основу, стремится получить общественное признание со стороны других. Саморазвитие предполагает “обогащение своих сущностных сил”.⁹

Развитие личности тесно взаимосвязано с ростом профессионализма. Именно характеристики личностно-профессионального развития составляют основу профессионализма. Профессионализм личности выражает уровень ее профессиональной культуры, которая воплощается в результатах деятельности. В основе роста профессионализма и развития личности лежит принцип саморазвития, который превращает собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования действительности. В свою очередь, преобразование профессиональной деятельности приводит к дальнейшему личностному росту.

Профессиональное становление человека соответствует жизненному пути человека в целом. Ш. Бюллер считает, что профессиональное развитие как процесс длится всю жизнь. Б. Сьюпер под процессом профессиона-

⁷ Горчакова В.Г. Прикладная имиджелогия: учебное пособие. – М.: Академический проект, 2007. – С. 95.

⁸ Там же. С. 98.

⁹ Там же. С. 99.

лизации понимает процесс развития личности, который характеризуется степенью самостоятельности в решении проблем профессионального развития.

Понятие “профессия” (от лат. *profiteri* – “говорить публично”, “объявлять другим о своем деле, специальности”) – это область и применение сил, квалификация, качественная определенность человека, который имеет некоторые умения, знания, опыт, личностные качества. Профессия является воплощением в жизнь самого себя, своих способностей, устремлений и интересов. Когда личность выходит на лидерские позиции в своей профессии, обеспечение эффективности и качества деятельности, репутации становится для нее особенно важным. И тогда имидж проявляет себя как необходимый атрибут профессиональных отношений и составляет часть успешной карьеры профессионала.

Имидж – это сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо. Причем образ обладает большой регулятивной силой. Поясним, что следует понимать под стереотипом. Стереотип (от греч. *stereos* – твердый и *typos* - отпечаток) – достаточно устойчивый, упрощенный образ, который складывается в условиях дефицита информации как результат обобщения личного опыта и представлений, принятых в обществе. Стереотип упрощает реагирование на изменяющуюся реальность. Поэтому имидж не должен содержать много характеристик, он должен быть доступным и соответствовать позитивным представлениям о лидере-профессионале (4). Профессиональный имидж содержит в себе личностную и профессиональную характеристику, которая складывается из четырех слагаемых: профессионализм и компетентность; нравственная надежность лидера; гуманитарная образованность; владение лидером навыками психотехнологии (5). Данные компоненты имиджа воспринимаются как некая целостность поведения лидера и его отдельных уникальных особенностей. А всякое поведение лидера будет рассматриваться как эффект, производимый им на окружающих. Тогда профессионал должен уметь управлять впечатлениями, т.е. владеть навыками самопрезентации. Обратимся к принципам создания положительного имиджа, которые позволяют управлять впечатлением и влияют на достижение профессионального успеха. Среди них следующие: умение перевести разговор с партнером о будущем в разговор о настоящем; позиционирование своих успехов и своей роли в успешных делах; образ должен представлять сильного, уверенного человека, владеющего коммуникативными техниками; использовать технику создания “послеобраза”; публичная презентация и умение повлиять на первое впечатление, которое считается решающим в создании позитивного имиджа (6). Кроме того, в основу формирования профессионального имиджа могут быть положены следующие основные принципы: принцип повторения; принцип непрерывного усиления воздействия; принцип “двойного вызова” (подсознательные психические процессы).

Таким образом, добиться представления о человеке как о специалисте и профессионале можно с помощью формирования и управления профессиональным имиджем. Среди факторов достижения вершин профессионализма называют: одаренность, способности, воспитание, образование, самовыдвижение к вершинам профессионализма в самостоятельной деятельности, но только профессиональный имидж позволит соответствовать требованиям профессии в их внешних проявлениях и межличностном взаимодействии. Профессионализм не является массовым, так как он включает в себя личностный компонент, который приобретается самостоятельно и благодаря постоянным усилиям по формированию, корректировке и поддержанию желаемого имиджа.

Литература

1. Горчакова В.Г. Прикладная имиджелогия: учебное пособие. – М.: Академический проект, 2007.
2. Олишевский С.Е. Гуманистическая психология и феноменологический подход. – М.: Смысл, 1997.
3. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие. – М.: РАГС, 1995.
4. Политическая психология: учебное пособие для вузов / под общей редакцией А.А. Деркача, В.И. Жукова, Л.Г. Лаптева. – М.: Академический проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2001.
5. Шалагинова Л.В. Психология лидерства. – СПб.: Речь, 2007.
6. Панфилова А.П. Имидж делового человека: учебное пособие. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2007.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

А.Л. Сиротюк

доктор психологических наук, профессор

А.С. Сиротюк

аспирант

(г. Тверь)

Образование - это то, что у вас останется, когда вы забудете всё, чему учились.

Б.Ф. Скиннер

Проблема заключается не в том, что образование стало хуже, просто требования к качеству стали другие.

Руководитель Рособнадзора Л.Н. Глебова

Современный период развития человечества описывается многими специалистами как переходный от индустриального общества к глобальной социально-экономической модели постиндустриального общества, то есть обществу информации, обществу профессионалов, обществу знаний,

обществу образования и т.д. В связи с этим, в ранг государственного приоритета образовательной политики президент РФ Д.А. Медведев возвел такие ориентиры новой школы как:

- ориентир на возрождение национальной системы образования, направленной на раскрытие способностей обучающихся в образовательном пространстве;

- ориентир на психолого-педагогическое сопровождение личностного развития обучающихся.

Основные целевые установки национальной системы образования отражены в Федеральном государственном образовательном стандарте: «В ходе образовательного процесса современный человек должен не столько накапливать багаж знаний и умений, сколько приобретать способность самостоятельно и совместно с другими ставить осмысленные цели, выстраивать ситуации самообразования, искать и продуцировать средства и способы решения проблем, т.е. становиться на деле самостоятельным, инициативным и креативным. В свою очередь, реализация образованием указанных ориентиров связана с изменением общего подхода к регламентации деятельности образовательных учреждений» [3].

Стратегическим элементом государственных образовательных стандартов выступает качество образования, как социальная категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие требованиям, предъявляемым обществом и государством к уровню знаний, умений и навыков выпускников, степени их интеллектуального, физического и нравственного развития, степени сформированности их ключевых жизненных компетенций. Для решения подобных задач необходим совершенно другой подход к организации процесса обучения, в рамках которого обучающиеся должны выступать как субъекты самостоятельной учебно-познавательной деятельности, а преподаватель как организатор (менеджер) обучающей среды. Результатом такого обучения будет являться формирование у обучающихся познавательного интереса, самостоятельного творческого мышления, опыта практического решения задач, ориентация на успех (а не на избегание неудач), что, как раз и является основой личностного роста и жизненной самореализации.

В.М. Полонский трактует *качество образования* как определенный уровень знаний и умений умственного и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания [5].

Д.Ш. Матрос, М.М. Поташник, Е.А. Ямбург указывают на то, что *качество образования* - это категория «штучная» и может быть определена только на уровне конкретных выпускников на основе фактов, поступков, их поведения в разных ситуациях [4].

С.Д. Ильенкова, рассматривая качество образования с точки зрения процессного подхода, выделяет следующие его показатели [2]:

- Качество профессорско-преподавательского состава: уровень компетентности; потребность и способность заниматься преподавательской

деятельностью; наблюдательность; способность устанавливать контакты с внешней и внутренней средой; известность в соответствующей научной области; научно-исследовательская активность; наличие научной школы.

- Качество материально-технической базы образовательного учреждения: наличие основных средств, обеспечивающих образовательный процесс; проведение научных исследований и разработок (здания, машины, оборудование, библиотека, лаборатории и др.).

- Мотивация преподавательского состава: соответствующий социальный статус, обеспечивающий привлекательность преподавательской работы.

- Качество учебных программ: соответствие образовательным стандартам; наличие инновационной составляющей.

- Качество обучающихся: профильные знания; знание компьютера; владение иностранным языком; желание учиться на протяжении всей жизни; духовно-нравственные качества; высокий уровень развития познавательных процессов (память, речь, внимание, мышление и т.д.); дисциплинированность; настойчивость; работоспособность; наблюдательность; планирование карьеры.

- Качество инфраструктуры.

- Качество знаний: фундаментальность, глубина и др.

- Инновационная активность руководства.

- Внедрение процессных инноваций.

- Востребованность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Достижению нового качества образования мешают устаревшие представления о качестве образования, характерные для большинства педагогических и руководящих работников в системе образования, их неготовность оценивать новое качество образования в комплексе измеримых показателей. В связи с этим «у России есть риск - инвестировать большие средства в воспроизводство образования вчерашнего дня ... Необходимо, поддерживая традиции отечественного образования, сформировать принципиально новую систему образовательных институтов, ориентированную на потребности постиндустриальной экономики и общества XXI века ...» [7, С.34].

Качеству образования первостепенное значение уделяется и в документах Болонского процесса. Европейский подход к оценке и контролю качества образования предполагает сближение стандартов, процедур и руководящих принципов, для чего необходимо выполнение трех основных условий [1].

Условие №1. Выработка совместимых систем контроля, ориентированных на пороговые стандарты высшего образования, которые устанавливают требования к уровню подготовки выпускников (ориентация на результаты), но не временные и не содержательные параметры процесса. Иными словами, в пороговых стандартах, как нормах качества высшего образования, должно произойти смещение акцентов с количественно-

затратных показателей на *показатели результата*: компетентность и обученность. Отечественная высшая школа рискует оказаться на периферии европейского образования, если государственные образовательные стандарты устойчиво будут придерживаться концептуальной установки на нормирование содержания образования, его продолжительности и условий организации образовательного процесса.

Условие №2. Создание систем независимого оценивания, которое может привести к европейским знакам качества для широких предметных областей высшего образования (контроль качества без национальных границ). Особая роль отводится существующим и будущим общеевропейским сетям по предметам (профилям, специальностям, направлениям подготовки). Предполагается, что эти аккредитационные структуры станут устанавливать минимальные стандарты для отдельных дисциплин или их совокупностей, а также инициировать процедуры измерения скорее на уровне отдельных образовательных программ (предметов), нежели на уровне высших учебных заведений. Им будет дано право присуждать *Знаки качества*, основанные на европейских стандартах, не искаженных национальными табелями о рангах (national league tables).

Условие №3. Координирование подходов к стандартам качества *транснационального образования*, которое стремительными темпами охватывает Европу (франчайзинг, оффшорные структуры, кампусы и их сети, частно-тренинговые компании, твиннинг, провайдерные университеты и агентства, виртуальные университеты и т.д.). В соответствии с Генеральным соглашением о торговле услугами предполагается интенсивное распространение транснационального образования и в России (GATS - General Agreement on Trade Services).

Управление качеством образования включает как модель управления, механизмы оценки и обеспечения качества, так и аналитические, информационные системы оценивания.

В настоящее время в высших учебных заведениях (вузах) России используются три основные модели управления качеством подготовки специалистов, основанные на следующих методах и подходах [6].

1. *Оценочный подход управления качеством деятельности вуза (SWOT - анализ).* Данная модель управления качеством образования предполагает систематическое проведение самооценки для выявления сильных и слабых сторон деятельности вуза, а также положительных и отрицательных факторов его развития. На этой основе вырабатываются и предлагаются меры для разрешения выявленных проблемных ситуаций и улучшения деятельности вуза. В течение ряда лет данная модель используется в Новосибирском государственном техническом университете, Петрозаводском государственном университете, а также в ряде других вузов.

2. *Концепция, основанная на принципах Всеобщего менеджмента качеством (TQM).* Данная модель менеджмента, основанная на принципах TQM (всеобщего управления качеством), также использует метод оценок, однако основана на более глубоком анализе деятельности вуза, как произ-

водителя продукции и услуг. Концепция TQM предполагает наличие у вуза чётко и ясно сформулированной миссии; стратегических целей, которые выработаны в результате всесторонних исследований потребностей внешней среды в основных продуктах деятельности вуза.

Всеобщий менеджмент качества предполагает процессный подход к деятельности вуза, использует ряд специфических, достаточно сложных, но весьма эффективных методов и инструментов управления качеством. Лидером в разработке и использовании данной модели менеджмента является Ивановский энергетический университет.

3. *Модель менеджмента, основанная на требованиях международных стандартов качества серии ISO 9000:2000*, предполагает установление заинтересованных сторон, выявление их требований к качеству продукции, создание системы непрерывного совершенствования деятельности. Данная модель базируется на принципах менеджмента качества, в том числе процессном подходе. В отличие от модели TQM в данной модели основным инструментарием менеджмента является документированная система менеджмента, ориентированная на качество (в виде соответствующих стандартов предприятия, инструкциях и т.д.).

Работа по созданию и внедрению таких систем ведётся во многих вузах России, но наилучшие результаты получены в Московском государственном институте стали и сплавов, Санкт-Петербургском государственном электротехническом университете, Московском государственном технологическом университете «Станкин», Томском политехническом университете.

Кроме вышеуказанных моделей управлением качеством образования в мировой практике известны такие варианты как:

- модель Европейского фонда по менеджменту качества (EFQM) и ее модификации для высшего образования;
- модель премии Правительства РФ в области качества образования;
- модель премии Министерства образования РФ «Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов»;
- модель Центра исследований политики в области высшего образования (CHEPS) университета Твенте (Нидерланды);
- модель Ассоциации университетов Нидерландов (VSNU);
- бельгийско-нидерландская модель (НВО Expert Group);
- модель национальной американской премии по качеству «Baldrige National Quality Award» в области образования;
- модель эталонного тестирования для Австралийских университетов.

Таким образом, усиление внимания к системе образования предполагает новые исследования в области управления качеством образования на основе использования современных образовательных технологий и средств обучения, внедрения передовых достижений науки в практику. На основе результатов исследований должна быть осуществлена разработка механизмов как ведомственной, так и общественной экспертизы нового качест-

ва образования, его критериев и системы показателей. В эту деятельность должны вовлекаться самые разнообразные субъекты оценки качества образования: органы общественно-государственного управления образовательными учреждениями, центры оценки качества образования и т.д.

Литература

1. Байденко, В. И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы /В. И. Байденко. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002.
2. Ильенкова, С. Д. Управление качеством /С. Д. Ильенкова [и др.]. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999.
3. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов общего образования: проект /А. М. Кондаков [и др.]; под ред. А. М. Кондакова, А. А. Кузнецова. - М.: Просвещение, 2008.
4. Матрос, Д. Ш. Управление качеством образования /Д. Ш. Матрос, М. М. Поташник, Е. А. Ямбург. - М.: Педагогическое общество России, 2006.
5. Полонский, В. М. Словарь понятий и терминов по законодательству РФ об образовании /В. М. Полонский. - М., 1995.
6. Азарьева, В. В. Практические рекомендации по выбору типовой модели системы управления качеством образования для вузов и ссузов /В. В. Азарьева [и др.]. - Петрозаводск, 2005.
7. Волков, А. Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях /А. Волков [и др.]. - М.: ГУ ВШЭ, 2008.
8. Яновский, Б. Г. Управление качеством. В чем смысл этого понятия? Разберемся в терминологии /Б. Г. Яновский //Высшее образование сегодня. – 2007. - №3. - С.18-21.

ВОСПИТАННОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ (В РАМКАХ ГРАНТА РГНФ № 08-06-00094А)

Е.А. Смягликова

*кандидат педагогических наук, доцент
(г. Архангельск)*

В настоящее время в период сложного и противоречивого развития государства на пути создания гражданского общества особую актуальность приобретает проблема воспитания подрастающего поколения, формирования и сохранения ценностей личности. Общеизвестно, что решение множества социальных проблем в обществе зависит от уровня сформированности у молодых людей положительного отношения к старшему поколению, людям пожилого возраста, детям, уважения современных девушек и юношей друг к другу.

С целью изучения вопроса о воспитанности у молодых людей, установки на изменение уровня воспитанности, оценки воспитанности с позиции пользы для себя, других людей и современного общества в целом, кафедрой педагогики, психологии и профессионального обучения Архангельского государственного технического университета было проведено социологическое исследование студентов 1 курса очной формы обучения 2009-2010 учебного года.

В опросе, проведенном в рамках исследования кафедры педагогики Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, участвовало 79 студентов: 67 девушек и 12 юношей в возрасте от 17 лет до 21 года. В исследовании была использована «Анкета для студентов 1 курса» (Приложение 1). Респондентам предлагалось выразить свое отношение по вопросу воспитанности современных молодых людей.

Анализируя аргументы студентов, выдвинутые на определение воспитанности человека своего возраста, необходимо отметить, что одной из главных позиций воспитанности студенты считают: знание и соблюдение личностью общепринятых норм поведения в обществе (более 80% респондентов). Для 20 % респондентов значимы и такие позиции как: доброжелательность, вежливость, отзывчивость, уважение и терпимость к окружающим людям; интеллигентность, порядочность, образованность, ответственность, нравственность человека и др.

По мнению большинства респондентов, уровень воспитанности человека по мере его взросления меняется (это определено 97% респондентами женского и 91,7% мужского пола).

Вместе с тем необходимо констатировать, что ожидания юношей и девушек разнятся по ряду позиций вопроса: «Кто или что может повлиять на изменение воспитанности человека вашего возраста?» (Таблица 1).

Таблица 1.

Влияние на изменение воспитанности человека

Ответы на вопрос	Девушки, кол-во / %	Юноши, кол-во / %
учителя, школа	27 / 40,3%	4 / 33,3%
родители	60 / 89,5%	10 / 83,3%
друзья	44 / 65,7%	12 / 100%
самовоспитание	53 / 79,1%	8 / 66,6%
книги, фильмы, телепередачи, музыка	34 / 50,7%	8 / 66,6%
забота о других людях	26 / 38,8%	3 / 25%
сам процесс образования	22 / 32,8%	3 / 25%
религия	18 / 26,9%	4 / 33,3%
изучение правил	35 / 52,2%	3 / 25%

	хорошего тона		
	сама окружающая	36 / 53,7%	7 / 58,3%
0	жизнь		
	случайные об-	15 / 22,4%	2 / 16,6%
1	стоятельства		
	подражание дру-	12 / 17,9%	2 / 16,6%
2	гим людям		
	требовательность	4 / 6%	1 / 8,3%
3	окружающих, нетерпи-		
	мость к невоспитанно-		
	сти других		
	общество	40 / 59,7%	8 / 66,6%
4			

Так из перечисленных выше вариантов главный смысл для студентов имеют такие позиции анкеты как: родители (66% девушек и 66% юношей), друзья (22% девушек и 66% юношей), самовоспитание (62% девушек и 35% юношей), сама окружающая жизнь (24% девушек и 33% юношей), общество (32% девушек и 58% юношей).

По мнению 95,5% участвовавших в опросе девушек воспитанность меняется с течением времени. Юноши выделяют эту позицию на 100%. Сопоставляя данные исследования, мы получили следующие результаты по определению главной причины изменения воспитанности у респондентов: взросление человека, влияние родителей, друзей, общества в целом, окружающей среды, постановка высоких жизненных целей, образование и самовоспитание, а также случайные обстоятельства.

В ходе исследования мы определили позиции, по которым у девушек и юношей наблюдаются разные результаты: как отмечают респонденты, воспитанность у 97% девушек менялась в лучшую сторону и только у 75% юношей данная позиция отмечена положительно.

Схожие у юношей и девушек результаты мы получили по определению респондентами своей воспитанности по таким позициям как:

1. путь самонаблюдения и самоанализа (80% девушек и 83% юношей),
2. замечания старших (38,8% девушек и 40% юношей),
3. замечания сверстников (17% девушек и 16,6% юношей),
4. путь сравнения с другими людьми (32,8% девушек и 38,8% юношей).

В ходе исследования мы определили позиции, по которым у юношей и девушек наблюдаются разные результаты:

1. отношение к вам окружающих (59,7% девушек и лишь 40% юношей),
2. изучение норм воспитанности, этикета, правил поведения (27% девушек и только 16,6% юношей).

В 18-19 вв. люди зачитывались «Письмами к сыну» Ф.С.Честерфилда. В одном из них он писал: «Воспитанность - это единственное, что может расположить к тебе людей с первого взгляда, ибо для того, чтобы распознать в тебе большие способности, нужно больше времени.<...> Пожалуй, ничто не приобретается с таким трудом и ничто столь не важно, как хорошие манеры, которые не имеют ничего общего ни с натянутой церемонностью, ни с наглой развязностью, ни с нелепой застенчивостью». В результате исследования мы выяснили, что 80% опрошенных девушек и 72% юношей полагают, что эти слова до сих пор не устарели. Кроме того, 72% девушек и 48% юношей обратили внимание на то, что «воспитанность - это единственное, что может расположить к тебе людей с первого взгляда...», «...и ничто столь не важно, как хорошие манеры» отметили 28% девушек и 52% юношей.

На вопрос «Меняются ли представления людей о воспитанности по ходу истории?» утвердительно ответили 83,6% девушек и 83,3% юношей. Положительные ответы респонденты мотивировали следующими вариантами: «люди становятся более образованными» отмечают 38,8% девушек и 25% юношей. О том, что «семья больше внимания уделяет детям» определяют только 6% девушек и 8% юношей, а 50,2% девушек и 35% юношей полагают, что «воспитание становится предметом заботы общественных институтов». Кроме того, юноши отмечают позицию «развития общества», которая не выделяется девушками. В свою очередь девушки отмечают «умение вежливо вести себя», «изменение духовных ценностей (религия)». Юноши не рассматривают данные позиции.

Значительная часть респондентов полагают, что необходимо оценивать воспитанность с позиции пользы. Единодушие наблюдается при оценке высказывания 85% девушек и 72% юношей.

В исследовании студенты-первокурсники также определяют ценность воспитания для себя, других людей и общества в целом. Большинство респондентов ценность воспитанности для себя определяют в следующих высказываниях: общение с удовольствием, уважение других людей, интеллигентность, ответственность и просто быть хорошим человеком. Ценность воспитанности для других людей респонденты определили как: уважение, интеллигентность, приятное общение и доброта. Для общества в целом ценность воспитания студентами рассматривается как: прогресс общества, совершенствование личности, хорошие манеры и гуманное отношение друг к другу.

Данные социологического исследования свидетельствуют о том, что по многим позициям взгляды на вопрос воспитанности у молодых людей схожи у девушек и юношей. Совпадение ожиданий положительных моментов наблюдается по ряду ассоциаций, которые возникают у первокурсников девушек и юношей в связи с понятием «воспитанность»: образованность, культурное поведение в обществе, личные ценности, хорошие манеры, этикет, контроль над поступками, вежливость, порядочность, аккуратность, скромность, искренность человека и др. Необходимо отметить, что

юноши в ответах также указали ассоциации, возникающие в связи с понятием «воспитанность»: президент Российской Федерации, члены королевской семьи, руководители, родители, зарубежные студенты.

Таким образом, целью проведенного исследования был сравнительный анализ ответов юношей и девушек - студентов 1 курса технического университета по вопросу воспитанности подрастающего поколения. Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод и о том, что у значительной части респондентов сформировались представления о воспитанности современных молодых людей в обществе.

Приложение 1.

Анкета для студентов 1 курса 2009-2010 уч. года

В одном из учебных пособий написано: «Воспитанность не может быть сведена к внешним правилам этикета поведения. Воспитанность - это и не сумма, конгломерат многих качеств ученика...». Наш исследовательский коллектив просит вас помочь в изучении данного вопроса. Ваша помощь – в искренних ответах. Они помогут педагогам разобраться в данной проблеме.

1. Ваш возраст

2. Ваш пол

2. Как бы вы определили воспитанность человека своего возраста?
Допишите предложение: «Воспитанность –

.....

3. Меняется ли уровень воспитанности человека по мере его взросления? Подчеркните выбранный ответ:

3.1. да

3.2. нет

3.3. не знаю

4. Кто или что может повлиять на изменение воспитанности человека вашего возраста? Обведите избранные вами номера ответов, которые соответствуют вашему мнению:

4.1. учителя, школа;

4.2. родители;

4.3. друзья;

4.4. самовоспитание;

4.5. книги, фильмы, телепередачи, музыка и т.д.;

4.6. забота о других людях;

4.7. сам процесс образования;

4.8. религия;

4.9. изучение правил хорошего тона;

4.10. сама окружающая жизнь;

4.11. случайные обстоятельства;

4.12. подражание другим людям;

4.13. требовательность окружающих, нетерпимость к невоспитанности других

4.14. общество

5. Какие из перечисленных выше вариантов имеют для вас самый главный смысл? Укажите номера предложенных выше вариантов.....

6. Менялась ли ваша воспитанность с течением времени?

6.1. да

6.1. нет

6.3. не знаю

7. Если ваша воспитанность менялась, что было главной причиной этого? Напишите, пожалуйста, свой ответ.....

8. В какую сторону менялась ваша воспитанность?

8.1. в лучшую

8.2. в худшую

9. Как вы определяете свою воспитанность? Выделите избранные ответы.

9.1. путем самонаблюдения и самоанализа

9.2. по отношению к вам окружающих

9.3. по замечаниям старших

9.4. по замечаниям сверстников

9.5. путём сравнения с другими людьми

9.6. посредством изучения норм воспитанности, этикета, правил поведения

10. Как вы думаете, устарели ли слова Ф.С.Честерфилда: «Воспитанность - это единственное, что может расположить к тебе людей с первого взгляда, ибо для того, чтобы распознать в тебе большие способности, нужно больше времени.<...> Пожалуй, ничто не приобретается с таким трудом и ничто столь не важно, как хорошие манеры, которые не имеют ничего общего ни с натянутой церемонностью, ни с наглой развязностью, ни с нелепой застенчивостью».

10.1. да

10.2. нет

10.3. не знаю

11. Подчеркните в приведённом высказывании те слова, на которые вы обратили внимание.

12. Меняются ли в истории представления людей о воспитанности ?

12.1 да

12.2. нет

12.3. не знаю

13. Если вы выбрали вариант «да», то мотивируйте свой ответ, выберите варианты, которые ближе всего к вашему мнению:

13.1. люди становятся более образованными

13.2. семья больше внимания уделяет детям

13.3. воспитание становится предметом заботы общественных институтов (семья, школа, культурно-просветительные учреждения, СМИ и т.д.)

14. Можно ли оценить воспитанность с позиции пользы?

14. 1. да

4.2. нет

4.3. не знаю

15. В чем вы видите ценность воспитанности?

15.1.

для

се-

бя.....

15.2. для других лю-
дей.....
15.3. для общества в це-
лом.....

16. Напишите ряд ассоциаций, которые возникают в связи с понятием *воспитанность* (ассоциация – это образ, возникающий в связи с чем-либо по сходству, контрасту, причинно-следственным связям).....

СПАСИБО за ответы!

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Э.Э. Сульчинская
аспирант
(г. Москва)

На современном этапе, когда вопрос накопления человеческого капитала через систему образования является вопросом конкурентоспособности нации, особую значимость приобретает тема профессиональной подготовки и переподготовки руководителей. Эффективно сформированная система подготовки руководителей способствует повышению их личностной конкурентоспособности, как следствие повышению конкурентоспособности предприятия в целом.

Говоря о приросте человеческого капитала на индивидуальном и национальном уровне, нельзя не затронуть вопрос компетентного подхода к обучению.

Существует различное толкование понятий «компетенции».

Компетенция (от [лат.](#) *competere* — соответствовать, подходить) — это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определенный класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников). В данном понимании компетенции используются при оценке персонала. Совокупность компетенций; наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области называют **компетентностью**. (Википедия)

Компетенции – это характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности, совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения. (Кибанов А.Я.)

Первое определение более общее и формализованное, оно четко показывает конечную цель формирования компетенций, которой является способность руководителя решать необходимые задачи, что и является по-

казателем его компетентности. Во втором определении среди различных составляющих компетенций выделены способы поведения.

Современная практика подготовки руководителей в большей степени, ориентирована на формирование определенных знаний, умений и навыков. При этом поведенческий аспект компетентности руководителей не учитывается. А именно поведенческая компетентность руководителей в наибольшей степени влияет на практику управления, состояние социально-психологического климата в коллективе и поведение подчиненных. Знать, уметь и хотеть это еще не значит адекватно и эффективно поступать в различных управленческих ситуациях. В связи с этим возрастает необходимость в большей мере заботиться о формировании поведения и влиянии на личностные характеристики руководителей в процессе их подготовки.

Можно выделить ряд факторов затрудняющих процесс формирования поведенческой компетентности руководителей.

Во-первых, сложность поведения как явления. Поведение - полидeterminированный процесс, определяемый как внутренними, так и внешними факторами. При этом если объективно существующие факторы, такие как тип решаемых задач, условия деятельности, система взаимоотношений в коллективе и другие можно моделировать, прогнозировать и корректировать, то влияние субъективных факторов поведения моделировать и прогнозировать трудней, значит трудней и влиять на них.

Во-вторых, совокупность личностных детерминант поведения достаточно велика, к ним относят темперамент, характер, направленность личности, особенности развития ее когнитивной сферы, особенности Я-концепции и другие. На сегодняшний день не достаточно ясна степень и характер влияния этих детерминант друг на друга и на поведение руководителей. Решение данной проблемы лежит в системном подходе к изучению личностных детерминант поведения руководителей.

В-третьих, формировать поведение не возможно, не влияя на определенные личностные характеристики. А это не всегда комфортно для самого обучаемого, может вызывать включение защитных механизмов и снижение мотивации. Решить этот вопрос можно создав, изначально сильную мотивацию к трансформирующему обучению.

В-четвертых, создавая программы обучения руководителей, необходимо четко представлять какой именно тип поведение руководителей нужно формировать. Из всех типов поведения применительно к руководителям чаще всего рассматривают такие типы поведения как профессиональное, трудовое, деловое. При этом нет четкого разграничения этих понятий, представления о взаимовлиянии этих типов поведения и о возможностях их целенаправленного формирования.

Пятым фактором является технологии профессиональной подготовки руководителей, приемы работы, имеющиеся в арсенале обучающих организаций и готовность специалистов, занимающихся обучением работать с этими технологиями.

Традиционные технологии обучения руководителей ориентированы в основном на увеличение знаний, частично на формирование умений и навыков.

Инновационные технологии не всегда хорошо вписываются в сложившуюся систему подготовки руководителей, требуют специальной подготовки преподавателей, нового подхода к организации учебного процесса, с одной стороны. С другой стороны не всегда соответствуют ожиданиям самих руководителей, их стереотипам. Тем не менее, прежде всего они могут решить вопрос повышения поведенческой компетентности руководителей.

Наиболее широко распространенной и востребованной технологией обучения руководителей является тренинг. При этом тренинги для руководителей имеют двоякую ориентацию. Одни тренинги, имеют ярко выраженную обучающую направленность, ставящие учебные цели, другие тренинги имеют психологическую направленность и связаны с влиянием на личность, ее поведение и отношения. Важно в тренингах для руководителей оптимально сочетать познавательный и поведенческий аспекты обучения.

Эффективным с точки зрения формирования поведения руководителей показал себя метод поведенческого моделирования, который способствует формированию конкретных установок и навыков через демонстрацию определенных моделей поведения и предложение учащимся воспроизвести их. Поведенческие модели должны иметь позитивное развитие, быть практически значимыми и демонстратор образцов должен вызывать желание следовать его примеру.

Все большее распространение получает разработанный в 20х годах в США метод кейсов, заключающийся в обучении на разборе практических ситуаций. Он способствует не только развитию навыков анализа, структурирования информации и принятия решений, но и навыкам формирования оптимальных схем поведения в определенных ситуациях.

Полезным могло бы быть проведение групп открытого общения для руководителей с разбором конкретных ситуаций. На сегодняшний день такая форма в работе с профессиональными проблемами не достаточно распространена. Группы открытого общения для руководителей являются как обучающим средством, так и способом психологической поддержки управленцев.

Технологии обучения руководителей должны разрабатываться с учетом специфики их деятельности и соответствовать ряду требований.

Говоря о выборе технологий для обучения руководителей необходимо учитывать ряд особенностей. Прежде всего, речь зачастую идет об обучении взрослых людей, имеющих опыт работы. Это, как правило, уже сложившиеся личности с определенным кругом профессиональных знаний, умений и навыков. Это люди, лидерские качества и управленческие способности. Это практики отличает в большей степени ориентация на

конкретные результаты, на практику, чем на общие рассуждения. Поэтому при выборе технологий обучения необходимо опираться на следующие принципы.

1. **Активность.** Минимизация использования в ходе обучения лекционной подачи материала и максимально широкое использование методов активного обучения, обеспечивающих более быстрый переход от знания и понимания к действию и формирующих способы действия

2. **Ориентация на практическое использование полученных знаний,** тесная связь содержания занятий с каждодневной управленческой практикой. Этой цели служат групповые обсуждения и задания, которые руководители в ходе обучения прорабатывают в малых группах, что дает возможность одновременно рефлексии руководителями собственного поведения и обратной связи со стороны коллег.

3. **Командная работа.** Основная задача руководителя состоит в организации работы других людей, поэтому овладение навыками командной работы имеет особое значение для руководителей. Обучение с использованием преимуществ командного взаимодействия способствует формированию определенных поведенческих стереотипов и их закреплению благодаря наличию групповых норм.

4. **Проектная работа как форма закрепления полученных знаний и навыков работы и стереотипов поведения.**

Выводы:

➤ Эффективная система подготовки руководителей является основой их личностной конкурентоспособности и важным условием повышения конкурентоспособности нации.

➤ Современная система подготовки руководителей ориентирована в большей степени на преумножение знаний умений и навыков руководителей, чем на формирование их поведенческой компетентности;

➤ Поведенческая компетентность является важной составляющей компетентности руководителей в целом и во многом определяет эффективность его деятельности. Для ее повышения необходимо сместить акцент в обучении руководителей на формирование способов поведения и личностных качеств руководителей. Эта задача требует создания у обучающихся мотивации на трансформирующее обучение;

➤ Процесс формирования поведенческой компетентности руководителей затруднен как сложностью поведения, как явления, так и недостаточной теоретической осмысленностью этого явления и недостаточной разработанностью практического инструментария работы с ним.

➤ Перенесение внимания на поведенческий аспект в подготовке руководителей предполагает усовершенствование технологий обучения и изменений в организации учебного процесса. Преимущественное положение, в котором должны занимать инновационные технологии, активизи-

рующие когнитивную, мотивационную и поведенческую составляющие личности.

➤ При выборе технологий обучения и построении учебных программ необходимо ориентироваться как на специфику управленческой деятельности, так и на особенности учащихся.

➤ Подготовка руководителей должна опираться на следующие принципы: активность, ориентация на практическое использование знаний, использования командных методов работы, проектная работа как способ закрепления результата.

Литература

Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Образование и конкурентоспособность нации: психологические аспекты // Психологический журнал, 2009, т.30, № 1, с.5-13

Кибанов А.Я., Коновалова В.Г. Ушакова М.В. Служба управления персоналом / под.ред А.Я. Кибанова.- М.:КНОРУС, 2010

Магура М. И. Обучение руководителей// управление персоналом, 2008, № 17(195),с. 19-23.

Магура М.И. Курбатова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество // Управление персоналом, 2006, вып. 011-012, с. 1-79.

Психология труда, профессиональной, организационной и информационной деятельности(реклама, управление, инженерная психология и эргономика // под.ред. Душакова Б.А.- изд.2, перераб.и доп.- М.: Академический Проект, 2005

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИНТЕГРАЦИИ СЕМЬИ И ШКОЛЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Р.Е. Спиридонов
старший преподаватель
(г. Тверь)

Социально-экономические и политические реформы, начавшиеся в 90-е годы XX в., и нестабильная экономическая ситуация, вызванная мировым кризисом в начале XXI в. оказали в российском обществе негативное воздействие на семью и школу. На современном этапе, характеризующимся в нашей стране сложными экономическими, политическими и общественными отношениям, семья и школа испытывают серьезные трудности и потрясения.

Экономическая и политическая нестабильность, незащищенность семей, начавшаяся с конца XX в. и продолжающаяся по сей день, ведет к усилению конфликтности между супругами и, как следствие, уменьшению числа браков и увеличению числа разводов. Большое количество детей воспитывается одним родителем. По данным за 1997 год, в Российской Федерации 40,2 млн семей. Из них около 58% имели несовершеннолетних

детей, причем более половины этих семей – однодетные. 14% семей от общего их числа являются неполными (с одним родителем). Растет внебрачная рождаемость, 90% детей-сирот брошены своими родителями [1].

В настоящее время в России продолжает уменьшаться количество браков и растет число разводов. Об этом свидетельствуют данные, представленные в официальном демографическом отчете Росстата по итогам 2008 года «Динамика естественного движения численности населения». На 1 тыс человек населения число заключенных браков в России в 2008 году составляло 8,3 против 8,9 в 2007 году, число разводов на 1 тыс человек выросло с 4,8 в 2007 году до 5 в 2008 году [2].

Кроме проблемы нецелостности семьи, материальные и психологические трудности, переживаемые этим социальным институтом, привели к возникновению совершенно новых, ранее считавшихся нетипичными проблем воспитательного характера. Неуверенные в себе родители перестают быть авторитетом и образцом для подражания у своих детей, которые уже не столь часто обращаются к ним за советом и помощью, считая их не способными к выживанию в новых условиях. Социологические исследования Лаборатории семейного воспитания в школах Москвы и Московской области убедительно подтверждают существование этой тенденции [3].

Из-за ухудшения нравственно-психологического климата и ослабления воспитательной функции семьи между детьми и родителями нарастает отчужденность. Отсутствие надлежащего семейного воспитания становится причиной проявления жестокости и насилия по отношению к детям, поводом для их ухода из дома. Для подростков, растущих в конфликтных условиях, характерен широкий спектр аномалий, включая психические, криминогенные, другие деформации [4]. За последнее десятилетие в три раза выросло число детей, бежавших от родителей [5, С. 58]. С невероятной быстротой увеличивается количество беспризорных детей. Уже более 2 млн. детей школьного возраста не посещают школу и не работают [10].

В настоящий момент статистика свидетельствует о росте молодежной преступности по всем показателям. В частности, увеличилось количество преступных групп и число преступлений с участием несовершеннолетних, в том числе групповых. Выросло количество тяжких и особо тяжких преступлений с участием несовершеннолетних [6].

По данным государственной статистики, количество детей и подростков, покончивших собой, составляет 12,7% от общего числа умерших от неестественных причин. При анализе уголовных дел и проверок обстоятельств причин самоубийств несовершеннолетних Генеральная прокуратура России установила, что 62% всех самоубийств несовершеннолетних вызвано семейными конфликтами и неблагополучием, боязнью насилия со стороны взрослых, бестактным поведением отдельных педагогов, конфликтами с учителями, одноклассниками, друзьями, черствостью и безразличием окружающих. В целом ряде случаев подростки решались на самоубийство в целях обратить внимание родителей и педагогов на свои проблемы [5, С. 59]. Исследования свидетельствуют, что в

35% семей школьников царит взаимное равнодушие, отсутствие интереса к другим членам семьи, не редкостью является проявление агрессии [8].

Социально-экономическая ситуация в стране повлияла на ослабление воспитательного потенциала школы. Отсутствие необходимых финансовых средств, неустроенность, бедность учителей ставит их в ситуацию непосредственного выживания. По оценкам Комитета Государственной Думы по образованию и науке, нынешний учитель получает примерно в 3 раза меньше, чем 12–13 лет назад. Общая тенденция оплаты педагогического труда в России – снижение ее относительного уровня. По сравнению со средней зарплатой в промышленности, уровень заработной платы педагогов становится все ниже. Так, в 1940 году она составляла 97% от средней зарплаты в промышленности, а в 2001 году – лишь 44% [9]. По сведениям Федерального портала «Статистика российского образования», Минобрнауки, Всероссийского педагогического собрания, средняя зарплата учителей в 2009 г. – от 11 600 до 17 400 руб. По данным на апрель 2009 г., работники образования входили в пятерку самых малооплачиваемых профессий наряду с трудящимися в сфере здравоохранения, сельского хозяйства.

Сегодня стабильно растет число новых видов образовательных учреждений: лицеев, гимназий, образовательных центров, которые позволяют лучше учитывать разнообразие познавательных интересов учащихся и шире внедрять личностно-ориентированные технологии обучения и воспитания. Сегодня более 2,5 млн детей обучаются в 7,5 тысячах профилированных школ [11]. С одной стороны, это позволяет родителям выбрать для своего ребенка лучшее (по их мнению) учебное заведение. С другой стороны, большинство из специализированных учебных заведений (лицеев, гимназий, экспериментальных школ) предполагают платное образование, а это себе может позволить лишь небольшая часть населения.

Многие квалифицированные педагогические кадры уходят в элитные учебные заведения, и качество обучения в массовых школах существенно снижается.

Трудности, переживаемые школой и семьей сегодня, становятся понятными всему обществу, не случайно последние годы в нашей стране названы как Год семьи, Год молодежи и Год учителя. Такое внимание к субъектам образовательного процесса подводит и семью, и школу к необходимости изменения существующих взаимоотношений и доведения их до качественно нового уровня – интеграции.

Интеграция не только восстанавливает и восполняет утраченные связи и элементы взаимодействия семьи и школы, но и выводит эти субъекты образовательного процесса на новый уровень – партнерских отношений. Эти отношения обеспечивают равенство, взаимоуважение, учет индивидуальных особенностей каждой стороны. При партнерских отношениях невозможны поучение, недоверие, перекладывание своей ответственности на другого, замкнутость и недоброжелательность. Главное в таких отношениях – согласование цели и признание равноценности сторон. Учителя и ро-

дители дополняют друг друга и не принижают значимость воспитательно-го и образовательного воздействия каждого партнера на личность ребенка. При этом интеграция поможет не только развивать личность каждого ученика, но и дает возможность семье и школе в полной мере раскрыть свой воспитательный потенциал.

Литература

1. Валиева, С.Ф. Роль семьи в процессе социализации ребенка / С.Ф. Валиева // Вестник Московского университета, сер. 18. Социология и политология, 1997, №3, С. 124.
2. <http://8313.ru/index>
3. Дементьева, И.Ф. Современная российская семья: трудности и надежды / И.Ф. Дементьева // Педагогика. 1996, №6. С. 31.
4. Дармодехин, С.В. Проблемы развития воспитания детей в Российской Федерации / С.В. Дармодехин // Педагогика, М., 2001 г., С. 11.
5. Образование. №3, М., 2000 г.
6. Левикова, С.И. Молодежная субкультура / С.И. Левикова. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. С. 17.
7. Образование №3, М., 2000 г., С. 59.
8. Дементьева, И.Ф. Современная российская семья: трудности и надежды / И.Ф. Дементьева // Педагогика. 1996 г. №6. С. 34.
9. Социс, 2003 г., №5, С. 91.
10. Константиновский, Д.Л. Школа вчера и сегодня / Д.Л. Константиновский // Педагогика. №1. 2000 г. С. 34.
11. Филиппов, В.М. Российское образование: состояние, проблемы, перспективы / В.М. Филиппов // Доклад на Всероссийском совещании работников образования. ИАЦ МКО. 2000 г., С. 1.

НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ПСИХОЛОГА К РАБОТЕ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

А.А. Сыревич
аспирант
(г. Смоленск)

Одним из направлений деятельности СмолГУ является подготовка профессиональных кадров для сферы управления. Эта работа затрагивает не только вопрос оптимизации обучения студентов на факультете управления, но и требует обсуждения теоретических основ психологии в специализации обучающихся специальности «психология». В анализе психологии управления обучающимся психологии студентам особенно важно получить объективные представления о личности как целом, позволяющие верно ориентироваться в психологической консультативной работе с персоналом на индивидуальность специалиста, глубже понимать особенности личностного компонента во взаимодействии людей в управлении.

Отсюда центральная линия подготовки будущего психолога определяется в соотношении двух позиций, согласно которым в освоении проблематики психологии управления (1) исключительную роль играет осмысление психических явлений, реализуемых в системах управления и в процессах взаимоотношений и взаимодействий между людьми и (2) эффективные решения многообразных управленческих задач (и соответственно психологическое консультирование менеджера) возможны только при адекватном учете психологических проявлений личности.

Исходя из вышеприведенного в специальной подготовке психологов к взаимодействию с субъектами в системе управления (деятельности) выделены следующие основания.

1. Историко-культурное развитие проблемы личности. Личность — неповторимая совокупность биологических и социальных свойств человека, важнейшими из которых являются социальные составляющие, проявляющиеся в общественной деятельности человека, в его взаимоотношениях с людьми, в том числе профессиональных.

На протяжении всего двадцатого столетия зарубежные и отечественные психологи создавали теории, концепции, отражающие психологические представления о личности человека, но в то же время множественность интерпретаций личности, представлений о ее структуре, источниках развития, формировании и изменении доказывает сложность изучаемого феномена.

Следует признать, для отечественной психологии проблема личности оказалась и остается труднейшей и пока не существует однозначного толкования, как самого понятия «личность», так ее природы и структуры.

А. Г. Асмолов подчеркивал, что «при всем многообразии подходов к пониманию личности в истории познания и обыденной жизни становится все более очевидным, что именно многомерность выступает как сущностная характеристика личности...» [2, с. 74].

А.Н. Леонтьев определял личность, как «совокупность общественных отношений,... реализующихся в многообразных деятельности» [5, с.183].

С.Л. Рубинштейн считал, что личность – это «совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия» [11, с. 318].

И.С. Кон ставил вопрос о том, что понятие личности обозначает человеческого индивида как члена общества, обобщает интегрированные в нем социально значимые черты [3, с. 14].

Б.Г. Ананьев рассматривал личность как «субъект общественного поведения» и коммуникации [1].

С точки зрения А.В. Петровского, личность – это человек как общественный индивидуум, субъект познания и объективного преобразования мира, разумное существо, обладающее речью и способное к трудовой деятельности [9].

По мнению К.К. Платонова, личность – это человек как носитель сознания [10, с. 24]

Б.Д. Парыгин определял личность как «интегральное понятие, характеризующее человека в качестве объекта и субъекта биосоциальных отношений и объединяющее в нем общечеловеческое, социально-специфическое и индивидуально-неповторимое» [8, с. 318].

По мнению В.И. Слободчикова и Е.И. Исаева «личность есть целостность субъективной реальности и способ бытия человека в системе взаимоотношений с другими; личность - субъект, свободно определившийся в пространстве культуры и времени истории» [12, с. 98].

Данные определения опираются на различное понимание личности, ее сущности и структуры в различных подходах и концепциях.

2. Теория отношений, открывающая возможности для введения в обучение проблематики системы отношений взаимодействия.

Проблема личности в отечественной психологии убедительно раскрывается в рамках «теории отношений личности» В.Н. Мясищева.

В.Н. Мясищев считал, что «отношение является интегратором свойств личности и обеспечивает целостность, устойчивость, глубину и последовательность ее поведения, и несводимо к другим психологическим категориям (установке, потребностям, мотивам, интересам и т. д.) и не разложимо на другие». Соответственно, личность понимается как система отношений (к людям, к самому себе, к объектам среды), структурированной по степени обобщенности – от связей субъекта с отдельными сторонами или явлениями внешней среды до связей со всей действительностью в целом. Сами отношения личности формируются под влиянием общественных отношений, которыми личность связана с окружающим миром в целом и обществом, в частности [7].

3. Интегральная индивидуальность.

В концепции интегральной индивидуальности В.С. Мерлина понятие «отношение» тоже играет центральную и ведущую роль, но вместе с тем отношения, характеризующие свойства личности трактуются по-другому: «выражают обобщенное и устойчивое отношение сознания в целом к определенным объективным сторонам действительности, которые можно назвать «отношениями личности» [6, с. 79]. А структура личности, соответственно, предстает в виде многоуровневой системы взаимных связей и организации свойств личности - динамичной структуры, состоящей из следующих систем: система индивидуальных свойств организма (биохимические, общесоматические, свойства нервной системы); система индивидуальных психических свойств (свойства темперамента и психические свойства личности); система социально-психологических индивидуальных свойств (социальные роли, исполняемые в группе и коллективе и роли, исполняемые в социально-исторических общностях) [6].

4. Высокое значение структурного подхода к анализу личности для практики.

К.К. Платонов реализует идеи структурного подхода, рассматривая личность как динамическую систему, выделяет в ней четыре

подструктуры или четыре основные стороны личности: социально обусловленные - подструктура направленности и отношений личности, которая включает желания, интересы, склонности, стремления, идеалы, убеждения, мировоззрение; и подструктура опыта, которая «объединяет знания, навыки, умения и привычки»; а также, генетически (биологически) обусловленные - подструктура индивидуальных особенностей психических процессов или функций памяти, эмоций, ощущений, мышления, восприятия, чувств, воли и подструктура биопсихических свойств: «половые и возрастные свойства личности, типологические свойства личности (темперамент)» [10, с. 394]. Характер и способности, как бы «накладываются» сверху на эту динамическую систему, проявляясь в каждой из сторон личности в большей или меньшей степени. Все подструктуры личности тесно взаимодействуют друг с другом, однако, доминирующее влияние всегда остается за социальной стороной личности - ее мировоззрением, направленностью, потребностями, интересами, идеалами и эстетическими качествами [4, с.277]. Таким образом, обобщенная структура личности будет включать следующие составляющие: иерархическую систему мотивов, способности, направленность и сознание (самосознание, самооценка).

Комплексный подход к обучению психологов и их специальной подготовки к работе в сфере управления, как показывает анализ его реализации, позволяет наиболее полно учитывать фундаментальные решения проблемы личности и в то же время непротиворечиво опираться в консультировании менеджеров, их психологической подготовке на наиболее оправданные в тех или иных ситуациях теоретические модели.

Литература

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. - Л.: ЛГУ, 1968. - 339 с.
2. Асмолов А.Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. - М.: Смысл, 2001. - 416 с.
3. Кон И.С. Социология личности / И.С. Кон - М.: Наука, 1967. - с. 335.
4. Котова И.Б. Психология личности в России. Столетие развития / И.Б. Котова. - Ростов-на/Д: РГПУ, 1994. - 290с.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев. - М.: Политиздат, 1975. - 304 с.
6. Мерлин В.С. Психология индивидуальности: Избр. психол. тр. / В.С. Мерлин. - М.: Ин-т практич. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 446 с.
7. Мясищев В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды / В.Н. Мясищев. - М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. - 356 с.
8. Парыгин Б.Д. Социальная психология / Б.Д. Парыгин - СПб.: СПбГУП, 2003. - 616 с.
9. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. - М., 1982. - 285 с.

10. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1986. - 254 с.

11. Рубинштейн С.Л. Избранные философско-психологические труды: основы онтологии, логики, психологии / С. Л. Рубинштейн; РАН, институт психологии. - М.: Наука, 1997. - 463 с.

12. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. - М.: Школа - Пресс, 1995.- 384с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ

Л.А. Чернышова

*кандидат психологических наук
(г. Самара)*

Переступив порог медицинского ВУЗа, в процессе освоения специальности врача, студенты сталкиваются с трудностями: переживания в связи с уходом из школьного коллектива, смена места жительства, неопределенность мотивации выбора профессии, новые взаимоотношения с педагогами, становление режима труда и отдыха в новых условиях, сложность изучаемого материала и другие. При этом от студентов требуется не одномоментное приспособление к вузовским условиям, а постоянное напряжение интеллектуальных, духовных и физических сил, потребность в которых меняется в зависимости от этапа обучения и смены блоков изучаемых дисциплин – общеобразовательного, медико-биологического и клинического. Для того чтобы эти процессы проходили успешно, необходима эффективная психологическая и социальная адаптация студентов в ВУЗе. Успешная адаптация стимулирует повышение познавательной активности, работоспособности студентов, способствует более полному представлению о будущей профессии, определяет мотивацию к учебной деятельности.

Под адаптацией понимается приспособление организма к условиям среды, направленной на сохранение гомеостаза. Психологическая составляющая адаптации определяется активностью личности и выступает как единство процессов усвоения правил среды (приспособление себя) и преобразования, изменения среды (приспособление к себе). Психологическая составляющая адаптации направляется социальной составляющей, которая определяет цели деятельности и социальные нормы – приемлемые способы достижения цели и санкции за отклонение от этих норм. Таким образом адаптация неразрывно связана с социализацией.

Социализация – процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта, осуществляемого в общении и деятельности. Социализация происходит как стихийно, так и в условиях воспитания – целенаправленного формирования личности. Следовательно, со-

циальную адаптацию можно определить не только как активно-приспособительный, но и активно развивающий процесс.

Студенческий возраст – время юности.

Социальная ситуация развития - вступление в самостоятельную жизнь.

- Главные новообразования юношеского возраста — саморефлексия, осознание собственной индивидуальности, появление жизненных планов, готовность к самоопределению, установка на сознательное построение собственной жизни, постепенное вращение в различные сферы жизни

- Ведущая деятельность — учебно-профессиональная.

Юность – это решающий этап формирования мировоззрения. Мировоззренческий поиск включает социальную ориентацию личности, выбор своего будущего социального положения и способов его достижения.

Эрик Эриксон (1902-1994) в своей книге «Идентичность: юность и кризис» пишет, что юность – ключевой период для приобретения чувства идентичности.

Идентичность - это тождественность человека самому себе, это твердо усвоенный и личностно принимаемый образ себя во всем богатстве отношений личности к окружающему миру, чувство адекватности и стабильного владения личности собственным «Я» независимо от изменения «Я» в ситуации, способность личности к полноценному решению задач, возникающих перед ним на каждом этапе своего развития. В процессе становления личности будущего врача задача преподавателя – помочь выработать студентам ценностное отношение к жизни.

Сила личности заключается в том, как человек справляется с негативным опытом.

Таким образом, социально-психологическая адаптация определяется как индивидуально-психологическими особенностями студентов, так и уровнем учебно-воспитательной работы в ВУЗе и взаимодействием в системе студент-педагог.

ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.А. Шляпкина
аспирант
(г. Ярославль)

Проблема изучения особенностей формирования компонентов профессиональной компетентности педагогов является одной из важных научно-практических проблем, первостепенное значение в этом направлении имеет разработка вопросов, связанных с развитием профессионально зна-

чимых качеств, необходимых педагогу для осуществления профессиональной деятельности.

Необходимость разрешения сложившегося противоречия между ростом потребности дошкольных образовательных учреждений в компетентных специалистах и отсутствием необходимого научно-теоретического и методического обеспечения процесса профессиональной подготовки педагога, недостаточной разработанностью этой научной проблемы обусловили выбор темы нашего исследования.

Основная гипотеза работы состоит в том, что на различных этапах профессионализации у педагогов преобладает определенная структура личностных качеств, отвечающих за эффективность профессиональной деятельности.

В ходе исследования были выявлены основные личностные качества, характеризующие личность педагога-профессионала, специфичные для педагогов дошкольного образования: креативность; высокий уровень саморегуляции; эмпатические способности; оптимальный мотивационный комплекс. С целью исследования внешних факторов, определяющих успешность профессионализации педагогов группы педагогов сравнивались по степени благополучия социально-психологического климата в коллективе, уровню тревожности.

В ходе исследования основная выборка была разделена на три группы, согласно периодизации профессионального развития личности. В ходе анализа результатов эмпирического исследования были установлены достоверные различия между выделенными группами.

Педагоги, находящиеся на стадии профессиональной адаптации отличаются по уровню креативных способностей от педагогов проходящих стадии развития и реализации профессионализма.

Уровень креативных способностей повышается в процессе профессионализации. На ранних стадиях профессионализации преобладает копирование образцов выполнения профессиональной деятельности, что не способствует проявлениям креативности.

На уровне реализации профессионала, происходит переход к принципиально новому пониманию строения профессиональной деятельности как целостного образования. Творчество в профессиональной деятельности на этом уровне имеет для педагога большое значение.

Выявлены достоверные различия между педагогами, находящимися на стадии профессиональной адаптации и педагогами, находящимися на стадиях развития и реализации профессионализма по уровню развития эмпатических способностей.

На уровне адаптации к профессиональной деятельности не полностью раскрываются эмпатические способности личности, т.к. деятельность на этом этапе предполагает работу по инструкции, ориентацию на четкое ее выполнение, другие люди выступают как средство достижения собственных целей, преобладают интуитивный и эмоциональный каналы эмпатии.

На уровне профессионального развития и профессиональной реализации преобладает рациональный канал эмпатии, что проявляется в сопричастности – во внимании к другому, в наблюдательности, в цепкости восприятия реакций, состояний и свойств другого, т.е. интенсивная аналитическая переработка информации о другом.

Выявлены достоверные различия между педагогами, находящимися на стадии профессиональной адаптации и развития профессионализма с реализацией профессионализма по профилю саморегуляции. Педагоги-профессионалы обладают более высокими показателями общего уровня саморегуляции, они самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознанно.

Установлены базовые качества педагогов, находящихся на стадии профессиональной адаптации. Выявлено, что доминирующим качеством, определяющим особенности данной группы испытуемых, является оценивание результата. Преобладание параметра «Оценка результата» характеризует индивидуальную развитость оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. В целом, анализируя полученную структуру можно отметить, что наиболее высоким структурным весом обладают регулятивные качества – компоненты профиля саморегуляции.

Структура, выделенных нами личностных качеств у педагогов, находящихся на стадии профессионального развития характеризуется преобладанием эмоционального и регулятивного компонентов. Доминирующим качеством, на данном этапе профессионализации является уровень эмпатических способностей. Преобладание данного качества свидетельствует о том, что на данном этапе профессионализации меняется направленность профессиональной деятельности. На стадии профессиональной адаптации педагоги ориентируются, прежде всего, на нормативное выполнение деятельности, на данном этапе больше внимания уделяется межличностным взаимоотношениям между субъектами профессиональной деятельности.

Установлены базовые качества педагогов, находящихся на стадии профессиональной реализации. Выявлено, что доминирующим качеством, определяющим особенности данной группы испытуемых, является уровень креативных способностей. Преобладание данного качества свидетельствует о развитии у данной группы педагогов творческого профессионального мышления, т.е. поиска проблемы за границами конкретной ситуации, управления развитием ситуации, создания условий для самореализации, открытия новых перспектив.

Таким образом, на каждом этапе профессионализации формируется своя структура личностных качеств, отвечающих за успешность и эффективность профессиональной деятельности. Для педагога-профессионала характерен высокий уровень интеграции всех выделенных качеств, причем особый вес имеет уровень креативных способностей.

Данные корреляционного анализа позволили выявить обратную связь между тревожностью уровнем выделенных личностных качеств.

Полученные данные свидетельствуют о том, что педагоги с высоким уровнем тревожности менее склонны к проявлению творчества в профессиональной деятельности, меньше внимания уделяют установлению контакта с другими субъектами образовательного процесса, имеют сложности в управлении собственной профессиональной деятельностью.

В ходе анализа полученных данных были выделены преобладающие типы мотивационных комплексов для каждой из выделенных групп.

У педагогов, находящихся на стадии профессиональной адаптации преобладает внешняя отрицательная мотивация (58%), т.е. мотивационный комплекс можно охарактеризовать как неоптимальный.

У педагогов, проходящих стадию профессионального развития нет преобладающего типа мотивационного комплекса, однако ведущую роль играет внешняя положительная мотивация (42%). На данном этапе педагоги особенно чувствительны к внешнему поощрению.

У педагогов на стадии реализации профессионала преобладают оптимальные типы мотивационного комплекса (с преобладанием внутренней и внешней положительной мотивации). Особое внимание следует уделить тому факту, что в процессе профессионализации все большую роль начинают играть внутренние мотивы осуществления профессиональной деятельности (41%) - активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов.

В ходе анализа эмпирических данных установлено, что педагоги из коллективов с благоприятным психологическим климатом способны осуществлять эффективную регуляцию своей профессиональной деятельности и поведения. Можно отметить, что благополучный социально-психологический климат особенно необходим педагогам на ранних стадиях профессионализации, когда ведущими в обеспечении эффективного выполнения профессиональной деятельности являются регулятивные качества.

Таким образом, на каждом этапе профессионализации формируется своя структура личностных качеств, отвечающих за успешность и эффективность профессиональной деятельности. Для педагога-профессионала характерен высокий уровень интеграции всех выделенных качеств, причем особый вес имеет уровень креативных способностей.

Литература

1. Карпов, А. В. Психологический анализ деятельности [Текст] / А. В. Карпов, И. Г. Савин. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. – 144 с.
2. Карпов, А. В. Структурно-функциональное строение профессиональной деятельности информационного характера: монография [Текст] / А. В. Карпов, С. Л. Леньков. – Тверь: ТГУ, 2006. – 448 с.
3. Кашапов, М. М. Имитационные активные методы обучения: Методические указания [Текст] / М. М. Кашапов; Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2001. - 47 с.
4. Кашапов, М. М. Компетентность: понятие, виды, основные

подходы к диагностике компетентности психолога [Текст] / М. М. Кашапов, Т. Г. Киселева, Е. В. Коточигова // Социальный психолог, 2003, выпуск №1 (5). - С. 39-44.

5. Кашапов, М. М. Психология профессионального педагогического мышления: дис. ... докт. психол. наук: 19.00.07 [Текст] / М.М. Кашапов. - Ярославль, 2000. – 444 с.

6. Кашапов, М. М. Психология творческого мышления профессионала. Монография [Текст] / М. М. Кашапов. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 688 с.

7. Коточигова, Е. В. Структура педагогической компетентности педагога [Текст] / Е. В. Коточигова, Т. Г. Киселева // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. – Москва-Ярославль. - 2002. – С.113-117.

8. Куницына В. Н. Социальная компетентность и социальный интеллект: структура, функции, взаимоотношение // Б. Г. Ананьев и ленинградская школа в развитии современной психологии / под ред. А. А. Крылова. СПб., 1995. С. 48–59

