

Министерство науки и высшего образования РФ
Институт психологии РАН
Российское психологическое общество
Общероссийская общественно-государственная просветительская
организация «Российское общество «Знание»
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
Санкт-Петербургский государственный университет
Великотырновский университет «Святых Кирилла и Мефодия»
Тверской государственный университет

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ
И УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Материалы международной
научно-практической конференции
2–4 июня 2020 г.

Тверь 2020

УДК 159.9(082) +37(082)
ББК Ю9я43+Ч40я43
П86

Редакционная коллегия:

Бариляк И.А., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология»
Жалагина Т.А., доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой «Психология
труда и клиническая психология»
Копылова Н.В., доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры
«Психология»
Короткина Е.Д., кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой «Психология»

П 86 Психология труда, организации и управления в условиях современных технологий: состояние и перспективы развития: материалы международной научно-практической конференции (2-4 июня 2020 г.). – Тверь: Тверской государственный университет, 2020. – 270 с.

Факультет психологии Тверского государственного университета проводил международную научно-практическую конференцию «Психология труда, организации и управления в условиях современных технологий: состояние и перспективы развития» 2-4 июня 2020 г. В конференции принимали участие доктора и кандидаты наук, преподаватели и научные сотрудники ведущих вузов России и Дальнего Зарубежья, а также аспиранты, магистранты и студенты старших курсов.

В сборнике материалов Международной научно-практической конференции представлены статьи, посвященные проблемам развития современной психологии труда, организации и управления. Материалы конференции сгруппированы в 3 раздела: 1) Состояние и тенденции развития психологии труда и управления, 2) Организационная среда: глобальные риски и вызовы, 3) Современные проблемы профессиональной подготовки и психологического сопровождения субъектов труда. Особого внимания заслуживает молодежная секция, в которой магистранты и студенты старших курсов смогли продемонстрировать результаты своей научной-исследовательской деятельности.

Статьи, представленные в сборнике, изложены в авторской редакции. Организационный комитет и редакционная коллегия оставляет за авторами право на самостоятельное представление своей научной позиции.

Материалы конференции могут быть полезны специалистам в области психологии труда и управления, социальной, организационной психологии, а также молодым ученым, аспирантам, магистрантам и студентам, обучающимся по направлению «Психология».

ISBN 978-5-7609-1543-6

© Тверской государственный
университет, 2020
© Авторы статей, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

Алдашева А.А., Зеленова М.Е., Лим В.С., Лекалов А.А., Рунец О.В. Толерантность к неопределенности у летчиков с разным уровнем доверия к себе	6
Баранов Е.Г. Профессиональная деятельность как фактор деградации личности	12
Гаврюшкин Р.В. К вопросу об успешности профессиональной деятельности работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности	19
Гусев А.Н., Баев М.С., Захарова Н.А. Новые технологии в психологии труда: автоматизированный анализ мимики в исследовании поведения человека	23
Воробьева А.Е., Скипор С.И. Особенности восприятия психолога в социальных сетях потенциальными клиентами разного пола	29
Журавлёв А.Л., Китова Д.А. Интерес к реформам Петра I (на примере пользователей поисковой системы Яндекс)	34
Клюева О.А. К Проблеме деструктивного конкурентного поведения в профессиональной деятельности	41
Копылова Н.В., Поляк Н.Л. Организация деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы России	45
Машкова А.С., Толочек В.А. Общее и особенное в оценках компетенций менеджеров представителями разных социальных групп	51
Ребрилова Е.С., Дейкин Д.В. Психологические проблемы делегирования управленческих полномочий в малом бизнесе	56
Хрипунова С.В. Востребованность сотрудников кризисных центров МЧС РФ в современной социальной ситуации	61

РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ РИСКИ И ВЫЗОВЫ

Вильчес-Ногерол В.В., Сизова Л.А. Корпоративная культура и стили делового общения представителей разных профессиональных сфер	66
Грачёв А.А. Гендерные особенности российского работника: мотивационный аспект	70
Демиденко Н.Н., Мантрова М.С. Ценностно-смысловая сфера личности субъекта труда как ресурс развития характеристик вовлечённости	76
Занковский А.Н. Психологические проблемы создания и управления стратегическим партнерством	86
Китова Д.А. Психологические факторы коррупционного поведения в представлениях современной молодежи	91
Короткина Т.И., Короткина Е.Д. Неформальные отношения руководителя с подчиненными как фактор интегральных психологических характеристик организации	97
Котлярова Л.Н., Смирнова Е.О. Влияние мотивационной направленности на адаптацию иностранных специалистов к деятельности в сфере промышленного производства	104
Мельник Ю.И. Совпадение представлений сотрудников предприятия об организационной культуре: постановка проблемы	110

Nikolova G. Sources of professional stress in banks and the role of the manager in preventing and managing it	116
Обознов А.А., Акимова А.Ю. Проблема доверия профессионала к коллаборативному роботу	120
Позняков В.П., Вавакина Т.С. Личностные факторы самоопределения предпринимателей в деловом взаимодействии	126
Почебут Л.Г., Безносков Д.С. Мотивация персонала при консолидации социального капитала организации	130
Рябов В.Б. О системе базовых понятий в исследованиях качества жизни и качества трудовой жизни	134
Столярчук Е.А., Водопьянова Н.Е. Факторы неудовлетворенности работой в газодобывающей компании в районе Крайнего Севера как риск текучести персонала	141
Тасевски Т. Социални предпоставки и психологически основи за възникване на естетичната стоматология	148
Теплов Д.Э. Коучинг руководителя как инструмент развития социального интеллекта сотрудников	153
Чавдарова В.А., Николова Г. Эффективная коммуникация – ключът към решаване на конфликти в организацията	157

РАЗДЕЛ 3. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДА

Алдашева А.А., Зеленова М.Е., Сиваш О.Н., Рунец О.В. Профессионально важные качества приемного родителя: анализ оценок экспертов	166
Апреликова Н.Р. Анализ потребностей личности в психологических знаниях	172
Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С. Психологическое обеспечение профессионального здоровья работников организаций с учетом их возраста	177
Жалагина Т.А. Компетентностный подход в основе психолого-педагогического сопровождения одаренных детей в средней школе	183
Журавлева Л.А. Роль отношений доверия и недоверия в становлении личности профессионала в вузе	189
Качаев Р.И. Направления работы по психологическому сопровождению профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей	195
Копылова Ю.А., Копылова Н.В. Факторы развития профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной систем	199
Мисоченко А.Э. Трансформационные психологические игры, как метод формирования профессиональных личностных компетенций психолога-консультанта	204
Мурзина Ю.С., Шитиков П.М., Иброгимов М.А. Ценность богатства в экономическом поведении предпринимателей: сравнительный анализ религиозных текстов христианства и ислама	210
Петрова К., Миланова К. Невротизмът като предпоставка за успеваемостта на студентите от помагащите професии	216
Петрова К. Психолого-педагогически аспекти на професионалната подготовка на супервизори в помагащите професии	219
Сучкова О.В. Конструирование интервью «Социальные представления о карьере»	223

Чавдарова В.А. Профессионална идентичност и професионална Аз- концепция – точки на пресичане	228
---	-----

МОЛОДЁЖНАЯ СЕКЦИЯ

<i>Азаданов С.Д., Юдичева Е.Д.</i> Проблема конфликта в организационной психологии	233
<i>Кафланова А.К.</i> Основные мотивы выбора обучения в магистратуре психолого- педагогической направленности	237
<i>Константинова С.С.</i> Влияние коммуникативной компетентности на профессиональное выгорание педагогических работников	240
<i>Курочкина Ю.Г.</i> Традиционные и активные методы обучения персонала в условиях онлайн-образования	246
<i>Сиротенко Е.Б.</i> Оценка эффективности психологического тренинга повышения результативности менеджеров на примере ООО «Криптотелеком»	252
<i>Сыровая Г.А.</i> Личностные детерминанты «навязанности» профессионального выбора	257
<i>Хрисанхова Е.А.</i> Образ руководителя в представлении сотрудников организаций с различным типом организационной культуры	264

РАЗДЕЛ 1

СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

УДК 159.923.3

ТОЛЕРАНТНОСТЬ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ У ЛЕТЧИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ДОВЕРИЯ К СЕБЕ¹

Алдашева А.А., Зеленова М.Е., Лим В.С.,
Лекалов А.А., Рунец О.В.

Представлены результаты исследования, направленного на диагностику характеристик личности субъекта труда, профессионально важных в ситуациях неопределенности и стресса. Изучались особенности «доверия к себе» и «толерантность к неопределенности». Обследованы летчики ВКС. На основе критериев статистики выделены 4 группы с разным уровнем доверия к себе и показаны особенности принятия неопределенности представителями каждой из групп.

Ключевые слова: профессионально-важные качества, диагностика, толерантность к неопределенности, доверие к себе

Профессия летчика относится к социально-значимым видам труда и характеризуется высокими требованиями к уровню подготовки специалиста и его социально-ответственному поведению - качествам, во многом определяющим процесс, результат, эффективность и безопасность трудовой деятельности. Среди профессиографических характеристик летной деятельности выделяют экстремальные условия, включающие воздействие средовых факторов, нарушающих физическое состояние членов экипажа и приводящих к дезадаптации, дезориентации, иллюзиям восприятия, замедлению скорости реагирования и т.д. [7]. Выполнение летных заданий предполагает постоянную включенность и напряжение психических функций, резистентность к факторам стресса, физическую выносливость. При этом надежность летчика определяется не только квалификационными требованиями, но и состоянием его здоровья, детерминируя профессиональную пригодность и допуск к полетам [2; 3].

Согласно исследованиям, трудовая результативность во многом связана с особенностями я-концепции субъекта труда, уровнем его доверия себе как профессионалу, верой в собственную самоэффективность (self-efficacy), способность достижения желаемого результата [1; 5; 10].

Целью представленной работы выступило изучение толерантности к неопределенности у военных летчиков с разным уровнем доверия к себе.

Методы и участники исследования

В рамках договора между ИП РАН и Филиалом №1 ФГКУ «ГВКГ им. акад. Н.Н. Бурденко» МО РФ» было проведено психологическое обследование. *Выборку* составили летчики ВКС, n=87, M=37±7,9 года. Применялись следующие *методики*: 1. «Опросник профессиональной востребованности личности» (ПВЛ) Е.В. Харитоновой; 2. «Шкала

¹ Госзадание по теме № 0159-2020-0001

Саморуководство» опросника МИС С.Р. Пантилеева; 3. «Опросник диагностики личностного симптомокомплекса ответственности (ОДЛСО) И.А. Кочарян; 5. «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) В.И. Моросановой; 6. «Новый опросник толерантности к неопределенности» (НТН) Т.В. Корниловой; 7. «Методика изучения доверия к себе» (МИДС) Н.Б. Астаниной, апробированная на взрослой выборке [3; 4; 5; 7].

Статистическая обработка включала вычисление r -Спирмена, χ^2 -Краскела –Уоллиса, U -Манна–Уитни.

Результаты исследования

1. Анализ результатов показал, что «Доверие к себе» тесно связано с «Общим уровнем профессиональной востребованности личности» ($r=,588$, $p < 0,001$) и «Общим уровнем саморегуляции» ($r=,459$, $p < 0,001$). Т. е., доверие к себе в я-концепции летчиков представлено ценностным отношением к себе как профессионалу и находит свое отражение в особенностях индивидуального стиля деятельности. Кроме того, обнаружена обратная связь между «Доверием к себе» и показателем «Межличностная интолерантность к неопределенности» ($r= -,522$, $p < 0,001$).

2. Анализ корреляционной матрицы позволил выдвинуть гипотезу о роли доверия к себе в формировании профессиональной я-концепции летчиков. С целью ее проверки респонденты были разделены на 4 группы по уровню доверия к себе. Разделение основывалось на соответствии результатов обработки опросника МИДС Н.Б. Астаниной нормальности распределения. Были сформированы следующие группы: 1) *первая группа* (высокий уровень доверия себе - от 86 баллов и выше), $n= 22$; 2) *вторая группа* (уровень доверия выше среднего - от 79 до 84 баллов), $n= 24$; 3) *третья группа* (уровень доверия ниже среднего - от 75 до 78 баллов), $n=20$; 4) *четвертая группа* (низкий уровень доверия себе – ниже 74 баллов), $n= 21$.

Корреляционный анализ показал, что в *первой группе* с высоким уровнем доверия к себе полученные взаимосвязи выстраиваются в две корреляционные плеяды. Центральным звеном первой плеяды выступает показатель «Доверие к себе» в положительной взаимосвязи с показателем «Программирование» ($r=,570$, $p < 0,01$), что свидетельствует о взаимосвязи ценностного отношения к себе со способностью респондентов первой группы к планированию деятельности. Наличие отрицательной связи с показателем «Межличностная интолерантность к неопределенности» ($r= -,529$, $p < 0,05$) говорит о том, что летчики с высоким доверием к себе устойчивы к неопределенности в межличностных отношениях. Вторая плеяда объединила показатель «Профессиональная компетентность» с показателями возраста ($r=,570$, $p < 0,01$) и стажа ($r=,567$, $p < 0,01$). Т.е., летчики организуют свой труд с учётом как когнитивных, так и коммуникативных требований профессиональной деятельности, при этом

профессиональная компетентность летчиков связана с возрастом и стажем работы, что вполне естественно.

Во *второй группе* с уровнем доверия к себе выше среднего центральным звеном плеяды выступает показатель «Моделирование», что свидетельствует о наличии у респондентов представлений о системе внешних и внутренних условий достижения целей. Способность к моделированию коррелирует с показателем «Отношение других» ($r = ,573$, $p < 0,01$). Данная взаимосвязь говорит о том, что для профессионалов этой группы важно, чтобы способность и умения в достижении профессиональных целей признавались коллегами и руководством. Отрицательная взаимосвязь показателя «Моделирование» и показателя «Межличностная интолерантность к неопределенности» ($r = -,541$, $p < 0,01$) говорит о том, что неопределенность в межличностных отношениях рассматривается профессионалами как одно из важных условий профессиональной деятельности (см. также: [5]).

В *третьей группе* с уровнем доверия к себе ниже среднего центром корреляционной плеяды выступает показатель «Общий уровень саморегуляции», имеющий положительные взаимосвязи с показателями «Стаж» ($r = ,652$, $p < 0,01$) и «Возраст» ($r = ,647$, $p < 0,01$). То есть, с увеличением возраста и стажа общая способность к саморегуляции становится важным критерием профессиональной деятельности.

В *четвертой группе* с низким показателем уровня доверия к себе в основе корреляционной плеяды находится показатель «Общий уровень профессиональной востребованности личности», положительно коррелирующий с показателями «Доверие к себе» ($r = ,523$, $p < 0,05$) и «Общий уровень саморегуляции» ($r = ,539$, $p < 0,05$). Полученные взаимосвязи свидетельствуют о том, что в профессиональной я-концепции отношение к себе как профессионалу и ценностное отношение к себе как личности онтологически взаимосвязаны, что находит отражение в индивидуальном стиле деятельности.

3. Сравнение выделенных групп летчиков позволило обнаружить межгрупповые различия по следующим показателям: «Общая саморегуляция» ($X^2 = 20,98$, $p < 0,01$), «Общий показатель профессиональной востребованности личности» ($X^2 = 26,037$, $p < 0,01$), «Толерантность к неопределенности» ($X^2 = 12,105$, $p < 0,01$), «Межличностная интолерантность» ($X^2 = 20,307$, $p < 0,01$), шкалам опросника «ОДЛСО» «Нормативность» ($X^2 = 10,525$, $p < 0,05$) и «Самопожертвование» ($X^2 = 9,26$, $p < 0,05$).

Установлено, что психологический профиль *первой группы* характеризуется более высокими значениями показателя «Общий показатель ПВЛ» ($U_{1,2} = 156,000$, $U_{1,3} = 102,500$, $U_{1,4} = 49,500$, $p < 0,05$), что может указывать на более высокий уровень сформированности у профессионалов отношения к себе как реализовавшему свой потенциал.

Самореализация в профессиональной сфере в данном случае выражается через позитивное отношение к себе как представителю профессионального сообщества, принятие профессиональных ценностей, оценку своей компетентности, признание собственной авторитетности и ожидание позитивного отношения и признания от коллег. Высокие показатели «Толерантности к неопределенности» ($U_{1,2}= 173.500$, $U_{1,3}= 131.000$, $U_{1,4}= 95.500$, $p < 0,05$) свидетельствуют о готовности к решениям и действиям в условиях неопределенности и изменению собственных познавательных стратегий и позитивной оценке своих возможностей.

Вторая группа респондентов по сравнению с третьей и четвертой характеризуется более высокими показателями по шкале «Общей саморегуляции» ($U_{2,3}= 142.500$, $U_{2,4}= 74.000$, $p < 0,05$), что позволяет охарактеризовать входящих в нее респондентов как более гибко реагирующих на изменение условий. При высокой мотивации достижения они способны формировать индивидуальный стиль деятельности для достижения целей.

В *третьей группе* по сравнению с первой и второй отмечается наличие более высоких показателей по шкале «Самопожертвование» ($U_{1,3}= 122.000$, $U_{2,3}= 127.500$, $p < 0,05$), что характеризует представителей данной группы как стремящихся доказать свою надежность и исполнительность, принимая на себя большое количество работы. Профессионалы данной группы, по сравнению с представителями четвертой группы имеют более высокие показатели по шкале «Общей саморегуляции» ($U_{3,4}= 137.000$ ($p < 0,05$)) и по шкале «Общий показатель профессиональной востребованности личности» ($U_{3,4}= 109.500$, $p < 0,01$), что характеризует их как эмоционально более устойчивых и позитивно оценивающих собственную профессиональную востребованность и компетентность.

Для *четвертой группы* установлены высокие показатели по шкале «Межличностной интолерантности к неопределенности» ($U_{1,4}= 61.500$, $U_{2,4}= 99.500$, $U_{3,4}= 138.500$, $p < 0,05$), и шкале «Нормативность» ($U_{1,4}= 135.500$, $U_{2,4}= 127.000$, $U_{3,4}= 139.000$, $p < 0,05$). Это характеризует респондентов данной группы как отвергающих неопределенность и «недоговоренность» в сфере межличностных отношений, как стремящихся следовать принятым правилам поведения и поддерживать установленные нормы и принципы.

Заключение

Результаты проведенного исследования выявили роль доверия к себе в деятельности летчиков ВКС. Исследование показало, что базовое доверие личности к себе непосредственно связано с показателями профессиональной востребованности и стрессоустойчивости как компонентами профессиональной я-концепции. Данные компоненты обеспечивают толерантность к неопределенности не только в отношении условий деятельности, но и в сфере межличностного взаимодействия. Образ

себя как доверяющего и профессионально востребованного способствует сохранению субъективного благополучия профессионала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1.Алдашева А.А. Доверие профессионала к себе в пространстве профессиональной деятельности // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2016. № 3 (51). С. 62–71.
- 2.Зеленова М.Е., Лекалов А.А., Костенко Е.В. Диагностика психологического здоровья летчиков в практике врачебно-лётной экспертизы// Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2016. – №3 (51). – С. 114-121.
- 3.Зеленова М.Е., Лекалов А.А., Лим В.С., Костенко Е.В. Уровень профессионализма, копинг-стратегии и профессиональное здоровье летчиков// Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2019. – Т. 4. – № 2. – С. 92-116.
- 3.Корнилова Т. В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска [Электронный ресурс] // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8. – № 40. – С. 3. Режим доступа: URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 18.03.2020).
- 4.Моросанова В. И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство. – М.: Когито–Центр, 2004. – 44с.
5. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия /Под ред. А.Л.Журавлева и др. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
- 6.Пантилеев С. Р. Методика исследования самоотношения. – М.: Смысл, 1993. – 29 с.
- 7.Пономаренко В.А. Теоретические и экспериментальные данные о профилактике безопасности полета. – М.: Когито-Центр, 2014. – 104 с.
8. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Управление совместной деятельностью в условиях неопределенности: основные направления и перспективы исследований // Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: материалы международной научно-практической конференции /Под ред. Т.А. Жалагиной и др. Тверь: ТвГУ. 2010. С. 4-11.
- 9.Рунец О. В. Апробация личностного опросника Н.Б. Астаниной «Методика изучения доверия к себе» // Социальная психология и общество. – 2015. – Т. 6. – № 4. – С. 170–182.
- 10.Bandura A. Self–Efficacy: The Exercise of Control. N.Y.: W.H. Freeman and Company, Stanford University, 1997. – 604 p.

TOLERANCE TO UNCERTAINTY IN PILOTS WITH DIFFERENT LEVELS OF SELF-TRUST

Aldasheva A.A., Zelenova M.E., Lim V.S., Lekalov A.A., Runets O.V.

The article presents the results of a study aimed at diagnosing the personality characteristics of a labor subject that are professionally important in situations of uncertainty and stress. The features of "self-confidence" and "tolerance to uncertainty" were studied. VKS pilots were examined. Based on statistical criteria, 4 groups with different levels of self-confidence are identified and the features of accepting uncertainty in each group are shown.

Keywords: professionally important qualities, diagnostics, tolerance to uncertainty, self-confidence.

Об авторах:

Алдашева А.А., ведущий научный сотрудник, доктор психологических наук, Институт психологии РАН, г. Москва, Россия

Зеленова М.Е., научный сотрудник, кандидат психологических наук, Институт психологии РАН, г. Москва, Россия

Лим В.С., начальник филиала №1, кандидат медицинских наук, ФГКУ им. Н.Н. Бурденко МО РФ, г. Москва, Россия

Лекалов А.А., заведующий психофизиологической лабораторией филиала № 1 ФГКУ им. Н.Н. Бурденко МО РФ, г. Москва, Россия

Рунец О.В., научный сотрудник, кандидат психологических наук, Институт психологии РАН, г. Москва, Россия

Об авторах на английском языке:

Aldasheva A.A., Doctor of Science (Psychology), Leading Researcher of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Science; Moscow, Russia

Zelenova M.E., Ph.D in Psychology, research fellow of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Science; Moscow, Russia

Lim V.S. Ph.D. in Medicine, Head of the Branch No.1 FGKU Burdenko MO RF”, Moscow, Russia

Lekalov A.A., Head of the psychophysiological laboratory, Branch No. 1 FGKU “GVKG Burdenko MO RF”, Moscow, Russia

Runets O.V., Ph.D in Psychology, research fellow of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Science; Moscow, Russia

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ДЕГРАДАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Баранов Е.Г.

Рассматривается проблема возможного негативного влияния профессиональной деятельности на личность работника. Обоснована возможность деградации личности субъекта труда под влиянием определенных характеристик профессиональной деятельности. Показаны особенности профессиональной деятельности, вызывающие процесс деградации личности. Описаны этапы деградации и приведены признаки начинающейся профессиональной деградации работника.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональная деградация, мотивационное давление, профессиональные ценности и смыслы.

И не всякая профессиональная деятельность благоприятно воздействует на субъект этой деятельности. Мы считаем, что некоторые виды профессиональной деятельности в определенных условиях могут оказывать неблагоприятное воздействие на развитие личности, тормозить ее развитие. Более того, профессиональная деятельность может повернуть это развитие вспять, то есть вызвать деградацию личности.

На развитие личности влияет множество факторов индивидуально-психологического и социального характера, но особенности основной деятельности индивида, относится к наиболее значимым из них. В современной науке исследуется в основном позитивное влияние профессиональной деятельности на личность, хотя негативное влияние ее не отрицается. Так А.А. Деркач описывает его как угасание профессионально важных качеств и появление негативных черт [4, с. 59], С.А. Капустин – как «непродуктивное развитие личности» [7, с. 15]. Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. прямо указывают на то, что профессиональные деструкции ведут к личностной деградации работников» [9]. С.А. Дружилов, утверждает, что при профессиональных деформациях происходят искажения свойств личности, а при профессиональных деструкциях имеет место разрушение личности (ориентация на противоположные трудовые и жизненные ценности) [5].

Таким образом, в психологии уже сложилось представление о наличии проблем и деформаций, а также возможности непродуктивного развития личности. Целью нашей работы является обоснование возможности регресса, деградации личности под влиянием определенных характеристик профессиональной деятельности, а также описание психологического механизма этого процесса.

Современная психология рассматривает личность как динамическую психологическую систему, интегрированное целое функций, свойств, уровней организации и этапов развития. Но динамическая система не может находиться в неподвижном состоянии. Ум, как и мышцы, нуждаются в постоянных тренировках. А что происходит, когда такие тренировки прекращаются? Если мышцу не тренировать, она начнет деградировать

морфологически и функционально, в конце концов, это приведет к атрофии. Обычно, именно атрофия и выявляет деградацию органа для субъекта и окружающих. Психическая деградация происходит аналогично, поэтому деградантами мы считаем наркоманов, алкоголиков и им подобных. Мы обнаруживаем процесс личностной деградации уже после атрофии основных личностных функций. Чаще личностная деградация не заходит так далеко, и не бросается в глаза окружающим. При этом меняется отношение субъекта к жизни, к профессии и к другим людям, снижается эффективность профессиональной деятельности.

В общем понимании, деградация – это антипод развития. По большому счету развитие – это движение вперед, а деградация – это откат назад, развитие вспять. Очевидно, что у понятий «развитие» и «деградация» есть общие сущностные признаки.

Термин «развитие» понимается как изменения, которые «прогрессируют и накапливаются, приводя к усилению организации и усложнению функций» [8, с. 16]. При этом развитие индивида происходит под влиянием усложняющейся деятельности. Следовательно, упрощение деятельности неизбежно приведет к деградации индивида. Это рассуждение приводит к пониманию того, что основным фактором личностной деградации специалиста является упрощение его профессиональной деятельности при изменении его должностного положения, либо при изменении требований к выполняемой деятельности. Очевидно, что сфера деградации связана с основным содержанием профессиональной деятельности (понятие сферы деградации мы вводим по аналогии со сферами развития, которые выделяет Г. Крайг). Профессиональный спортсмен, завершив спортивную карьеру, и перейдя на тренерскую работу, рискует подвергнуться мышечной деградации (при этом возможно его развитие в других сферах, например, интеллектуальной). А при переходе профессионального ученого на административную работу, появляется риск интеллектуальной деградацией.

Отечественная психологическая наука доказала, что профессиональная деятельность во многом определяет структуру и содержание личности, задает направление развития личности. Если при этом растет уровень психической регуляции, то мы называем это развитием, если снижается – деградацией. Развитие психической регуляции идет в направлении субъектности, то есть по пути устранения непосредственной зависимости от ситуации. При этом развитие субъекта означает не только накопление освоенных ситуаций (опыт), а и усложнение этих ситуаций, путем включения в них его собственных мотивов и управление ими.

А.В. Брушлинский указывал, что субъект – это человек на высшем уровне своей активности, целостности (системности), автономности [2, с. 30]. В конце концов, субъект начинает организовывать не только отдельные элементы своей деятельности, но и профессиональную деятельность в

целом, внося в нее свои образцы системности и процедуры самоорганизации, меняя тем самым ее структуру и содержание. Взаимовлияние личности и профессиональной деятельности приводит к усложнению обеих систем – усложняется деятельность и усложняется личность. У более развитой личности (личности, освоившей большое количество социальных и профессиональных ситуаций) сложнее предмет и способ действий, с помощью которого индивид стремится удовлетворить свои потребности. Иначе говоря, формируя в сознании цель (образ будущего результата, предмета, который удовлетворит потребности) и способ его достижения (образ действий), индивид использует большее число многообразных компонентов, связей и условий их проявления. А в процессе реализации целей и способов деятельности все эти элементы интегрируются в психике субъекта, формируя новые психические функциональные системы личности. Эту интеграцию субъект выполняет путем рефлексии (осмысления) собственной деятельности.

Итак, для развития личности взрослого человека сложность профессиональной деятельности должна постоянно повышаться. Прежде всего усложняется ситуация деятельности, основными компонентами которой являются задача и условия ее решения. В процессе решения задачи формируются более сложные психические образования. Чем же определяется сложность ситуации? Ситуация объективна. А сложность – ее субъективная характеристика. Действительно, степень сложности любой системы (и ситуации, как системы условий) оценивается количеством информации, необходимой для ее описания, а это зависит от наблюдателя. Заметим: чем компетентнее наблюдатель, тем сложнее система. При достижении определенного уровня развития субъектности профессионал начинает изменять не только себя, но и условия выполнения деятельности – изменяет ситуацию деятельности (ставит новые задачи и меняет условия). Таким образом, он объективизирует сложность ситуаций профессиональной деятельности (задает новые стандарты ее выполнения).

Хороший руководитель заботится о профессиональном развитии подчиненного, и постоянно ставит ему новые, все более сложные задачи, а грамотный руководитель ставит задачи в зоне ближайшего развития подчиненного. Теперь представим себе, что хорошего руководителя сменил администратор, не достигший уровня профессиональной субъектности. Это означает отсутствие у него профессиональных ценностей (субъектность – необходимое условие их формирования), и преобладание экстринсивных мотивов и мотивов избегания наказания. Необходимым условием реализации этих мотивов является ощущение полного контроля над всеми процессами в организации, что обеспечивается, прежде всего, унификацией всех управленческих и технологических процессов, внедрением формально-процедурного стиля деятельности, внедрением количественных оценок деятельности сотрудников, даже тех, деятельность которых является

принципиально неформализуемой, например, педагогов. Иначе говоря, деятельность специалистов в организации максимально упрощается. Упрощая деятельность в организации, и препятствуя личностному развитию специалистов, руководитель стремится вернуть глобальный контроль над всеми процессами в ней. Следует еще раз подчеркнуть, что это обеспечивает не контроль над деятельностью специалистов, а лишь ощущение контроля у руководителя. Логическим итогом этого является «оптимизация» процессов мышления в организации, направленная на снижение уровня субъектности сотрудников. Субъектность сотрудников руководитель воспринимает как угрозу, причем угрозу не себе лично, а возглавляемой им структуре. Руководство сотрудниками он заменяет манипулированием людьми.

Обесмысливание деятельности является самым действенным способом манипулирования. Разрушение смысловых основ личности направлено на превращение человека в послушный механизм, «винтик» системы. У человека, вынужденного заниматься простыми трудовыми операциями, не имеющими в его глазах социальной значимости, например, печатание на компьютере одних и тех же рутинных документов (формальных планов, отчетов, программ и т.п.), разрушается мотивация, теряются навыки профессионального мышления и личностной рефлексии. Так запускается процесс деградации личности.

Итак, субъективное усложнение этой деятельности запускает личностное развитие. Субъективное упрощение – деградацию. Профессионал сопротивляется упрощению своей деятельности, ощущая в ней угрозу фрустрации его потребностей в росте компетентности и эффективности жизнедеятельности (самореализации). Это сопротивление преодолевается мотивационным давлением руководства, и сотрудник вынужден заниматься тем, что он считает ненужным и даже вредным для дела. Очевидно, что выполнять такие задания можно только на основе внешней мотивации и с минимальной эффективностью. Подобных заданий становится все больше, деятельность, основанная на внешней мотивации, занимает все рабочее время и экстринсивные мотивы становятся доминирующими. Далее запускается процесс профессиональной маргинализации, то есть утрата работником идентификации с профессией — как в плане самосознания, так и в сфере реального поведения [6].

Неинтересная рутинная работа не требует глубокого мышления. При этом для более эффективного манипулирования сотрудниками устанавливаются жесткие сроки выполнения заданий, которые, с одной стороны, не оставляют возможности выполнить их качественно, а с другой – держат сотрудника в состоянии стресса, снижая, в соответствии с законом Йеркса-Додсона, качество его мыслительной деятельности. Человек привыкает к бездумному выполнению работы, теряет навыки мыслительной

деятельности и перестает интересоваться новыми способами профессиональной деятельности (за ненадобностью).

Поскольку происходит смысловое обесценивание профессиональной деятельности, человек вынужден искать жизненные смыслы в других сферах – потребление, накопление материальных благ, хобби, социальные сети и, наконец, алкоголь, наркотики. Профессиональная деятельность только мешает реализации этих смыслов, и она начинает восприниматься как обуза, от которой необходимо избавиться, выполняя лишь самые необходимые формальности.

Выявление начинающейся деградации сотрудника в организации возможно на начальных стадиях его профессиональной деградации.

В качестве признака регрессии исследователи указывают примитивизацию поведения, а также угнетение активности более новых функциональных систем и увеличение активности более старых и менее дифференцированных [1, с. 30]. Если речь идет о профессиональной деятельности, то показателями начинающейся профессиональной деградации являются использование только шаблонных приемов решения профессиональных задач, отсутствие интереса к новой информации и новым технологиям.

Еще одним признаком начинающейся профессиональной деградации является стремление к действиям в искусственно создаваемых стрессовых ситуациях. В состоянии стресса происходит переход «от размышлений к действию», от декларативных знаний к процедурным, от аналитических стратегий к импульсивным, немедленное подкрепление становится важнее, чем достижение долгосрочных целей [1, с. 567].

Следующим признаком профессиональной деградации личности является стремление избегать ответственности. Ответственность – один из важных критериев зрелости, и она проявляется не всегда одинаково [3]. Самое сильное мотивирующее влияние на человека оказывают ощущение компетентности, контроля над ситуацией и расширения зоны ответственности. Человек стремится к ответственности, и избегает ее только в том случае, если он лишен прав и возможностей управлять своей деятельностью. Постоянно лишая его возможности контролировать основные ситуации своей жизнедеятельности, мы можем приучить его избегать ответственности. Человек перестает самостоятельно обдумывать и принимать решения, поскольку в этом нет смысла, то есть формируется инфантильность, взрослая личность деградирует.

В качестве признака деградации личности следует также отметить сужение интересов и вытеснение из жизни элементов, мешающих удовлетворению простых потребностей, а также потерю связи с окружающим миром и возможности оценивать свои действия. Все это сопровождается утратой психической уравновешенности, устойчивости, ослаблением активности и работоспособности.

Наконец, при профессиональной деградации меняются нравственные ориентиры личности. Это проявляется в аморальном, асоциальном поведении, отсутствии интереса к работе, снижении уровня профессионализма, изменении качества отношений с окружающими или профессиональном бессилии. Профессиональная деградация оказывает отрицательное воздействие на психоэмоциональное состояние сотрудника, что может выражаться как в виде апатии и рассеянности внимания, так и в виде постоянно проявляющейся обидчивости, раздражительности, агрессивности.

Процесс деградации личности под влиянием профессиональной деятельности может быть постепенным и длительным, он проходит определенные этапы. Первым, еще обратимым, этапом этого процесса является эмоциональное выгорание. Постоянное эмоциональное напряжение вызвано как раз борьбой сотрудника с эмоциональным, операционным и смысловым давлением организации. При этом работа может выполняться в нужном объеме и качестве, но сам человек не испытывает от этого удовлетворение. Качество работы может снижаться, но человека при этом мучают угрызения совести.

Вторым этапом является профессиональная деградация сотрудника. Борьба закончена, человек смирился, окончательно принял экстринсивную мотивацию, стал считать выполнение формальных процедур сутью своей профессиональной деятельности, перестал искать смысл в работе, ему стало достаточно формальной миссии организации (основные жизненные смыслы лежат в другой области).

Третьим этапом является личностная деградация, проявляющаяся в нарушении социальных связей, деструктивном поведении, зависимостях (алкоголизм, наркомания, игромания и т.п.)

Для профилактики деградации сотрудников необходимо устанавливать и поддерживать определенные стандарты профессиональной деятельности в организациях.

Таким образом, профессиональная деятельность может способствовать как развитию, так и деградации личности. Процесс деградации личности запускается упрощением и обесмысливанием профессиональной деятельности за счет унификации всех управленческих и технологических процессов, внедрения формально-процедурного стиля контроля и оценки деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александров Ю.И., Сварник О.Е., Знаменская И.И. Колбенева М.Г., Арутюнова К.Р., Крылов А.К., Булава А.И. Регрессия как этап развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – 191 с.
2. Брушлинский, А.В. Психология субъекта: некоторые итоги и перспективы // Известия Российской академии образования. М: Магистр, 1999. С. 30-41.

3. Бутаева У.А. Надситуативная ответственность как важный критерий зрелости // Проблемы современного образования. 2019. № 1. С. 35–40.
4. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 4: Развитие ценностной сферы профессионала. М.: Изд-во РАГС, 2001. – 455 с.
5. Дружилов С.А. Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2017. № 2. С. 45–63.
6. Ермолаева Е.П. Динамика личности в условиях маргинализации профессионального бытия // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М.И. Воловикова, А.Л. Журавлев, Н.Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 311–326.
7. Капустин С.А. Новый критерий нормальной и аномальной личности // Национальный психологический журнал. 2018. № 2(30). С. 13–21.
8. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 992 с.
9. Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. Возрастно-психологические аспекты профессиональных деструкций госслужащих. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2016. № 3. С. 87–94.

PROFESSIONAL ACTIVITY AS A PERSONAL DEGRADATION FACTOR

Baranov E.G

The problem of the possible negative impact of professional activity on the personality of the employee is considered. The possibility of degradation of the personality of the subject of labour under the influence of certain characteristics of professional activity is given. The features of professional activity that cause the process of personality degradation are shown. The article describes the stages of degradation and shows signs of the beginning professional degradation of an employee.

Keywords: professional development, professional degradation, motivational pressure, professional values and meanings.

Об авторе:

Баранов Е.Г., профессор кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, кандидат психологических наук, доцент, Военная академия воздушно-космической обороны имени Г.К. Жукова, г. Тверь, Российская Федерация.

Об авторе на английском языке:

Baranov E.G., professor of the Department of humanitarian and socio-economic disciplines candidate of psychological sciences, associate professor, Military Academy of aerospace defense named after G.K. Zhukov, Tver, Russia.

К ВОПРОСУ ОБ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ И ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Гаврюшкин Р.В.

В статье проводится теоретический анализ современного состояния проблемы изучения профессионального здоровья, профессиональной адаптации, успешности профессиональной деятельности работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности. Определены перспективные направления исследований профессиональной деятельности работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности.

Ключевые слова: работник предприятий нефтегазовой и химической промышленности, профессиональная адаптация, профессиональное здоровье, психологическое сопровождение, успешность профессиональной деятельности.

Продукция нефтегазовой и химической промышленности в настоящее время представлена в самых разнообразных сферах. Существующие изменяющиеся социально-экономические отношения в нашей стране, связанные с запретом ввоза различного сырья, используемого при производстве готовой продукции в промышленности, рост роли импортозамещения данной продукции – продукцией, произведенной отечественными предприятиями с использованием собственных технологий, предполагает внедрение инновационной кадровой политики в сфере промышленного производства, направленной на повышение успешности профессиональной деятельности работников предприятий и улучшение качества их жизни.

В настоящее время достаточно остро стоит проблема повышения успешности профессиональной деятельности работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности. Практика профессиональной деятельности работников этих предприятий показывает, что одним из основных источников недостатков и провалов в работе может является неадекватное представление о требованиях, предъявляемых к субъекту труда и его личностным характеристикам, отсутствие понимания успешности его работы применительно к современным требованиям [9].

Разработка научно-методической модели прогнозирования успешности работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности (далее – работники) в настоящее время детерминирована рядом аргументов [5]. Во-первых, реализация представленной Минпромторгом России и Минэнерго России Стратегии развития химического и нефтехимического комплекса до 2030 г. повышает роль профессионального и личностного статуса работников предприятий промышленности. Это является детерминирующим фактором: с одной стороны – возрастанием требований к успешности профессиональной деятельности работников, с другой стороны – необходимостью разработки и применения инновационных технологий привлечения, подбора, отбора и

расстановки кадров в различных службах предприятий. В связи с этим возникает необходимость реализации системы психологической оценки профессиональной успешности работников с целью их оптимальной профессиональной адаптации, профессионального становления, профессионального совершенствования, а также создания условий разрешения личностно-профессиональных проблем в процессе их профессиональной деятельности [10].

Во-вторых, анализ условий профессиональной деятельности работников показывает, что труд на предприятиях промышленности, эксплуатирующих согласно Федеральному закону от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ, с точки зрения психолого-акмеологического подхода, ведет к дополнительной ответственности за результаты своего труда и, следовательно, является одним из наиболее психотравмирующих личностных видов профессиональной деятельности. На человека воздействуют не только функционально-организационные факторы профессии, но и «стрессогенность» трудовой среды. Все это требует психологической готовности, с одной стороны, противостоять и, с другой стороны, адаптироваться к этим факторам за счет выбора соответствующих стратегий преодоления на основе учета и развития их личностных качеств [1, 6].

В-третьих, эффективность управленческих функций, выполняемых руководителями, тесно связана и, во многом, обуславливается их личностными характеристиками, которые проявляются как в качестве заданных параметров, так и формируются в процессе профессионализации личности. Оценка реализации профессионального потенциала, формирования резерва выдвижения на руководящие должности в данном аспекте преобразуются в неотъемлемую часть целостной системы психологического оценивания профессиональной успешности работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности [2, 8].

Мы полагаем, что результаты исследования успешности профессиональной деятельности, профессионального здоровья, профессиональной адаптации работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности научно значимы по следующим направлениям: оптимизация процедур профессионального отбора, профессиональной адаптации на различных этапах своего профессионального развития; совершенствование практико-ориентированных программ, ориентированных на развитие адаптационных механизмов, которые, в свою очередь, будут способствовать повышению работоспособности, эффективности и успешности выполнения профессиональной деятельности; уточнение, с учетом современных требований, профессиографического описания профессиональной деятельности работников предприятий нефтегазовой и химической промышленности. Можно смело утверждать, что те способы, адаптации и стратегии, которые использует специалист в профессиональной

деятельности, отражают качество развития его личности и определяют качество жизни [4]. Психологическое сопровождение представляет собой целостный процесс изучения специалиста, в динамике его профессиональной деятельности, процесс формирования и развития личности профессионала [3]. И одна из ключевых задач при реализации психологического сопровождения профессиональной деятельности – развитие личностных адаптационных ресурсов, конструктивных механизмов профессиональной адаптации в своей профессии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асмаковец Е.С. Стрессоры специалистов в области социальной работы // Теоретическая и экспериментальная психология. 2013. Том 6. № 3. С. 6-14.
2. Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. 2019. № 2. С. 154-159.
3. Жалагина Т.А. Психолого-социальное сопровождение управления трудовым процессом – залог успешности профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психологии и психология труда. 2017. Том 2. № 2. С. 185-200.
4. Зараковский Г.М. Качество жизни населения России: психологические составляющие. М.: Смысл, 2009. 319 с.
5. Ленков С.Л., Рубцова Н.Е. Детерминанты изменений профессионального развития и перспективные задачи психологии труда // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2017. № 2 (82). С. 3-11.
6. Львов В.М. Профессиональная адаптация и ее роль в формировании психологической безопасности субъекта деятельности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2017. № 2 (82). С. 17-23.
7. Мазитова Н.Н., Минеева О.А., Ефремов Д.В., Геворкян Э.В., Кукушкин И.Г., Хабибов А.Н. Программа укрепления здоровья работников химической промышленности // Медицина труда и промышленная экология. 2015. № 9. С. 90-91.
8. Смородова О.В., Сергеева К.В. Факторы рабочей среды предприятий нефтегазовой отрасли // Электронный научный журнал «Нефтегазовое дело». 2017. № 2. С. 130-143.
9. Старчукова И.В. Проблемы безопасности работников в химической промышленности // Новая наука: опыт, традиции, инновации. 2015. № 6. С. 173-176.
10. Федотов С.Н., Чернышова О.В. Профессиональная успешность мастеров-консультантов сервисных систем автоконцернов в контексте экономики труда // Каспийский регион: Политика. Экономика. Культура. 2013. № 4. С. 114-119.

**ON THE ISSUE OF THE SUCCESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF
EMPLOYEES OF OIL AND GAS AND CHEMICAL INDUSTRY ENTERPRISES**
Gavryushkin R.V.

The article provides a theoretical analysis of the current state of the problem of studying professional health, professional adaptation, and the success of professional activities of employees of the oil and gas and chemical industries. The prospective directions of research of professional activity of employees of oil and gas and chemical industry enterprises are defined.

Keywords: employee of oil and gas and chemical industry enterprises, professional adaptation, professional health, psychological support, success of professional activity.

Об авторе:

Гаврюшкин Роман Витальевич, аспирант направления подготовки 37.06.01 «Психологические науки», ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», г. Омск, Россия

Об авторе на английском языке

Gavryushkin Roman Vitalyevich, postgraduate student of the field of training 37.06.01 "Psychological Sciences", Omsk state University F.M. Dostoevsky", Omsk, Russia

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: АВТОМАТИЗИРОВАННЫЙ АНАЛИЗ МИМИКИ В ИССЛЕДОВАНИИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

Гусев А.Н., Баев М.С., Захарова Н.А.

В статье рассматриваются возможности и преимущества использования компьютерных технологий анализа лицевых экспрессий при исследовании и экспертизе видеозаписей. Авторы представили сведения о принципах анализа мимической активности лица в соответствии с международной системой FACS. Показаны особенности использования нейросетевого подхода и метода прямой оценки мимической активности для обнаружения двигательных единиц и выделения базовых эмоций. Показаны преимущества нового подхода, предполагающего использование процедур компьютерного зрения, моделирующих восприятие эксперта.

Ключевые слова: психологическая экспертиза аудио-видеозаписей, система кодирования движений лица FACS, базовые эмоции, двигательные единицы.

Анализ мимической активности (МА) – важные компоненты исследования поведения человека в психологии труда и организационной психологии. Отбор и оценка персонала, периодические кадровые проверки, расследование инцидентов, тонкий анализ динамики поведенческих проявлений работника в процессе трудовой деятельности, полиграфологические исследования – вот далеко не полный список релевантных задач. Эти поведенческие показатели позволяют оценить не только изменения эмоционального состояния (ЭС) исследуемого лица (ИЛ) в ответ на задаваемые вопросы или предъявление информации, но и его соответствие контексту психологического исследования.

Длительное время не существовало объективных и надежных критериев точной оценки ЭС по МА, которые могли бы быть использованы при анализе видеозаписей. Отметим, что высокая субъективность в экспертной оценке лицевых экспрессий человека является хорошо исследованным фактом. Объективный и стандартизированный анализ выражений лица человека, осуществляемой экспертом с использованием системы FACS (Facial Action Coding System), является наиболее точным и признанным бесконтактным методом оценки ЭС на основе МА (Ekman et al., 2002). Эта система описания МА дает возможность точного и однозначного описания отдельных движений лица и их сочетания, что позволяет получить полное и непротиворечивое описание, устранив влияние фактора субъективности восприятия экспертом движений лица и их интерпретации. FACS включает в себя 80 так называемых двигательных единиц (Action Units, AUs), сочетания которых позволяют описать любые проявления МА, в том числе и выражения эмоций.

Однако, при использовании данного подхода существуют два серьезных ограничения – недостаток квалифицированных экспертов и большие временные затраты на обработку видеоматериала (одна минута видеозаписи для описания МА человека требует примерно одного часа работы опытного эксперта). Кроме того, для надежного анализа мимической

активности требуется участие в одном исследовании как минимум двух экспертов.

Мы полагаем, что данную проблему может решить автоматизированная оценка мимических реакций, выполняемая с помощью специального программного обеспечения (ПО). Проведенный нами анализ показал, что предлагаемое ПО (например, Noldus FaceReader, EmoDetect, iMotions FEA и др.) не позволяет надежно оценивать не только отдельные двигательные единицы (ДЕ или AUs), на выделении которых основана система FACS, но и не менее важный аспект лицевых экспрессий – микровыражения лица (МВ). Подчеркнем, что без их фиксации невозможно полное описание МА.

Указанные недостатки, на наш взгляд, связаны с использованием нейросетевых классификаторов, которые обеспечивают успешное выделение лишь базовых эмоций, но мало чувствительны для оценки *тонкой* динамики МА. Поэтому особую актуальность приобретает разработка такого ПО, которое повторяет перцептивные возможности опытного эксперта, а не ограничивается результатами работы нейросети, обученной классифицировать эмоциональные экспрессии на весьма ограниченной выборке респондентов.

Укажем также, что наш опыт взаимодействия с экспертами – психологами, криминалистами, психиатрами свидетельствует, что автоматизированный анализ МА необходим не только для общей оценки ЭС человека и его динамики, но и решения более конкретной задачи - детекции лжи. В последнем случае мы можем говорить о значимости учета вариативности МА в ответ на те или иные вопросы полиграфолога или профайлера как о дополнительном критерии достоверности/недостоверности предоставляемой информации (Brinke, 2012, Экман, 2010, Багмет и др., 2018). Особо подчеркнем принципиальную важность использования современных компьютерных методов анализа МА в купе с анализом голоса и выразительных движений тела человека (Багмет и др., 2018, Гусев, Енгальчев, Захарова, 2018) при дистанционном исследовании видео материалов.

Учитывая особенности реальной МА человека, можно сделать вывод, что компьютерные системы должны отвечать следующим критериям: 1) точность и объективность; 2) верифицируемость в соответствии с FACS; 3) устойчивость к перемещению лица в пространстве; 4) учет индивидуальных особенностей лица конкретного человека.

Ряд научных коллективов (например, Allaert et al., 2019, Liu et al., 2016), включая авторов настоящей публикации, занимается разработкой ПО на основе технологий машинного зрения, которое позволит решать задачи детекции как макро-, так и микровыражений лица.

Далее опишем ряд принципиальных моментов, на которых основана процедура принятия решения экспертом о том, что в определенном

фрагменте видео записи обнаружено некоторое проявление МА, категоризируемое им как эмоция:

1. Оценка базовой линии МА.
2. Размещение отдельных кодов FACS и их сочетаний на временной оси.
3. Оценка взаимосвязи кодов FACS и их сочетаний с речью.
4. Принятие решений об истинности или ложности эмоций при наличии сочетаний кодов FACS, связанных с базовыми эмоциями (Ekman et al., 2002).
5. Оценка изменений МА на определенные события (например, вопросы).

Возвращаясь к современному состоянию проблемы МА по видеозаписи, еще раз подчеркнем очевидную ограниченность использования методологии автоматической оценки эмоционального поведения человека с применением ПО, основанном на использовании нейросетевых технологий. Мы полагаем, что в настоящее время методологически правильным будет тот подход, где реализуется процедура визуальной оценки видеозаписи экспертом, а также используется ПО, позволяющее с необходимой точностью обнаруживать на поверхности лица отдельные ДЕ и их сочетания. По имеющимся у нас сведениям такое ПО находится еще на стадии разработки.

Авторы настоящей публикации в течение двух последних лет разрабатывают отечественное ПО, позволяющее осуществлять объективный анализ МА с помощью автоматизированного выделения на видеозаписи отдельных ДЕ. Методология работы основана на принципе моделирования деятельности эксперта, осуществляющего анализ лицевых экспрессий, с помощью современных процедур компьютерного зрения. Выделим основные этапы работы общего алгоритма анализа видеозаписи: 1) в оптическом потоке выделяются ряд так называемых структурных и динамических инвариантов оптического потока (Гибсон, 1988): лицо человека и его основные части с учетом возможных движений камеры, тела, головы; 2) от кадра к кадру производится анализ движения отдельных частей поверхности лица; 3) в соответствующих сегментах лица выделяется начало, окончание и амплитуда отдельных ДЕ; 4) анализируется сочетание обнаруженных ДЕ во времени; 5) в соответствии со стандартной схемой выделяются базовые эмоции и другие описанные в системе FACS характерные паттерны МА. На рис. 1 представлен результат работы прототипа ПО, позволяющего надежно выделять основной набор ДЕ. Две верхних кривых представляют собой график динамики смещений поверхности кожи лица, соответствующих подъему и движению бровей друг к другу – сочетание двигательные единиц FACS AU1+4, являющееся индикатором эмоции страха.

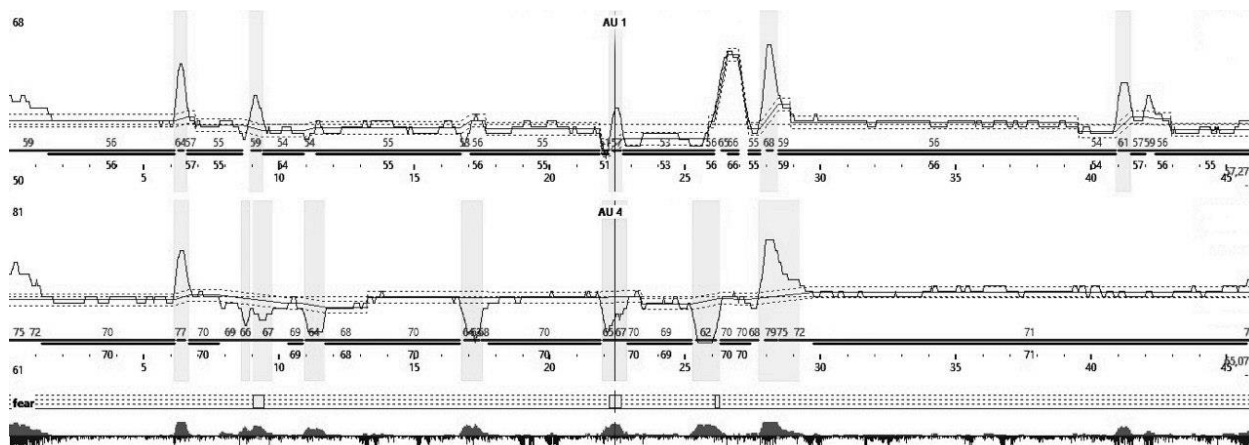


Рис. 1. Компьютерный анализ движений лица, на котором автоматически выделены AU1 и AU4. Первые две верхние кривые отражают движения кожи лица в сегментах, соответствующих этим ДЕ. На третьей линии прямоугольниками выделены начало и окончание мимического выражения эмоции страха. Внизу отображено изменение интенсивности эмоциональной активности лица в целом.

Использование указанного подхода позволило нам добиться высокой точности измерения различных проявлений МА. Проведенные экспертизы видеозаписей подтвердили его эффективность (Баев, Гусев, 2020).

В заключении подчеркнем, что, на наш взгляд, весьма перспективны разработки различных компьютерных систем для анализа МА по видео записям. Для решения таких задач возможно использование технологий нейросетевой классификации, позволяющих с приемлемой точностью оценивать выраженность на лице человека базовых эмоций, а также небольшого числа ДЕ.

Обозначенный нами выше подход прямой оценки лицевых экспрессий с помощью алгоритмов компьютерного зрения, моделирующий профессиональную деятельность эксперта, позволяет снять указанные ограничения и открывает новые перспективы. Например, мы получаем возможность отличить выражение истинных эмоций от так называемых эмблематических выражений, а также выделить разного рода неврологические признаки (например, нервные тики и другие мимические гиперкинезы).

Переход от логики нейросетевой классификации к прямому анализу отдельных ДЕ и их сочетаний, основанному на системе FACS, позволит психологу сделать анализ МА более объективным и научно обоснованным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Багмет А.М., Гусев А.Н., Енгальчев В.Ф., Кравцова Г.К., Седин В.И., Холопова Е.Н. Методика исследования коммуникативного поведения с целью выявления психологических признаков искажения сообщаемой информации (по видеозаписям процессуальных и иных действий): научно-практическое пособие. М.: Московская академия СК России, 2018.

2. Баев М.С., Гусев А.Н. Автоматизированный анализ мимических реакций в комплексных экспертных исследованиях видеозаписей // Вестник криминалистики. 2020, N 2 (в печати).
3. Гибсон, Дж. Экологический подход к зрительному восприятию. М.: Прогресс, 1988. 464 с.
4. Гусев А.Н., Енгальчев В.Ф., Захарова Н.А. Современные тренды в использовании программно-аппаратных средств при оценке психоэмоционального состояния человека // Аппаратные средства в психологической подготовке / под ред. А.Г. Караяни, С.И. Данилова. Школа современных психотехнологий. Москва, 2018. С.110–117.
5. Экман П. Психология эмоций. СПб.: Питер, 2010. 334 с.
6. Allaert, Benjamin, et al. Micro and Macro Facial Expression Recognition Using Advanced Local Motion Patterns." *IEEE Transactions on Affective Computing*, 2019, pp. 1–1., doi:10.1109/taffc.2019.2949559.
7. Brinke, Leanne Ten, Stephen Porter, and Alysha Baker. "Darwin the Detective: Observable Facial Muscle Contractions Reveal Emotional High-stakes Lies." *Evolution and Human Behavior* 33.4 (2012): 411-16. Web.
8. Ekman P, Friesen WV, Hager JC (2002). Facial Action Coding System (FACS): the Manual & the Investigator's Guide. A Human Face, Salt Lake City U.
9. Liu, Yong-Jin, et al. A Main Directional Mean Optical Flow Feature for Spontaneous Micro-Expression Recognition. *IEEE Transactions on Affective Computing*, vol. 7, no. 4, 2016, pp. 299–310., doi:10.1109/taffc.2015.2485205.

NEW TECHNOLOGIES IN THE PSYCHOLOGY OF LABOUR: AUTOMATED FACIAL EXPRESSIONS IN THE STUDY OF HUMAN BEHAVIOUR

Gusev A.N., Baev M.S., Zakharova N.A.

The article discusses the possibilities and advantages of using computer technologies for analyzing facial expressions in the examination of video recordings. The authors provided information about the principles of facial expression analysis in accordance with the international FACS system. Features of using a neural network approach and a method of direct evaluation of mimic activity for detecting motor units and highlighting basic emotions are shown. The sources of fundamental limitations of computer systems based on the principle of neural network classification of facial events are considered. The advantages of a new approach involving the use of computer vision procedures that simulate the perception of an expert are shown. Examples of analysis of mimic activity in the examination of video recordings are presented.

Keywords: psychological expertise of video recordings, emotions, facial expressions, FACS, base emotions, action units (AUs).

Об авторах:

Гусев Алексей Николаевич, профессор факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, заведующий Лабораторией исследования поведения ООО «Лицом к лицу», доктор психологических наук, профессор.

angusev@mail.ru

Баев Михаил Степанович, старший научный сотрудник Лаборатории исследования поведения ООО «Лицом к лицу», сертифицированный эксперт по FACS, психиатр.

mikhail.baev@gmail.com

Захарова Наталья Александровна, психолог, эксперт-профайлер, генеральный директор ООО «Лицом к лицу»

zn@f2fgroup.ru

Об авторах на английском языке:

Gusev Alexey Nikolaevich,

Professor, Department of Psychology, Moscow State University Lomonosova, Head of the Face-to-Face Behavioral Research Laboratory LLC, Doctor of Psychology, Professor.

angusev@mail.ru

Bayev Mikhail Stepanovich,

Senior Researcher, Face-to-Face Behavioral Research Laboratory, FACS Certified Expert, Psychiatrist.

mikhail.baev@gmail.com

Zakharova Natalia Alexandrovna,

psychologist, expert profiler, general director of Face to Face LLC

zn@f2fgroup.ru

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ПСИХОЛОГА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ КЛИЕНТАМИ РАЗНОГО ПОЛА

Воробьева А.Е., Скипор С.И.

Рассмотрены половые особенности восприятия профиля психолога в Фейсбук потенциальными клиентами. Женщины чаще будут искать психолога в социальных сетях, они хотели бы видеть отзывы в профиле психолога. Мужчины более терпимы к откровенным фото в профиле и менее требовательны к квалификации психолога.

Ключевые слова: психолог, социальная сеть, пол, интернет, восприятие

Постановка проблемы. Психологическое консультирование в настоящее время все больше уходит в онлайн-пространство, зачастую образуя отдельную экосистему коммуникации «психолог – клиент». Иногда даже без ведома самого специалиста его профиль в социальных сетях или блог становятся «приемной психолога» для его подписчиков – потенциальных или настоящих клиентов.

К. Kolmes (2012) пишет о том, что чаще всего современный психолог использует социальные сети для следующих целей:

1) Продвижение себя как специалиста. Многие психологи создают профили в социальных сетях для прямого маркетинга своей психологической практики. Они ведут блоги и используют различные социальные медиа, чтобы распространять информацию об услугах, которые они предоставляют, и общаться с коллегами. Они участвуют в публичных или полуприватных форумах и группах, в которых демонстрируют свой опыт, квалификацию, повышают узнаваемость личного бренда и собственный авторитет. Часто они используют эти сообщения, чтобы побудить потенциальных клиентов вступить с ними в контакт.

2) Личное пользование без трансляции профессиональной роли. Психолог ведет себя в социальных медиа как обычный пользователь; профиль при этом может быть приватным или публичным, доступным всем пользователям социальной медиа и поисковым системам.

3) Использование соцсетей из профессиональной роли для общения с сообществом психологов, коллегами. В закрытых или открытых сообществах психологом обсуждаются клинические случаи из практики (своей или коллег); он может просить совета по методам и методикам работы, участвовать в дискуссиях и обсуждении спорных вопросов консультирования.

4) Предоставление психологических услуг онлайн посредством видеосвязи или текстовых чатов (открытых и приватных) [4, с.7-12].

При использовании социальных медиа для общения с коллегами, клиентами или онлайн консультирования психолог сталкивается с множеством «подводных камней» и сложностей, связанных с невозможностью применять некоторые методы продвижения и рекламы себя как специалиста, а также так или иначе вынужден непрерывно

отслеживать обратную связь от своих клиентов (нынешних и потенциальных) для этичной репрезентации своего онлайн образа.

Вопросы восприятия психолога обывателями изучаются в отечественной науке довольно продолжительное время (В.Л. Бозаджиев, О.О. Елисеева, В.М. Кузина, Е.Ю. Николаева, В.Ф. Петренко, С.Ю. Рыжкова и др.). Подобные работы освещают офлайн восприятие психолога его потенциальными и существующими клиентами, в том числе подчеркивая половые различия в восприятии образа психолога.

Несмотря на то, что женщины по-прежнему держат «пальму первенства» среди клиентов психологов, в 2019 году количество обращений за психологической консультацией у мужчин в Московском регионе увеличилось и продолжает расти. При этом клиенты мужского пола, по последним данным, охотнее предпочтут дистанционные формы взаимодействия: «интернет-консультирование, помощь по телефону доверия, форумы или чаты психологической поддержки» [3]. Вместе с тем русскоязычных исследований, показывающих половые различия в восприятии психолога в сфере того же интернет-консультирования, к настоящему моменту не опубликовано.

В связи с этим нами было проведено эмпирическое исследование, направленное на выяснение восприятия профиля практикующего психолога в социальной сети Фейсбук (Facebook) мужчинами и женщинами.

Гипотеза исследования: существуют половые различия в восприятии профиля психолога-практика в социальных сетях.

Методическая организация исследования. Для эмпирического исследования использовался авторский методический прием – анкета, направленная на оценку восприятия профиля психолога-практика в социальной сети Фейсбук. Анкета содержала социодемографические вопросы (пол, возраст, социальный статус), вопросы об опыте посещения психолога и касающиеся профиля психолога-практика в социальной сети.

Респондентам также был задан вопрос о приемлемости различных видов фото в профиле психолога по пятибалльной шкале, где 1 – «абсолютно неприемлемо», а 5 – «абсолютно приемлемо». Мужчинам и женщинам было предложено оценить следующие виды фотографий: портретное фото в деловой одежде, фото с профессиональных мероприятий в официальной обстановке, фото с клиентами, фото с неофициальных мероприятий, сопровождающихся употреблением алкоголя, фото в домашней обстановке, фото с отдыха, фото в купальнике, фото в белье, эротические фото, фото с семьей, студийные постановочные фото, выполненные с участием профессионального фотографа, визажиста, ретушера, фото домашних животных.

Также анкета включала в себя 5 собирательных описаний типичных профилей психологов-практиков в Facebook, каждый из которых оценивался респондентами по 14 характеристикам посредством

психосемантического метода в рамках 5-балльной шкалы. Основанием классификации и выделения собирательных образов послужил анализ более 100 профилей пользователей на Фейсбук, которые позиционируют себя профессиональными психологами на своих страницах. Респондентам для оценивания были предложены нижеследующие собирательные образы психологов-консультантов:

А. В профиле указаны сведения об образовании, в каком подходе работает, выложены сканы дипломов/сертификатов, психолог выкладывает академические статьи (свои или коллег), точно ясен адрес и правила приема клиентов, с кем и чем работает/не работает данный специалист, публикуются анонсы мероприятий, которые организует психолог (тренинги, вебинары), а также сторонние мероприятия, форумы и конференции, в которых принимает участие данный психолог. Все мероприятия носят сугубо профессиональный характер, фото в профиле тоже только оттуда и/или деловой портрет.

В. Информация из профиля А + публикуются популярные статьи по психологии (свои или коллег), психолог публикует какие-то клиентские истории/кейсы (обязательно не новые, с разрешения клиента), в постах рассказывает о методе его работы, его историю, о себе в этом методе (развитие, свое отношение к базовым постулатам теории), постит профессиональный юмор.

С. Информация профилей А и В + посты о хобби психолога, пользователь высказывает мнение о каких-то общественных событиях/данностях, отвечает на вопросы подписчиков (психологическая тематика), периодически добавляет зарисовки из своей повседневной жизни, не вдаваясь в личные подробности и детали, выкладывает фото своих домашних животных.

Д. Информация из профилей А, В, С + личные, семейные посты и фото в неформальной обстановке, истории о себе в терапии, своих травмах/сложностях или, наоборот, историях успеха в личной жизни.

Е. Основной пласт информации – про личность самого психолога. Его ценности, увлечения, мнение по важным для него вопросам, пользователь обсуждает некоторые аспекты своей частной жизни, делится подробностями и советами из своего личного опыта. Могут присутствовать клиентские истории, ответы на вопросы подписчиков; информация из профиля А почти отсутствует [1, с. 444-445; 2, с.76].

Выборка исследования: 86 человек – пользователей социальных сетей в возрасте от 18 до 60 лет. Из них 43 мужчины (50%), 43 женщины (50%).

Результаты исследования. Для выявления половых различий в особенностях восприятия профиля психолога в соцсетях, нами использовался критерий Стьюдента для независимых выборок (распределение в обеих группах соответствовало нормальному). Мужчины были закодированы цифрой 1, женщины – цифрой 2.

Были получены следующие результаты:

Женщины в среднем чаще мужчин когда-либо обращались за помощью к психологу (3,428; $p=0,001$).

Мужчины с меньшей вероятностью стали бы искать психолога, к которому планируют обратиться, в соцсетях (2,854; $p=0,01$).

В целом женщины чаще ищут в соцсетях информацию о специалисте (враче, тренере, парикмахере), которого планируют посетить (2,274; $p=0,05$).

Мужчины меньше обращают внимания на образование психолога (2,043; $p=0,05$) и менее строги к его квалификации (-2,274; 2,254; $p=0,05$).

Женщины больше доверяют отзывам в профиле психолога в соцсетях, а также чаще хотят видеть там публикации с ответами на вопросы подписчиков (-2,172; -2,245; $p=0,05$).

Респонденты-мужчины чаще женщин выбирали приемлемыми в профиле психолога фото в купальнике (2,082; $p=0,05$), белье и эротические фото (2,921; 2,712; $p=0,01$).

Были также обнаружены некоторые различия в оценке профилей психологов в Фейсбуке: мужчины склонны меньше доверять профилю А, считают, что в нем недостаточно информации, а также находят его менее приятным, чем женщины. Такой профиль вызывает у мужской части выборки меньше желания подписаться на него (2,103; 2,586; 2,263; 2,048; $p=0,05$). Психолог профиля В кажется женщинам более профессиональным, умным, энергичным, ободряющим и побуждающим задуматься об обращении к психологу, чем мужчинам. Также женщины выказывают больше желания подписаться на такой профиль в соцсетях (2,150; 2,324; 2,010; $p=0,05$; 2,673; 2,740; 2,822; $p=0,01$). Профиль Е меньше нравится и кажется менее профессиональным мужчинам по сравнению с женской частью выборки (2,182; 2,099; $p=0,05$).

Выводы. Таким образом, нами были обнаружены значимые отличия восприятия психолога в соцсетях у мужчин и женщин. Мужчины менее требовательны к образованию и квалификации психолога, уместности его фото в профиле, меньше обращают внимание на отзывы и в целом реже ищут психолога, к которому планируют обратиться, в социальных сетях в отличие от женщин. Также были выявлены значимые корреляции между полом и оценкой профиля психолога в соцсетях.

Современный практикующий психолог вынужден существовать в динамично меняющемся онлайн-ландшафте, который предлагает ему множество «вызовов» ежедневно – решает ли специалист консультировать онлайн, продвигать свои услуги через социальные медиа или просто поддерживать связь со своими клиентами. В интернет-коммуникации «психолог – клиент», как и в любой другой, участники процесса оказывают друга на друга взаимное влияние, обмениваясь информацией. И от того, насколько психолог осведомлен о правилах и механизмах коммуникации с

клиентами в этой среде, в том числе зависит качество оказываемой им психологической помощи. Знание об особенностях своих клиентов и их восприятия психолога в интернет-пространстве может позволить специалисту развить навыки интернет-самопрезентации, позиционирования в онлайн-пространстве, лучше понимать потребности своих клиентов, что в свою очередь несомненно способно улучшить качество процесса интернет-коммуникации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воробьева А. Е., Скипор С. И. Психолог в социальных сетях: этика, безопасность и приемлемость// Экопсихологические исследования-6: экология детства и психология устойчивого развития. – 2020. – С. 443-447.
2. Воробьева А. Е., Скипор С. И. Восприятие профиля психолога-практика в социальной сети Фейсбук (Facebook) потенциальными клиентами// Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: сборник научных статей/ под общ. ред. Р.В. Ершовой. - Коломна: Государственный социально-гуманитарный университет. – 2020. – С.74-79.
3. Столичные мужчины стали чаще обращаться к психологам. [Электронный ресурс]// Режим доступа: <https://www.mskagency.ru/materials/2954503> (дата обращения 28.04.2020 г.)
4. Kolmes, K. Social Media in the Future of Professional Psychology. Professional Psychology: Research and Practice. [Электронный ресурс]// Advance online publication. – 2012. – 23 с. Режим доступа: <https://www.semanticscholar.org/paper/Social-media-in-the-future-of-professional-Kolmes/b3b589d54c52ba3244b11e84b38e05b3be7f5858> (дата обращения 28.04.2020 г.)

PARTICULARITIES OF THE PERCEPTION OF A PSYCHOLOGIST ON SOCIAL NETWORK BY POTENTIAL CLIENTS OF DIFFERENT SEX

Vorobieva A.E., Skipor S.I.

The article explores particularities between how male and female potential clients perceive a psychologist's Facebook profile. Women tend to search for a psychologist on social networks and would like to see past clients' reviews on the psychologist's Facebook profile. Men are more tolerant to explicit photos on a psychologist's profile and they are less demanding on the psychologist's qualification.

Key words: psychologist, social network, sex, internet, perception

Об авторах:

А.Е. Воробьева, доцент, кандидат психологических наук, АНО ВО «Московский гуманитарный университет», Москва, Россия

С.И. Скипор, студент, АНО ВО «Московский гуманитарный университет», Москва, Россия

Об авторах на английском языке:

A.E. Vorobieva, docent, PhD in psychology, Moscow University for the Humanities, Moscow, Russia

S.I. Skipor, undergraduate, Moscow University for the Humanities, Moscow, Russia

**ИНТЕРЕС К РЕФОРМАМ ПЕТРА I
(НА ПРИМЕРЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ПОИСКОВОЙ СИСТЕМЫ ЯНДЕКС)²****Журавлев А.Л., Китова Д.А.**

Главным творцом истории и носителем общественных ценностей является человек. Такое понимание предполагает обращение к определенным структурным единицам анализа (измерения) исторического сознания личности. В частности, для данной работы в таком контексте избрана психологическая категория «*интерес*». *Объектом* исследования выступил интерес к Петру I у пользователей поисковой системы Яндекс, а *предметом* – содержание запросов пользователей со словом «Петр I».

Как оказалось, интерес к личности Петра I и его реформам широко проявляется не только в России, но и за рубежом. Полученные результаты позволяют утверждать, что интерес к нему обусловлен более его историческими достижениями, чем личностными характеристиками. Показано, что «цифровые технологии» анализа создают возможности для проведения масштабных исследований, отражающих психологическое состояние общества в целом.

Ключевые слова: историческое сознание, интерес, пользователи сети, Петр I, реформы, личностные характеристики, «цифровые технологии», психологические состояние общества.

Постановка проблемы. Главным творцом истории и единственным центром, в котором практически реализуется ее (истории) познавательное-смысловое содержание, является *личность*. При таком подходе, каждого человека, в одном из своих проявлений, можно признать носителем общественных ценностей, хранилищем прошлого опыта, регулятором индивидуального, группового и общественного сознания. В свою очередь, сформировавшееся определенным образом *историческое сознание* выступает *субъективным механизмом* восприятия, познания и преобразования мира. Такое же субъективное восприятие присуще не только конкретному человеку, но и *общностям* – различным социальным группам, обществу в целом (Китова, 2019).

С методической точки зрения, изложенное выше понимание исторических процессов предполагает наличие определенных структурных единиц анализа (измерения) исторического сознания, таких, к примеру, как представления, оценки, переживания, отношения. В каждой из этих категорий сконцентрировано единство более частных, но и более однородных элементов: к таковым, например, можно отнести когнитивные, аффективные и конативные составляющие (или компоненты) этих феноменов. Такой ряд «нормативных единиц анализа» сознания можно продолжить, как в сторону обобщения и укрупнения, так и в сторону фрагментаризации и распределения на более мелкие элементы. При таком подходе, разнообразными будут методологические замыслы и конкретные методы познания исторических процессов, которые неизменно продиктованы поиском/объяснением самых различных содержательных,

² Работа выполняется в рамках реализации проекта РФФИ № 20-013-42001

функциональных и динамических особенностей исторического сознания, его общественно или личностно обусловленных детерминант.

Краткий анализ исследований в исторической психологии. В контексте социо-гуманитарных наук к психологическому анализу человека, социальных групп и общества в конкретных исторических условиях обращаются многие специалисты. В зарубежной литературе можно выделить, например, работы Б. Римэ и В. Кристоф, которые показали, что *публично передаваемое* эмоционально окрашенное событие значительно укрепляет историческую память (Rime, Christophe, 1997). В свою очередь, Э.Эриксон описал эффект, связанный с тем, что люди, преодолевшие *40-летний рубеж*, все чаще возвращаются к своему социальному прошлому (Эриксон, 2006). В психологии также отмечена *множественность отношения* современников к одним и тем же фактам истории, историческим событиям и личностям. Так, при изучении воспоминаний о Маргарет Тэтчер (Gaskell, 1997) было выявлено, что более высокие рейтинги воспоминаний были у респондентов из высших слоев общества, которые считали ее уход «событием, расколовшим консервативную партию». Это указывает на *эмоциональные механизмы* запоминания исторических событий. Отечественные исследования, проведенные в последние десятилетия, убедительно продемонстрировали, что историческое знание *конструируется* по особым законам, а не зеркально отражает прошлое, и что историческая память более устойчиво и точно фиксируется, если человек *обсуждает* событие с кем-либо (Емельянова, 2019).

Методологические подходы. В соответствии с представленными выше позициями, для анализа исторического сознания личности нами избрана такая психологическая категория как *интерес*³. Это принято за основу, исходя из теоретического вывода о том, что интересы человека не только *субъективны*, но и *социальны*, их истоки лежат в общественной жизни людей, в окружающей их социальной среде, в которой и формируется их содержание (Копытов, 1999).

В качестве *объекта* нашего исследования выступает интерес к Петру I у пользователей поисковой системы Яндекс, а *предметом* – содержание запросов пользователей со словом «Петр I». *Практическая значимость* исследования связана с тем, что его результаты могут быть востребованы в рамках учебного процесса в средних образовательных учреждениях, колледжах и вузах, а также в контексте разработки программ повышения квалификации педагогов, научных работников и руководителей высшего звена.

Эмпирическое изучение проблемы. Эмпирическое исследование реализовано через анализ запросов пользователей, представленных в поисковой системе Яндекс. Поиск осуществлен по запросам «Петр I», а

³ Под интересом будем понимать устойчивую избирательную направленность личности на определенные исторические явления с целью их изучения/познания.

также связанных с данным словом словосочетаний (дополнительных слов). Данные собраны и обработаны за один месяц (март 2020г.). В работе произведен анализ информации об общем *количестве* всех запросов и уточняющих слов (реформы, победы, поражения, биография, личная жизнь и т.д.). На основе *содержательного* анализа слов/словосочетаний выявлены *ключевые позиции*, с учетом их смысловой наполненности и количественных характеристик.

На *первом этапе* выделена *география* запросов пользователей сети. Как оказалось, интерес к личности Петра I и его реформам не ограничивается территориальными границами Российской Федерации, а простирается значительно шире. Нами составлен «взвешенный» список 50-ти стран, с территории которых поступали запросы соответствующего характера. Для удобства визуального восприятия запросы обобщены и представлены на рисунке 1 (облако тегов). Частота запросов из каждой страны соотносится с размером шрифта: чем больше его размер, тем больше количество запросов.

Как видно из рисунка 1, интерес к Петру I наряду с россиянами проявляют многие представители Европы и Азии. В частности, такого рода запросы *интенсивно* формируются с территории таких стран как: Англия, Бельгия, Швейцария, Сербия, Китай, Эстония. На втором уровне активности представлены страны, в которых интерес к персоне Петра I, хотя и не сильно выражен, но достаточно *стабилен* – это Германия, Израиль, Нидерланды, Чехия, Австрия и Италия. Сложившуюся ситуацию можно определить как основной социально-психологический фон, который выступает, во-первых, показателем международной *известности* и *притягательности* Петра I, во-вторых, свидетельствует об *уважительном отношении* к нему, которое практически сохраняется в течении 3-х столетий. Предполагается, что при иных обстоятельствах личность Императора если бы и вызвала интерес по каким-то причинам, то со временем, непременно, потеряла бы свою привлекательность.

На *втором этапе* были изучены содержательные и структурные характеристики запросов пользователей. Общее количество запросов составляет 50 870 в месяц, что можно рассматривать как *выраженный интерес*. Качественный анализ содержания вспомогательных слов показал, что пользователей в основном интересуют *реформы*, осуществленные императором (35 592 запроса). В запросах о реформах явно выделяется запрос «*первые реформы*», количество таких запросов достигает 14 588. Нами выделены в отдельную группу запросы, связанные с *учебной деятельностью*, которые содержат дополнительные слова, такие как реферат, доклад и т.д. В общем, такие запросы формируются следующим образом: «Первые реформы Петра I – доклад», «Земельная реформа Петра I – реферат» и т.п. Остальные 7 344 запроса связаны с интересом к разным социальным и личным характеристикам Императора. Среди запросов

встречаются такие их категории как: «личная жизнь», «привычки», «отношения с сестрой», «взаимоотношения с близкими», «недрузи», «интересы», «круг общения» и т.д.

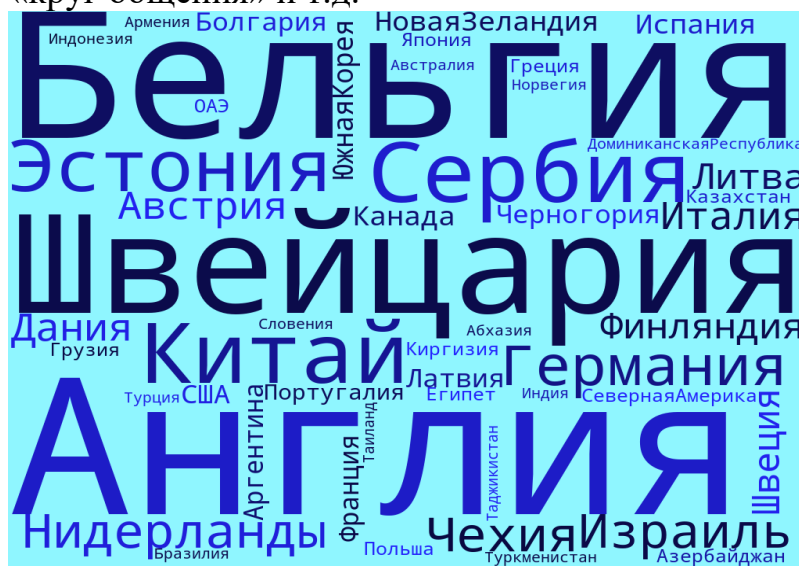


Рис. 1. Уровень интереса к Петру I у представителей разных стран

Таким образом, интерес пользователей к Петру I связан в основном с *реформами* и характеризуется следующим соотношением категорий: реформы – 44%, первые реформы – 31%, учебные запросы – 9%. Доля запросов, не относящихся к реформам, составляет около 16% от общего количества всех запросов пользователей (рис. 2).

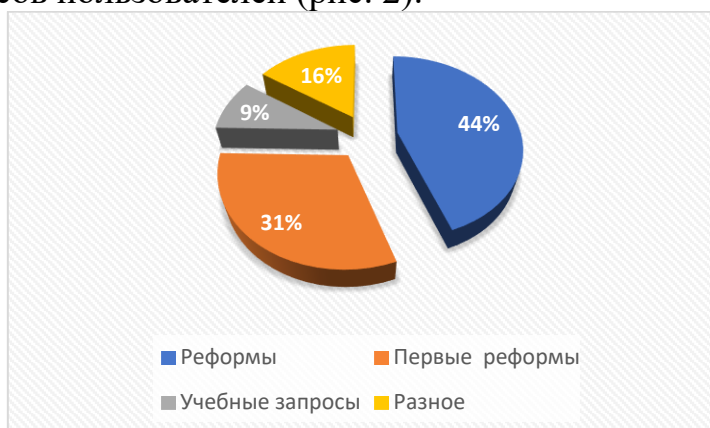


Рис. 2. Распределение запросов пользователей о Петре I

Третий этап исследования – *содержательный* анализ запросов по реформам показал разнообразие интересов пользователей в отношении самих реформ. В частности, запрашивались 13 видов различных реформ, начиная от военной реформы и завершая реформой местного самоуправления (рис.3). В соответствии с полученной информацией можно, в первую очередь, увидеть великое разнообразие реформ того периода, во-вторых, интерпретировать данный факт с психологической точки зрения, как *неординарность* личности Петра I, отдать должное его *волевым, организационным и управленческим* качествам, а с учетом протяженности

периода реформирования, отметить *цельность* его характера и *мировоззренческую устойчивость*.

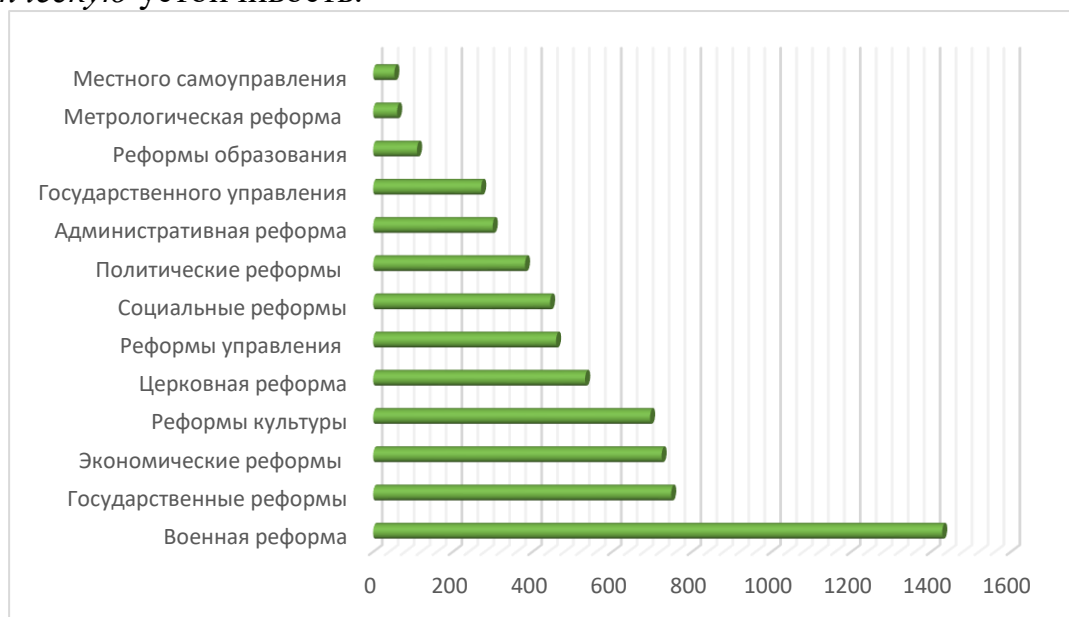


Рис. 3. Распределение запросов по различным видам реформ Петра I

В свою очередь, каждая реформа требует своего самостоятельного анализа с выделением характерных особенностей и психологического фона ее интеграции в жизнедеятельность государства, что невозможно сделать в рамках одной публикации. Вместе с тем, даже в этом небольшом блоке информации можно выделить общий тренд отношения пользователей сети к реформам обратившись к связанным с ними *тематическим запросам*.

На *четвертом этапе* были обобщены тематические запросы, формулируемые пользователями в связи с реформами. Как оказалось, наибольший интерес у них вызывают *предпосылки* реформ – 2 209 запросов (48,9%); *сущность* реформ – 881 (19,5%); *причины*, их обусловившие – 422 (9,3%); *цели*, на достижение которых были ориентированы – 389 (8,6%); *итоги* проведенных трансформаций – 155 (3,4%); их *содержание* – 136 (3,0%); причиненный в ходе реформ *вред* (людям, экономике, социальным традициям и самобытности славянского народа и т.д.) – 106 (2,4%). Из общего списка запросов были выделены в самостоятельную позицию запросы о самом Петре I, как о человеке-*реформаторе* – такого рода запросы были сформулированы 222 раза, что составляет 4,9%. На рисунке 4 представлены «взвешенные» характеристики запросов: площадь каждой позиции прямо пропорциональна количеству соответствующих запросов. Процентные соотношения приводятся внутри каждой подгруппы (категорий) ответов и не соотносимы с общим количеством запросов.

Выводы. Полученные результаты позволяют утверждать, что интерес к Петру I носит международный характер и более обусловлен его историческими достижениями, по сравнению с личностными характеристиками. Это позволяет утверждать, что *ведущим фоном интереса* пользователей к Петру I выступает отношение к нему как к

государственному деятелю, чьи достижения в сфере управления и в настоящее время вызывают высокий познавательный интерес.

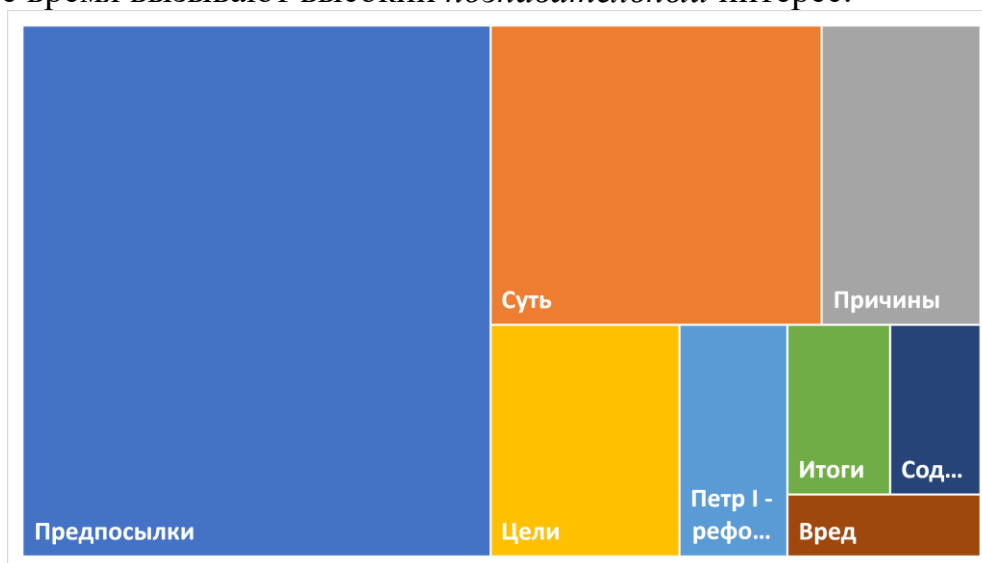


Рис 4. Соотношение разных категорий тематических запросов о реформах Петра I

Заключение. Историческая психология нередко становится объектом борьбы политических, социальных и экономических элит за лояльное к себе отношение. Объектами такой идеологической борьбы становятся не только соотносимые между собой ценности и идеалы настоящего и будущего, но и исторического прошлого, что не может остаться вне психологического контекста исследований.

В этом направлении значительный интерес обращен к «истории российской власти», представленной в сознании россиян. Было бы важно понять, например, как в массовом сознании представлены образы монархов, императоров, военачальников и иных выдающихся деятелей прошлого. Такие исследования могли бы внести существенный вклад в развитие как самой исторической психологии, так и смежных с ней отраслей наук (истории, политологии, права, философии, социологии и т.д.).

Кроме того, хотелось бы отметить, что «цифровые технологии исследований», которые все активнее становятся инструментом научного анализа, и которые не только экономят материальные ресурсы и время исследователя, но и создают возможность для проведения масштабных исследований, способных вывести психологию на уровень изучения социально-психологических состояний *общества в целом* (Журавлев, Китова, 2019).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Емельянова Т.П. Коллективная память о событиях отечественной истории: социально-психологический подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. 299 с.
2. Журавлев А.Л., Китова Д.А. Психологические особенности отношения к детям пользователей социальной сети Twitter // Институт психологии

Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2020. Том 5. № 1(17). С. 33-72.

3. Китова Д.А. Отечественная психология в условиях развития глобальных процессов // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 2. С. 128–131.

4. Копытов А.Д. Содержание понятия «Профессиональный интерес» // Вестник Томского государственного педагогического университета, 1999. №. 1 (10). С. 35-37.

5. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 2006.

6. Gaskell G. Group differences in memory for a political event // Collective memory of political events: Social psychological perspectives. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. P. 175 –189.

7. Rime B., Christophe V. How Individual Emotional Episodes Feed Collective Memory // Collective memory of political events: Social psychological perspectives. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. P. 131–146.

INTEREST IN THE REFORMS OF PETER I (FOR EXAMPLE, USERS OF THE YANDEX SEARCH ENGINE)

Zhuravlev A.L., Kitova D.A.

The main creator of history and the bearer of social values is man. Such an understanding involves an appeal to certain structural objects of analysis (measurement) of the historical consciousness of the individual. The psychological category is "interest." Yandex.Money, in the search engine Yandex.Apartment - the content of user requests with the word "Peter I".

As it turned out, interest in the personality of Peter and his reforms is widespread not only in Russia but also abroad. The results obtained allow us to state that with personal reports. It is shown that “digital technologies” analyze the possibilities for conducting large-scale studies that reflect the psychological state of society as a whole.

Keywords: historical consciousness, interest, netizens, Peter I, reforms, personality characteristics, “digital technologies”, psychological state of society.

Об авторах:

Журавлев Анатолий Лактионович, научный руководитель Института психологии РАН, академик РАН, профессор (г. Москва, Россия).

Китова Джульетта Альбертовна, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии истории психологии и исторической психологии Института психологии РАН, доктор психологических наук, профессор (г. Москва, Россия)

Об авторах на английском языке:

Zhuravlev A.L., scientific Director Of the Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences, academician of the Russian Academy of Sciences, Professor (Moscow, Russia).

Kitova J. A., leading researcher, laboratory of psychology history of psychology and historical psychology, Institute of psychology RAS, doctor of psychological Sciences, Professor (Moscow, Russia).

К ПРОБЛЕМЕ ДЕСТРУКТИВНОГО КОНКУРЕНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Клюева О.А.

Аналитический обзор зарубежных и отечественных исследований проблемы конкурентоспособности личности позволил описать феноменологию деструктивного нерационального конкурентного поведения в профессиональной деятельности, а также определить перспективы в развитии и актуальные направления в исследовании.

Ключевые слова: конкурентоспособность, личность, конкуренция, деятельность, поведение, конкурентное поведение, невротическая конкурентоспособность, профессиональная деятельность.

Сегодня различные виды экономической деятельности человек осуществляет в условиях гиперконкурентной бизнес-среды (глобализация рынков, быстрый технологический прогресс, постоянство инноваций, жесткие конкурентные стратегии и пр.). В условиях экономической детерминации актуально систематическое описание психологических факторов конкурентоспособности, влияющих на экономические и социальные достижения общества [5; 2; 3].

Накоплен большой массив эмпирических фактов, подтверждающих, что конкурентоспособность личности, как психологический феномен, представляет собой сложный многомерный конструкт. В исследованиях, особенно актуальна идентификация и измерение переменных, которые обуславливают качественно различные конкурентные процессы и конкурентное поведение, конкурентоспособность. Структурно-функциональный анализ позволил нам расширить описание феноменологии конкурентоспособности личности и классифицировать стратегии конкурентного поведения посредством квазиэксперимента. На основании результатов контент-анализа, кластерного анализа, иерархической модели дерева решений, а также функционально-ситуационного анализа в контексте аналитического обзора можно выделить и обосновать 3 типа стратегий конкурентоспособности. Квазиконкурентоспособность - нерационально-зависимая, деструктивная, краткосрочная стратегия: в условиях конкуренции это деструктивное взаимодействие субъектов в ущерб продуктивной предметной деятельности. Рационально-конструктивная, зависимая, краткосрочная стратегия - конкурентное взаимодействие участников протекает по определенным правилам с принятием определенных ролей способствует повышению продуктивности деятельности, но имеет «рациональную зависимость» в условиях стабильной конкурентной среды. Рационально-конструктивная, свободная, долгосрочная стратегия - преобразование или создание нового объекта с положительным экономическим эффектом как предмета конкуренции в результате развития деятельности по инициативе самого субъекта, опережая заданные, исходные условия и создавая динамичность конкурентной среды.

Контр-продуктивный, нерациональный тип (кавказиконкурентоспособность) - стратегия конкурентного поведения, детерминирована осознанностью субъектами полной несовместимостью интересов относительно объекта конкуренции, проявляться в формах различных интриг-диверсий - актов вероломства, конкурент подвергается путем различных методов деструкции-дискриминации-катаклизмам-инвективам различным формам инсинуации, не способствует интенсификации повышения профессионализма, положительным изменениям, вызывает недоверие и имеет негативную оценку со стороны субъектов конкурентного взаимодействия [8; 9].

Этот поведенческий паттерн как нерациональное деструктивное конкурентное поведение описан в психоанализе и бихевиоризме (З. Фрейда, К.Г. Юнга, К. Хорни и др.). Предлагая концепцию невроза и рассматривая проблему невротического соперничества (*neurotic competitiveness*) К. Хорни описывает гиперконкурентную ориентацию (*hypercompetitiveness*) и стратегию избегания конкуренции (*recoiling from competition*) как способы защиты или компенсации базальной тревоги [6, С. 176, 192; 10, С. 630].

Гиперконкурентная ориентация или гиперконкурентоспособность — это поведение, которое не только враждебно и агрессивно, но и характеризуется манипуляциями и эксплуатацией по отношению к другим. Гиперконкурентность связана с низким уровнем самооценки, самоактуализации, высокими показателями деструктивного нарциссизма, макиавеллизмом, авторитаризмом, догматизмом и необходимостью контролировать и доминировать над другими и др. [10; 7].

Невротическая потребность в конкуренции концептуально согласуется компонентами модели поведения типа А. В профессиональной деятельности, как форма деструктивного поведения, характеризуется излишней склонностью к конкуренции, высоким чувством ответственности, соревновательностью, постоянному стремлению к достижению поставленных целей, стремительностью и торопливостью. Конкурентность может привести не только к продуктивной деятельности, но и стать фактором развития профессиональных деформаций [10; 7; 1, С.37-39].

В отличие от сферы экономической деятельности, где уже разработаны средства анализа и контроля над деструктивными конкурентными стратегиями (см. Закон о конкуренции и пр.), конкуренция во многих областях (например совместная деятельность, малые производственные коллективы и др.) протекает без явных правил и в силу этого с большей вероятностью приобретает деструктивный характер во многих ситуациях. Конструкт невротической конкурентоспособности, как черты личности, основывается на предположении, что индивиды характеризуются отличительными качествами, которые относительно инвариантны по сравнению с ситуациями и временем. Гиперконкурентное поведение может появиться, даже если в ситуации отсутствует какой-либо

очевидный конкурентный элемент. Другая тенденция — активное или пассивное избегание конкуренции, даже если конкурентная ситуация строго структурирована. Все это обуславливает необходимость исследований в области психологии конкуренции и конкурентоспособности, а также разработки конструктивных психотехник конкурентного поведения [4; 10; 7].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барабанщикова В. В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы. дис. ... доктора психологических наук :Москва, 2016. 19.00.03 - Психология труда, инженерная психология, эргономика Психологические науки Д 501.001.11ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова». Электронный ресурс http://www.psy.msu.ru/science/autoref/doc/barabanshikova/barabanshikova_diss.pdf Дата обращения 06.10.2018.
2. Дятлов С.А. Глобальная инновационная гиперконкуренция как фактор лидерства в мировой экономике // Евразийская интеграция: политика, экономика, право: международный научно-аналитический журнал.- СПб. Изд-во МПА ЕВРАЗЭС, 2011.- № 9.- С.50-56; Дятлов С.А. Глобальная инновационная гиперконкуренция как фактор трансформации мировой экономики // Философия хозяйства. - № 4.- 2010.- С. 113-131.
3. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Образование и конкурентоспособность нации: Психологические аспекты // Психологический журнал. 2009. № 30 (1). С. 5- 13.
4. Шмелев А.Г. Конкуренция как метакатегория современной психологии. Сообщение 2. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2014. Т. 7. № 4. С. 197-108.
5. Aveni, d'. R. Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering. - N.Y. The Free Press, 1994.
6. Horney, Karen. The Neurotic Personality Of Our Time (International Library of Psychology) . Taylor and Francis. Kindle Edition.
7. Klein R., Newby J. (2017) Competitiveness. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T. (eds) Encyclopedia of Personality and Individual Differences. Springer, Cham DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1056-1 https://rd.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-28099-8_1056-1#howtocite (Дата обращения: 22.05.18)
8. Kliueva O.A. Competitiveness of personality as a psychological phenomenon: The content of the construct and its typology (научная статья) // Psychology in Russia: State of the Art — Moscow: Lomonosov Moscow State University, Russian Psychological Society, 9(2), 2016. - P. 151-166. <http://psychologyinrussia.com/volumes/index.php?> (Дата обращения: 19.03.2020)
9. Kliueva O.A. The types of competitiveness strategies in professional activity // Book of Abstracts: XVI European Congress of Psychology (ECP 2019)

(Moscow, Lomonosov Moscow State University, 2–5 July, 2019,). — Moscow: Moscow University Press, 2019. — P. 920.
https://ecp2019.ru/doc/Book_of_Abstracts_ecp_2019.pdf
<https://elibrary.ru/item.asp?id=41288492> (Дата обращения: 20.03.2020)
10. Ryckman Richard M. , Hammer Max , Linda M. Kaczor & Joel A. Gold (1990) Construction of a Hypercompetitive Attitude Scale, Journal of Personality Assessment, 55:3-4, 630-639, DOI: 10.1080/00223891.1990.9674097

**TO THE PROBLEM OF DESTRUCTIVE COMPETITIVE BEHAVIOUR
IN PROFESSIONAL ACTIVITY**

Klyueva O.A.

The state-of-the-art review of foreign and domestic researches of a problem of competitiveness of the personality has allowed to describe phenomenology of destructive irrational competitive behavior in professional activity, and also to define prospects in development and the actual directions in research.

Keywords: competitiveness, personality, competition, activity, behavior, competitive behavior, neurotic competitiveness, professional activity.

Об авторе:

Клюева Ольга Анатольевна, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология», кандидат психологических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Об авторе на английском языке:

Klyueva Olga A., Docent, Ph.D in Psychology, Tver State University Department of Psychology

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

Копылова Н.В., Поляк Н.Л.

В статье дается описание специфических сторон профессиональной деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы ФСИН России, а именно: целей деятельности, задач, выполняемых функций и конкретных действий по направлениям работы.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, психологическая помощь осужденным, психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников

Психологическая служба уголовно-исполнительной системы (УИС) как самостоятельное структурное подразделение ФСИН России была создана в 1992 г. на основании Приказа МВД РФ от 2 сентября 1992 г. № 305. Психологическая служба УИС – это структурная единица системы ФСИН России, включающая штат специалистов-психологов, профессиональная деятельность которых заключается в психологическом сопровождении функционирования организаций и учреждений, подведомственных ФСИН России» [7].

Штат психологической службы ФСИН России по Тверской области ежегодно пополняется специалистами-психологами. Должности психологов введены во всех организациях, учреждениях и подразделениях УИС области. Структура психологической службы территориальных УИС определяется численностью контингента подозреваемых, обвиняемых и осужденных, а также численностью сотрудников подразделений.

Так в УФСИН Тверской области психологическую службу возглавляет начальник, которому подчиняется старший психолог психологической службы и психолог психологической службы. Им подчиняются психологические службы колоний, лечебно-исправительных учреждений, СИЗО. В зависимости от количества осужденных в этих учреждениях может быть следующая структура психологической службы:

- 1) начальник психологической службы → старший психолог психологической службы → психолог психологической службы;
- 2) старший психолог психологической службы → психолог психологической службы;
- 3) психолог психологической службы.

Цель деятельности психологической службы УИС – рост гуманизации деятельности системы исполнения наказаний на основе применения достижений психологии.

Функций психологической службы УИС и их содержание представлены на рисунке 1.

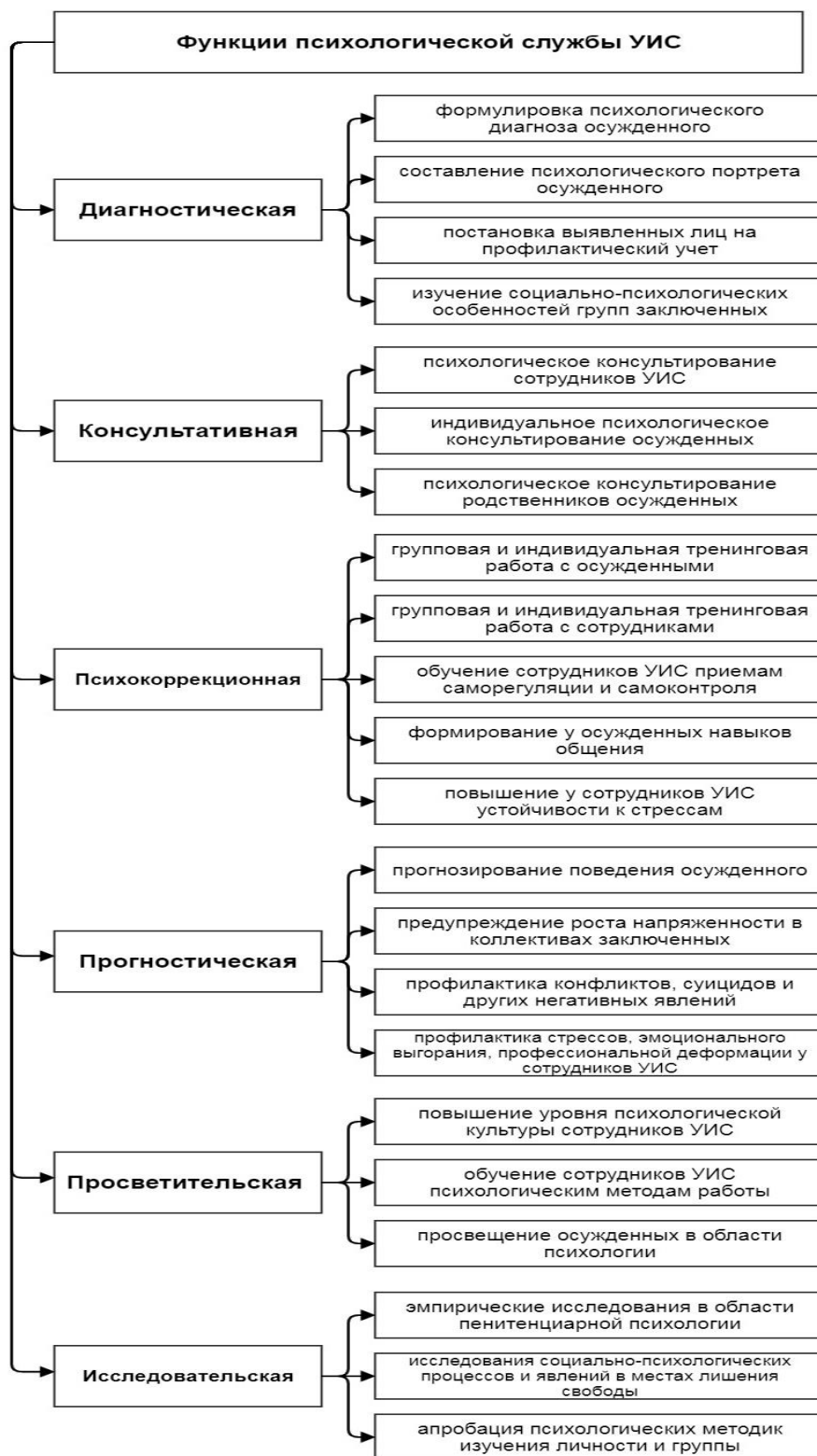


Рис. 1. Содержание функций психологической службы УИС

Для достижения обозначенной выше цели психологическая служба УИС решает две основные задачи.

1. Оказание психологической помощи осужденным, подозреваемым и обвиняемым.

2. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников УИС.

Кроме того, как видно из перечисленных функций и задач, можно выделить два основных направления в деятельности психологической службы УИС:

- работа с осужденными, подозреваемыми и обвиняемыми, находящимися в местах лишения свободы;

- работа с персоналом и сотрудниками организаций и учреждений УИС.

Основные направления деятельности психолога с осужденными, подозреваемыми и обвиняемыми включают следующие мероприятия [4,5]:

- изучение личных дел осужденных, прибывших в карантин, составление

их психологических портретов и разработка индивидуальных рекомендаций по организации воспитательной работы с ними в процессе исполнения наказания;

- на основе анализа личности осужденных оказание им психологической помощи по адаптации к условиям учреждения исполнения наказаний;

- участие психолога в принятии следующих решений: распределение осужденных по отрядам и отделениям, распределение подозреваемых и обвиняемых по камерам, предоставление права передвижения без конвоя или сопровождения, изменение условий отбывания наказания, разрешения выезда за пределы исправительного учреждения;

- на основе анализа и интерпретации материалов психологического изучения личности, установление лиц, склонных к девиантным формам поведения и подготовка материалов для их постановки на профилактический учет, разработка рекомендаций, психокоррекционных программ по работе с ними;

- анализ и прогнозирование суицидов, межличностных и межгрупповых конфликтов, групповые неподчинения осужденных, разработка рекомендаций по их профилактике и ликвидации;

- изучение внутреннего социально-психологического климата в отрядах, отделениях и бригадах осужденных, разработка и проведение мероприятий по его улучшению;

- осуществление групповой и индивидуальной психокоррекционной работы с осужденными, участие в разработке индивидуальных и коллективных программ их исправления;

- проведение мероприятий индивидуального психологического консультирования по вопросам, требующим участия психолога;

- ведение психопрофилактической и просветительской работы по доведению психологических знаний с целью осознания осужденными причин создавшихся ситуаций;

- оказание психологической помощи осужденным в вопросах профориентации, формирования трудовой мотивации, в подготовке к адаптации жизни в социуме после освобождения;
- при наличии запроса со стороны родственников осужденных их психологическое консультирование (при наличии разрешения руководства исправительного заведения).

Основные направления работы сотрудников психологической службы с персоналом УИС включают [1, 2, 3, 6]:

- первичный и углубленный профессионально-психологический отбор кандидатов на службу (учебу) в органы и учреждения (в том числе, образовательные учреждения) ФСИН России;
- оформление психологических заключений при назначении сотрудников на должности;
- психологическая помощь вновь поступивших сотрудников в профессиональной и социально-психологической адаптации к служебным коллективам и условиям служебной деятельности;
- мониторинг психических состояний персонала и сотрудников, психодиагностическое обследование сотрудников при необходимости решения вопросов, требующих участия психолога (постановка – снятие с психологического учета, допуск к несению службы с оружием и т.п.);
- занятия в системе профессионально-психологической подготовки, направленные на повышение психологической готовности сотрудников к поведению в экстремальных ситуациях;
- психологическое консультирование сотрудников подразделений по вопросам профессионально-служебной деятельности;
- психологическое обеспечение работы по формированию резерва кадров на выдвижение;
- проведение групповых и индивидуальных психокоррекционных тренингов;
- анализ психологических проблем, нарушений трудовой дисциплины сотрудниками, текучести кадров, выработка рекомендаций и предложений по их предупреждению;
- психологическое консультирование, психологические тренинги с сотрудниками по ведению переговорной деятельности в ситуациях захвата заложников, групповых эксцессов и массовых беспорядков;
- психокоррекционная работа с сотрудниками по психопрофилактике посттравматических стрессовых расстройств, профессиональной деформации и профессионального выгорания и повышению их психологической готовности к воздействию негативных профессиональных факторов;

– контроль внутреннего социально-психологического климата в коллективах подразделений, разработка и проведение мероприятий по его оптимизации.

Работа психолога УИС с осужденными, подозреваемыми, обвиняемыми, а также сотрудниками ФСИН России осуществляется в соответствии с учетом их индивидуально-психологических особенностей, потребностей, физических и умственных способностей. Следует также отметить, что оказание психологической помощи осужденным осуществляется только с их добровольного согласия.

В качестве перспективных аспектов продолжения исследования деятельности психологической службы УИС могут быть рассмотрены следующие проблемы:

- профессионально-психологический отбор сотрудников и психологические проблемы формирования кадрового резерва в органы ФСИН России (на основе теоретических положений *Бодрова В.А., Орлова В.Я.*);
- социально-психологические проблемы в коллективах сотрудников УИС, несущих службу в местах отбывания наказания осужденными;
- профессиональная деформация и профессиональное выгорание сотрудников УИС, и способы их профилактики (на основе теоретических положений *Дикой Л.Г., Крылова Г.Ю.*);
- психологические проблемы специалистов-психологов УИС (на основе теоретических положений *Калманова Г.Б., Козюли В.Г.*);
- проблемы автоматизации деятельности специалистов-психологов УИС при проведении профессионально-психологического отбора для формирования кадрового резерва сотрудников УИС, а также в ходе его психологического сопровождения.

Следовательно, данную статью можно считать анонсом исследований проблем деятельности психологической службы УИС России, имеющих множество направлений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баламут, А.Н. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2013. – 84 с.
2. Беляева, Л.И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности [Текст] / Л.И. Беляева. // Прикладная юридическая психология / Под ред. А.М. Столяренко. – М., 2001. – 600 с.
3. *Бодров, В.А.* Психология профессиональной пригодности. [Текст] / В.А. Бодров, В.Я. Орлов. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 349 с.
4. Дебольский, М.Г. Психологическая служба уголовно-исполнительной системы как типовая модель ведомственной психологической службы.

[Электронный ресурс] // Электронный журнал «Психология и право». – 2011, № 1 Режим доступа: <https://psyjournals.ru/psyandlaw/> (дата обращения 23.03.2020)

5. Дикая, Л.Г. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации в стрессогенных условиях деятельности [Текст] / Л.Г. Дикая, Г.Ю. Крылова. / Сборник Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. – М.: Изд. PerSe, 2007. – 624 с.

6. Калманов, Г.Б. Социально-психологические формы дезадаптации у сотрудников УИС и профилактика. // Г.Б. Калманов, В.Г. Козюля. Психопедагогика в правоохранительных органах №1(3), 1996. – с. 34-36.

7. Официальный сайт Федеральной службы исполнения наказаний России. Режим доступа: <http://www.12.fsin.su/psikhologicheskaya-sluzhba.php> (дата обращения 27.03.2020)

ORGANIZATION OF A PSYCHOLOGICAL SERVICE THE PENITENTIARY SYSTEM OF RUSSIA

Kopylova N.V., Polyak N.L.

The article describes specific aspects of professional activity of the psychological service of the penal system of the Federal penitentiary service of Russia, namely: the objectives of the activities, tasks, functions, and specific action areas.

Keywords: penal enforcement system, psychological assistance to convicts, psychological support of professional activities of employees.

Об авторах:

Копылова Н.В., доктор психологических наук, профессор
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Поляк Н.Л., аспирант I курса, направление «Психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Об авторах на английском языке:

Kopylova N. V., professor, doctor of psychological Sciences,
Tver, Tver state University

Polyak N.L., graduate student, psychological faculty,
Tver, Tver state University

**ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ В ОЦЕНКАХ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ
ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП⁴**

Машкова А.С., Толочек В.А.

Опираясь на модель управленческих компетенций (УК), предложенную зарубежными учеными, 170 экспертами (сотрудниками российских компаний) оценивались УК, актуальные для эффективной деятельности менеджеров (руководителей среднего звена). Установлено, что в общем наборе УК, представленных в литературе, выделяются: *общее* - «ядро» базовых компетенций - и несколько «оболочек», отражающих *особенное* в деятельности российских менеджеров.

Ключевые слова: управленческие компетенции, эффективная деятельность, менеджеры, руководители среднего звена, коммерческие компании

Введение. Ключевой задачей управления человеческими ресурсами компании является решение комплекса проблем (поиск, подбор, отбор, найм, обучение, оценка, стимулирование, ротация и перемещение работников; их развитие как личности и субъекта в широком смысле). В качестве методологических ориентиров здесь могут выступать идеи и концепции отечественных ученых – К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, В.Ф.Бодрова, В.В. Давыдова, К.К.Платонова, Б.Ф.Ломова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.Ф. Талызиной, В.Д. Шадрикова и др. [1; 4; 5; 8; 11; др.]. Инструментально эти концепции могут дополняться положениями компетентностного подхода (К-подхода), представленного сначала зарубежными учеными - Д.К. Мак-Клелландом, Р.Е. Бояцисом, Л.М. и С.М. Спенсерами, С. Уиддетом и С. Холлифордом и др. [7; 12; др.]; позже – российскими [2; 3; 4; 9; 10; 11; др.]. В работах российских ученых чаще фиксируются заметные отличия от «базовых списков компетенций», предложенных Д.К.Мак-Клелландом, Л.М. и С.М. Спенсерами, Р.Бояцисом, Р. Пейджем и др.

Объект нашего исследования - профессиональная деятельность менеджеров; *предмет* - особенности оценки менеджерами востребованных компетенций менеджеров российских организаций. *Цель* - Изучение факторов предпочтения и оценок менеджерами компетенций менеджеров. *Гипотезы:* 1. Различаются актуально востребованные компетенции менеджеров зарубежных и российских коммерческих компаний. 2. В структуре актуально востребованных компетенций менеджеров выделяются группы качеств, различающиеся по их роли в специфике деятельности субъектов. В этой связи актуальными *задачами* становятся определение валидности «базовых списков компетенций», решение вопросов о мере универсальности/ специфичности компетенций, выделяемых специалистами на выборках разных профессионалов. Согласно исследованиям А.С. Машковой (контент-анализ внутренних документов

⁴ Исследование выполнено в рамках Государственного задания Минобрнауки России, тема № 0159-2017-0001 «Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций»

компаний, оценки компетенций менеджеров, описывающих функции руководителей на разных должностных позициях, консультации с ними и пр.) [2; 3], следовало, что на каждой из должностных позиций не требуется обязательного наличия всех 20-30 и более компетенций, предложенных зарубежными и отечественными учеными.

Результаты исследования. Для выявления актуальности разных компетенций проводился опрос экспертов (170 чел.) – менеджеров и руководителей низового и среднего звена. Результаты экспертизы показали, что из базового списка 29 компетенций сотрудниками, принимавшими участие в исследовании чаще (не менее 66%) выделяли *восемь* компетенций; не менее 50 % - *шестнадцать* компетенций (ориентация на достижения, развитие других, управление командой, гибкость, самоконтроль, объединение людей, контроль, ориентация на миссию, аналитическое мышление, стратегическое влияние, уверенность в себе, поиск информации, критическое мышление, менеджерская экспертиза, командное лидерство, инициатива). Девятнадцать - выделили более 40% опрошенных; еще восемь были выделены от 2 до 9% опрошенных; одна – не получила ни одного выбора [2]. Одним из результатов этой работы стала авторская «Модель компетенций».

Для уточнения *меры универсальности/ специфичности* компетенций, актуальных для российских менеджеров, сопряженных с эффективностью их деятельности, проводился дифференцированный анализ. Для оценки влияния гендерных, возрастных, организационных и управленческих факторов на значимость соответствующих компетенций (отраженную в оценках, выборах, предпочтениях разными экспертами) вводились *дифференцирующие критерии* (тип компании, пол, возраст, стаж управленческой деятельности, занимаемая должность, успешность карьеры, управленческий потенциал); выборка многократно разделялась на 2-3 группы, в отношении которых и проводились разные варианты статистического анализа.

Правомерность создания общей модели для менеджеров разных половозрастных групп, работающих в разных организациях, имеющих разный управленческий стаж, подтверждалась результатами дисперсионного анализа: гендерные факторы ($F = 0,031 < F_{кр.}$); организационные факторы ($F = 0,22 < F_{кр.}$); управленческий фактор ($F = 0,042 < F_{кр.}$) и др. Все это свидетельствовало о том, что выбор «ядра» компетенций не зависит от гендерных, организационных и управленческих различиях в группах.

Вместе с тем, нельзя игнорировать и факты влияния индивидуальных особенностей людей. Поэтому экспертные оценки менеджеров анализировались по схеме: «*общие выборы – особенные выборы*» *представителей социальной группы (мужчин/ женщин, молодых/ зрелых, успешных/ неуспешных менеджеров и др.)*. Представители разных групп, за исключением «ядра» (ориентация на достижения, развитие других,

гибкость, управление командой, самоконтроль, ориентация на миссию, объединение людей и аналитическое мышление), нередко отдавали свои предпочтения разным компетенциям. В частности, кроме вышеперечисленных компетенций, группа «успешных менеджеров» выделяет еще такие компетенции, как: инициатива, критическое мышление и ориентация на партнерские отношения. Группа «не успешных менеджеров», напротив, выделяет у менеджера дополнительно (кроме компетенций, которые выбрали обе группы совместно) следующие компетенции: контроль, менеджерская экспертиза, поиск информации, уверенность в себе и межличностное понимание. Также и *каждая компания, филиал одной компании и группы менеджеров* выбирали компетенции в соответствии со своей спецификой деятельности.

Проведя анализ различий в оценках модели компетенций среди сотрудников разных коммерческих компаний методом углового преобразования Фишера, были получены следующие результаты: можно наблюдать соответствие оценок таких компетенций как ориентация на достижения, развитие других, гибкость, управление командой, контроль, аналитическое мышление, объединение людей, поиск информации, менеджерская экспертиза, критическое мышление, инициатива, командное лидерство, межличностные отношения и директивность. Однако имеются различия в оценках таких компетенций, как самоконтроль, стратегическое влияние, уверенность в себе, ориентация на миссию, ориентация на партнерские отношения и построение отношений. Данные различия объясняются влиянием организационной и корпоративной культуры компании, миссией и ценностями, а также стратегией управления ТОП-менеджеров. Кроме этого, в исследовании принимали участие банковские служащие, руководители крупной федеральной сети, транспортной и страховых компаний, где система менеджмента строится по четким законам и критериям, соответственно компетенции - самоконтроль, стратегическое влияние, уверенность в себе, ориентация на партнерские отношения и построение отношений - являются для них базовыми, т.к. при наличии высокого уровня развития данных компетенций хорошо отлажены процессы в организациях.

Нами проводились также сравнительные анализы экспертных оценок компетенций менеджеров (коэффициент корреляции Пирсона и др.). Выдвигалось предположение: если представители одной группы экспертов оценивали (выбирали) определенные компетенции, то и в других группах оценка данных компетенций должна частично соответствовать. Получены следующие результаты: $r_{xy} = 0,796 > r_{кр} = 0,56$ (уровень значимости $p \leq 0,01$). Корреляция является статистически значимой, следовательно, исходное положение полностью подтверждается: можно говорить о взаимосвязи экспертных оценок соответствующих компетенций между менеджерами разных компаний.

Рабочие гипотезы получили подтверждение; результаты нашего исследования согласованы и соответствуют литературным материалам - в плане выделения сходных качеств менеджеров [4; 6; 7; 8; 12]; в плане выявления роли отдельных компетенций в общем массиве (их статуса, структурной позиции), для менеджеров разных позиций, разного уровня профессионализма, пола, возраста и пр. - они несколько различаются.

Выводы: Эксперты (сотрудники российских компаний), из состава исходного (базового) перечня компетенций, выделенных зарубежными специалистами, называют актуальными для менеджеров их компаний лишь часть компетенций. Частота выделения разных актуальных компетенций различается. Среди общего набора компетенций явно выделяется небольшое «ядро» базовых, ключевых качеств, и несколько «поясов» - более или менее значимых (универсальных) компетенций, сопряженных с эффективностью деятельности субъекта в разных сферах, на разных этапах развития, должностных позициях и др. Выборы (и/или предпочтения) работниками разных компаний актуальных компетенций также различаются. Наименьшими отклонениями от «общего выбора» (среднестатистического) характеризовались лишь 16 компетенций из общего числа (21 качества), предложенного для экспертизы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 334 с.
2. Машкова А.С. Формирование модели компетенций для руководителей среднего звена на основе организации опытно-экспериментальной работы // Известия Уральского государственного университета: Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2011. Т. 89. № 2. С. 197-206.
3. Машкова А.С. Особенности предпочтения субъектами совместной деятельности компетенций менеджеров (на примере менеджеров российской коммерческой компании) // Вестник ЯрГУ. 2019. 4. С. 93-96.
4. Митина Л.М. Психология профессионально-карьерного развития личности. М.; СПб.: Нестор-История, 2019. 396 с.
5. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
6. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
7. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: НИРО, 2005. 384 с.
8. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2019.
9. Толочек В.А. Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник СПбГУ. Сер. Психология. 2019. Т.9. Вып. 2 (30). С.123-137.

10. Толочек В.А. Психология труда. 3-е изд. доп. СПб.: Питер, 2019. 480 с.
11. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «институт психологии РАН», 2013.464 с.
12. Pearn M.A., Kandola R.S. Designing and achieving competency: a competency-based approach to developing people and organizations // Identifying competencies / R. Boam, P. Sparrow (Eds). Maidenhead: McGraw-Hill, 1992. P. 31–49.

**GENERAL AND SPECIAL IN ASSESSING THE COMPETENCIES
OF MANAGERS BY REPRESENTATIVES OF DIFFERENT GROUPS
Mashkova A.S., Tolocek V.A.**

Based on the model of managerial competencies (UK) proposed by foreign scientists, 170 experts (employees of Russian companies) evaluated the UK relevant to the effective work of managers (middle managers). It has been established that the general set of management companies presented in the literature distinguishes the general - the "core" of basic competencies - and several "shells" that reflect the special in the activities of Russian managers.

Key words: managerial competencies, effective activity, managers, middle managers, commercial companies.

Об авторах:

Машкова А.С., руководитель отдела, ООО «АНВАРО-ГРУПП», Москва, Россия;
Толочек В. А., ведущий научный сотрудник, доктор психологических наук, профессор, Институт психологии РАН, Москва, Россия.

Об авторах на английском языке:

Mashkova A.S. Head of Department, LLC ANVARO-GROUP, Moscow, Russia;
Tolocek V. A., Leading Researcher, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Institute of Psychology RAS, Moscow, Russia.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОЛНОМОЧИЙ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ**

Ребрилова Е.С., Дейкин Д.В.

В статье рассмотрены результаты эмпирического исследования психологических проблем делегирования полномочий в малом бизнесе. Предложена программа психологического консультирования по их нивелированию и устранению.

Ключевые слова: управление, бизнес, делегирование полномочий, психологические проблемы делегирования.

Исследовательский интерес к проблемам делегирования полномочий определяется прежде всего запросами практики, поскольку большинство руководителей малого бизнеса сталкиваются с проблемой того, что методы управления предприятием, которые изучались и внедрялись в практику вначале 90-х, в наше время не работают или работают недостаточно эффективно.

В попытках наработать собственный стиль управления менеджеры обращаются к разнообразным источникам, но по-настоящему полезная информация практически отсутствует, либо же подается не системно. В связи с этим у управленцев достаточно часто возникают проблемы не только грамотно и эффективно делегировать свой управленческий функционал, но и в принципе воспользоваться таким инструментом управления как делегирование полномочий, что и определяет актуальность и значимость исследований подобного рода.

Делегирование как процесс передачи руководителем своих функций и прав другим лицам направленный на улучшение и оптимизацию рабочего процесса и достижение целей организации [3] рассматривается прежде всего на стыке научных областей менеджмента и экономики [2; 6; 7; 9; 10]. Психологические исследования делегирования представлены фрагментарно, в частности описаны только алгоритмы делегирования полномочий [1; 4; 5] и особенности их реализации [8]. Данный факт позволяет утверждать, что исследования особенностей делегирования полномочий на специфичной выборке управленцев в малом бизнесе расширят научные представления в области психологии труда и управления о психологических показателях качества делегирования и проблемах, связанных с этой управленческой функцией.

Анализ литературы позволил выделить группы проблем возникающих при делегировании управленческих полномочий:

- психологические проблемы менеджера (недоверие к подчиненным, сомнения в достаточной компетентности, добросовестности, порядочности, неготовность к повышению ответственности за результаты делегируемой работы (так как к ответственности за успешное выполнение задачи добавляется ответственность за правильный выбор помощника), неготовность рисковать (так как увеличивается неопределенность благоприятного исхода в выполняемом поручении), не понимание сути

делегирования управленческих полномочий (путают с простым поручением)) [5];

- психологические проблемы подчинённых (страхи (взять на себя ответственность за делегируемое задание; риска не выполнить поставленную задачу; критики за совершенные ошибки; не получить необходимую информацию и ресурсы для успешного выполнения задания; большего объема работы), не желание выходить из зоны комфорта, отсутствие уверенности в себе, и дополнительной внутренней мотивации, личностные особенности, мешающие принимать нововведения в организации, различного рода психологические защиты сопровождающие данный процесс;

- проблемы материально технического характера (отсутствие необходимой штатной единицы, отсутствие системы мотивации и поощрения сотрудника).

Для сбора эмпирических данных была разработана авторская исследовательская анкета (Дейкин Д.В., в рамках магистерского диссертационного исследования) в основу которой положены установленные проблемы делегирования.

Выборку исследования составили 15 руководителей предприятий, из них 93,3% мужчин и 6,7% женщин, имеющие стаж управленческой деятельности от 6 до 20 лет, в возрасте от 31 года до 51 года, из них 26,7% занимающих должность «Генеральный директор», 13,3% «Исполнительный директор», 13,3% «Директор», 33,3% «Руководитель отдела и начальник отдела», 6,6% «Управляющий».

Анализ эмпирических результатов позволяет отметить, что

1. Большинство респондентов не в полной мере понимают смысл процесса делегирования своих управленческих полномочий, а именно респонденты наряду с передачей задачи, полномочий в выборе ресурсов, времени и порядка выполнения, свободы действий, пытаются передать и всю ответственность за качество его выполнения, что категорически противоречит сути делегирования, поскольку делегировать ответственность за всю компанию нельзя.

2. Отмечается, что большинство респондентов считают, что делегировать свои полномочия можно в том случае, если это рутинная работа, эта работа помогает профессиональному развитию подчинённых, работа, которая не нравится самому руководителю или же получается у него плохо.

3. Большинство руководителей указали, что к делегированию прибегают в случае реорганизации либо структурной перестройки в организации.

4. Большинство респондентов делегируют свои полномочия непосредственному подчиненному или сотруднику, который имеет способности выполнять новый вид деятельности.

5. Наиболее часто делегирование полномочий используется для своевременного и продуктивного выполнения организационных задач, более быстрого и эффективного реагирования на меняющиеся условия рынка, чтобы сформировать команду единомышленников, способных решать сложные производственные задачи, создать основу для формирования самоуправляемых рабочих групп и команд, а также и в личных интересах, а именно для освобождения времени для саморазвития, проведения времени с семьей, и для того, чтобы заняться своим здоровьем.

6. По мнению руководителей подчиненные отказываются принимать управленческие функции поскольку не хотят дополнительной ответственности и выполнять дополнительную работы без материальной мотивации.

7. Установлено, что к основным психологическим проблемам, с которыми сталкиваются руководители во время делегирования полномочий относятся:

- недоверие своим подчиненным
- трудность выбора будущего кандидата
- неуверенность в качестве работы своих подчиненных
- оттягивание принятия решения о делегировании полномочий.

Также у респондентов выявлены страхи (риска, потери власти, потери авторитета руководителя).

8. Выявлены различия в проблемах делегирования полномочий у руководителей, имеющих разный стаж управленческой деятельности, а именно руководители, имеющие меньший стаж управления не доверяют своим подчиненным; испытывают трудности выбора кандидата для передачи полномочий; уверены в том, что выполняют задание качественнее, оттягивают принятия решения о делегировании полномочий и испытывают страх риска.

А у руководителей с большим стажем управленческой деятельности трудности процесса делегирования связаны с тем, что они испытывают страхи изменений, потери власти и потери авторитета руководителя.

Полученные результаты по всей видимости могут объясняться тем, что респонденты хорошо разбирается в специфике ведения своего бизнеса, ориентированы на развитие организации и используют для этого делегирование как инструмент профессионального развития своих сотрудников внутри организации подчиненных (что редко в современных экономических условиях). Но это говорит лишь о том, что менеджеры относительно хорошо владеют инструментами управления, в частности, не в полной мере используют функцию делегирования своих управленческих полномочий.

Таким образом, можно отметить, что для того, чтобы иметь стабильно развивающуюся организацию, успешно преодолевающую кризисные периоды, управленцам необходимо развивать одну из ведущих

компетентностей – способность делегировать полномочия. Что ставит перед практикующим организационными психологами и консультантами задачу посредством консалтингового процесса нивелировать психологические проблемы, приводящие к некачественному делегированию управленческих функций. Для этого автором разработана программа индивидуального консультирования по устранению психологических проблем делегирования полномочий. Программа состоит из двух блоков:

1. Информационные (обучающие) мероприятия.

Цель: повышение уровня теоретических знаний руководителя малого бизнеса по вопросам правильного построения процесса делегирования полномочий и его преимущества.

Задачи:

- определить цель делегирования полномочий, раскрыть суть этой функции управления, ее плюсы и минусы при обучении и развитии персонала;
- раскрыть необходимые и достаточные условия передачи управленцем своих прав, обязанностей и ответственности при делегировании, обозначить возможные риски;
- познакомить с принципами делегирования, раскрыть их содержание;
- обозначить проблемы, с которыми сталкивается руководитель, подчиненный и организация при делегировании управленческих функций.

Контингент: Руководители малого бизнеса мужского и женского пола возраст без ограничений.

Бюджет времени: 45 мин. на каждое занятие.

2. Индивидуальные консультационные сессии:

- по устранению страхов негативных последствий при делегировании
- по проблеме оттягивания принятия решения о делегировании полномочий.

Цель: помощь в разрешении проблем делегирования полномочий руководителей малого бизнеса.

Задача: выявить в процессе консультационных сессий психологические проблемы и найти пути их решения.

В соответствии с разработанной программой, индивидуальные консультации руководителей проводятся раз в неделю в течение 50 минут. Количество встреч определяются по необходимости, максимальное число консультаций ограничивается 10 встречами.

Сам процесс консультирования выстраивается в соответствии с пятишаговой моделью консультативного интервью Милана Кубра.

В заключении необходимо отметить, что разработанная программа психологического консультирования по нивелированию психологических проблем делегирования полномочий может быть адаптирована и использована для руководителей любых организаций с учетом их специфики, формы и вида бизнеса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вересов Н. Н. Психология управления. – Москва-Воронеж: «Воронеж», 2001. – 224 с.
2. Гербер В.Х. Анализ распределения и делегирования полномочий // Актуальные вопросы экономических наук. - 2016. - № 51. - С. 127-131.
3. Гербер В.Х. Ключевые вопросы делегирования полномочий // Актуальные вопросы экономических наук. - 2015. - № 42. - С. 71-76.
4. Деркунская Л.А. Личная эффективность руководителя. Технология делегирования. // Социальные отношения. - 2016. №1 (16) - С. 123-127
5. Заграновская А.В. Исследование социально-психологических особенностей делегирования полномочий // Социальная психология и общество: Научный журнал. – 2013. – № 2. – С. 69-80.
6. Календжян С.О., Костенкова Т.Ю., Гумилевская О.В. Делегирование полномочий в практике корпоративного управления // Российский внешнеэкономический вестник. - 2016.- Т. 2016. - № 7. - С. 108-119.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Вильямс, 2016. - 672 с.
8. Нарцисова С.Ю. Психология управления. – М.: Издательство Академия МНЭПУ», – 2017. – 166 с.
9. Нацыпаева Е.А. Проблемы делегирования полномочий в современных компаниях // Факторы успеха. - 2015. - № 1 (4). - С. 71-74.
10. Шрамченко Т.Б. Факторы, определяющие эффективность делегирования полномочий в современных условиях // Вестник ГУУ. - 2014. - №7. - С. 95-100.

PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF DELEGATION OF MANAGERIAL AUTHORITY IN A SMALL BUSINESS

Rebrilova E.S., Deikin D.V.

The article discusses the results of an empirical study of the psychological problems of delegation of authority in small business. A program of psychological counseling is proposed for their leveling and elimination.

Keywords: management, business, delegation of authority, psychological problems of delegation.

Об авторах:

Ребрилова Е.С., доцент кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», кандидат психологических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Тверь, Россия.

Дейкин Д.В., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»

Об авторах на английском языке:

Rebrilova E.S., PhD, Associate Professor of the Department of Psychology, Tver State University

Deikin D.V., second-year undergraduate, direction «Psychology», «Psychological counseling» profile

**ВОСТРЕБОВАННОСТЬ СОТРУДНИКОВ КРИЗИСНЫХ ЦЕНТРОВ МЧС РФ
В СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ**

Хрипунова С.В.

В статье раскрыты проблемы, связанные с возможным решением противоречия между требованиями экстремальной организации труда и возможностями сотрудников для удовлетворения этих требований в условиях экстремальных ситуаций. Подчеркивается необходимость и востребованность сотрудников кризисных центров МЧС РФ в современной социальной ситуации, а также обоснованы алгоритмы психологической работы с ними в рамках экстремальной деятельности.

Ключевые слова: кризисные центры МЧС РФ, экстремальные условия деятельности, чрезвычайные ситуации, трудные жизненные ситуации, психоэмоциональное состояние, фрустрированность.

Психологическая сущность трудовой жизнедеятельности человека заключается в формировании требований к особым психологическим свойствам, состояниям и процессам, которые предъявляет к человеку его профессиональная деятельность. В полной мере это касается служб экстремального профиля.

Одним из важнейших направлений является исследование профессиональной деятельности подразделений, входящих в систему Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. Они выполняют важнейшую задачу по обеспечению безопасности населения Российской Федерации при возникновении различных чрезвычайных ситуаций. Специфика повседневной службы сотрудников МЧС РФ протекает в экстремальных условиях ликвидации пожаров и чрезвычайных ситуаций, характеризуется воздействием значительного числа стрессогенных факторов [2].

Ими являются, прежде всего, состояние постоянной готовности к ЧС, опасность для жизни и здоровья как сотрудников, так и деятельность по ликвидации чрезвычайной ситуации, где наблюдаются картины разрушений, смерти, ранений у пострадавшего населения. Тепловые, шумовые, звуковые и иные факторы, оказывающие воздействие на психологическое состояние личного состава. А также факторы, касающиеся дефицита времени и информации.

Одной из самых важных задач психологии труда является решение проблемы противоречия между требованиями производства к трудящемуся и его возможностями для их удовлетворения. Решение проблемы зависит не только и не столько от технических или технологических средств, сколько от психологической устойчивости личности и готовности к работе, например, в специальных экстремальных условиях деятельности.

Однако, многочисленные исследования в основном касаются сотрудников личного состава пожарных подразделений МЧС РФ и не всегда уделяется достаточное внимание специалистам кризисных центров МЧС РФ, которые также находятся в эпицентре работы в экстремальных

ситуациях. Они, как и другие подразделения МЧС РФ, первыми реагируют, организуют, и участвуют в ликвидации чрезвычайных ситуаций. Экстремальные условия деятельности, с которыми сталкивается личный состав кризисных центров МЧС РФ, с психологической точки зрения, обусловлен сильными психотравмирующими факторами.

Выработка определенных стереотипов поведения и одновременно адаптация к ситуациям риска, отражающих реакцию организма на психотравмирующие факторы, происходят в процессе становления личности в профессиональном плане. Это предъявляет повышенные требования к психоэмоциональному состоянию, психологически важным качествам личности, эмоционально-волевой устойчивости, низкому уровню социальной фрустрированности, характеру поведения, особенностям реагирования в экстремальной ситуации, к физическому и психическому здоровью сотрудников МЧС РФ, обеспечивающим эффективность их деятельности в экстремальных условиях.

В связи с тем, что личный состав кризисных центров работает в условиях постоянной готовности к возникновению возможных ЧС, необходимы фундаментальные разработки научно-обоснованных комплексных технологий, направленных на изучение и формирование базовых профессиональных компетенций работников кризисных центров МЧС РФ [2]. Их выявление позволит сформулировать ряд преимуществ, как для работы сотрудников, так и для деятельности организации в целом, а также помочь внедрению их в практику.

Одним из важных звеньев обеспечения психологической безопасности труда личного состава кризисных центров МЧС РФ, является оценка психологической готовности к деятельности в условиях экстремальных ситуаций, а также определение взаимосвязи оптимального психоэмоционального состояния и низкой фрустрированности сотрудников кризисных центров МЧС.

Разработка на ее основе технологий формирования психологической безопасности при подготовке к работе в сменах, поддержки во время работы в смене и восстановления в период между сменами является основополагающей. Необходимо разработать и внедрить на практике профессиональной подготовки и повышения квалификации алгоритмы оценки психологической готовности, выстроенные на базе выявления взаимосвязи психоэмоционального состояния и низкой социальной фрустрированности личного состава в деятельности при работе в чрезвычайных ситуациях.

Большое значение для определения влияния кризисных ситуаций на психологический статус сотрудников кризисных центров МЧС РФ имеет понимание определения и описания кризисных ситуаций как трудных жизненных или экстремальных. Ситуация принимает характер трудной или легкой в зависимости от того, как сам человек ее воспринимает, определяет, понимает и как себя в ней ведет. Согласно психологическому определению,

трудная ситуация – это не внешние обстоятельства жизни человека, оказывающие на него воздействие, а человек, существующий внутри самой ситуации и понимающей ее как трудная. Также феномен трудной жизненной или другими словами, кризисной ситуации связан с психологией стресса и с совладающим поведением, варианты которого может выбирать человек. Кризисные ситуации могут изменять свои объективные характерологические особенности в зависимости от выбора человеком тех или иных копинг-стратегий.

Характеристиками кризисных ситуаций обычно указывают наличие следующих факторов. Это большая значимость для человека, неподконтрольность ситуации, ее неопределенность и малая прогнозируемость и недостаточное соответствие ресурсного потенциала человека для ее разрешения. Другими словами, это те факторы риска, которые определяют наличие кризисной ситуации для человека.

В исследовательской работе Ю.Ю. Стрельниковой [3] рассматривается комплекс факторов риска возникновения негативных последствий для деятельности сотрудников экстремальных организаций. Они подразделяются на:

- ситуационно- психогенные (профессиональная среда, трудовой процесс, социально-психологические факторы);
- личностные (биологические, индивидуально-психологические).

Ситуационно-психогенные факторы профессиональной среды определены различными, вредными для жизни и здоровья человека, условиями деятельности в экстремальных обстоятельствах. Эти условия оказывают влияние на адаптационные ресурсы личности сотрудника, способствуют повышению риска возникновения психологических и иных изменений, нарушений и расстройств.

Ситуационно-психогенные факторы трудового процесса определяются содержанием повышенной сложностью, ответственностью и опасностью предлагаемых задач для решения в условиях экстремальных обстоятельств. Существует риск развития негативных последствий, таких как: угроза жизни и здоровью, дефицит времени и информации при решении важнейших вопросов, низкий контроль над ситуацией и другие факторы.

Социально-психогенные факторы социально-психологической направленности включают в себя: уровень психологического климата в организации в целом, возможные проблемы сплоченности, конфликты в организации и в межличностных отношениях, морально-нравственные переживания, проблемы выбора. Больше значение также имеет наличие или отсутствие устойчивого ресурсного потенциала у человека.

Личностные факторы биологического уровня включают в себя эмоциональные и когнитивные компоненты мотивации выбора данной деятельности сотрудниками служб экстремального профиля. Они могут испытывать сильные отрицательные эмоции, связанные с переживаниями

страха, горя, потери, ярости, а когнитивные нарушения процессов (внимание и память) могут быть связаны с переживанием психотравмирующих картин восприятия реальности (массовая гибель людей, разрушения и др.) [3].

Все рассмотренные факторы могут либо способствовать усилению психотравмирующего воздействия экстремальных условий деятельности, либо ослаблять или предотвращать появление дезадаптивных последствий.

Зависимость этого процесса располагается в области индивидуально-личностных особенностей каждого сотрудника и связана, в том числе, с уровнем психоэмоционального состояния и социальной фрустрированности.

Одним из самых важных факторов, оказывающих влияние на сотрудников кризисных центров, является тот факт, что они не могут, в отличие от гражданского населения, уклониться от исполнения своих обязанностей в зоне ЧС, несмотря на угрозу жизни, здоровью и благополучию. Поэтому очень важным представляется психологическая готовность сотрудников организаций экстремального профиля к исполнению своих обязанностей и высокий уровень профессиональной ответственности за их выполнение.

Тем самым станет возможным достижение решения проблемы противоречия между требованиями экстремальной организации труда и возможностями сотрудников для удовлетворения этих требований.

Несомненное влияние на это может оказать профессиональная и психологическая подготовка личного состава в рамках психологического сопровождения, опирающаяся на исследования взаимосвязи оптимального психоэмоционального состояния и низкого уровня социальной фрустрированности, что может помочь в формировании психологической готовности сотрудников к деятельности в экстремальных ситуациях [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алгоритмы организации работы специалиста психологической службы, привлекаемого к ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций// Москва, 2012 г. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://studopedia.org/7-7389.html> (дата обращения: 24.04.2020).
2. Приказ МЧС РФ № 525 от 27.09.2011 г. «Об организации деятельности подразделений Центра управления кризисными ситуациями в субъектах Российской Федерации»
3. Стрельникова Ю.Ю. Структурно-динамическая модель изменений личности у специалистов профессий экстремального профиля: дисс. докт. психол. наук/ Ю.Ю. Стрельникова. – Спб.: СПбГУ, 2016 – с.580

**DEMAND FOR EMPLOYEES OF CRISIS CENTERS OF THE EMERCOM
OF THE RUSSIAN FEDERATION IN THE MODERN SOCIAL SITUATION**
Khripunova S.

The article reveals the problems associated with the possible solution of the contradiction between the requirements of extreme labor organization and the ability of employees to meet these requirements in extreme situations. The necessity and demand for employees of crisis centers of the EMERCOM of the Russian Federation in the modern social situation is emphasized, and algorithms for psychological work with them in extreme conditions are justified.

Keyword: *crisis centers of the EMERCOM of the Russian Federation, extreme conditions of activity, emergencies, difficult life situations, psychoemotional state, frustration.*

Об авторе:

Хрипунова Светлана Владимировна, к.ф.н., доцент, РАНХиГС (Волгоградский институт управления), г. Волгоград, РФ

Об авторе на английском языке:

Svetlana V. Khripunova, Ph. D., associate Professor, Ranepa (Volgograd Institute of management), Volgograd, Russia

РАЗДЕЛ 2

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ РИСКИ И ВЫЗОВЫ

УДК 159.9

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СТИЛИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СФЕР⁵

Вильчес-Ногерол В.В., Сизова Л.А.

В статье описано исследование стилей делового общения представителей разных профессиональных групп (сотрудники колонии-поселения, медсёстры, менеджеры). По результатам статистических процедур, в каждой группе выделилось шесть стилей с разной степенью эффективности. Рабочие гипотезы исследования подтвердились.

Ключевые слова: стили делового общения; взаимодействие; корпоративная культура; эффективность; профессиональные группы; менеджеры; сотрудники колонии-поселения; медсёстры.

Стили делового общения (далее СДО) рассматриваются как один из ресурсов для достижения эффективного взаимодействия. Особенная роль СДО обусловлена современными требованиями в сфере профессиональной деятельности: акцент на совместную деятельность субъектов в условиях определенной среды; появление новых профессий; изменение требований к специалистам; комплексный подход в вопросе актуализации ресурсов и др. [1, с. 45–54; 2; 3; 4, с. 539–550; 5; 6, с. 48–61].

Цель исследования: сравнительный анализ особенностей СДО представителей разных профессиональных групп. **Предмет** – СДО представителей социономических профессий. **Гипотезы:** 1) организационная среда является значимой детерминантой в становлении и развитии СДО; 2) в каждой группе прослеживаются типичные закономерности стилевого репертуара. **Методы исследования:** опросник «Стили делового общения» В.А. Толочка. Респондентам предлагалось оценить по 5-балльной шкале выраженность разных компонентов СДО (от 0 до 4 баллов). Исследование проводилось на четырёх выборках: сотрудники ФКУ колонии-поселения №2 г. Зеленограда (далее сотрудники КП) – 32 чел., медицинские сестры ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница №1 им. проф. С.В. Очаповского» – 112 чел.; менеджеры по продажам коммерческой компании «Пронто Медиа Холдинг» – 85 чел. Для анализа данных использовались описательные статистики, корреляционный и факторный анализ, t-сравнение для независимых групп.

В группе *сотрудников КП* выделилось шесть факторов: 1) «Рациональный, прагматический, открытый»; 2) «Системность, ориентация на взаимодействие»; 3) «Несистемное взаимодействие, формализация деятельности»; 4) «Жесткость, эмпатия, саморазвитие»; 5) «Избегание взаимодействий, пассивность»; 6) «Обедненному стилю». В выборке

⁵ Поддержано грантом РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов».

медицинских сестер выделилось шесть факторов (рассматриваемых нами как *типовые стили* делового общения): 1) «Рациональность, независимость, открытость». 2) «Соперничество, аргументация, активность». 3) «Уклонение, демонстрация силы, импульсивность». 4) «Пассивность, демократичность, сотрудничество». 5) «Дистантность, формализация деятельности». 6) «Минимизация взаимодействий, твердость». В выборке *менеджеров* также выделилось шесть факторов (стилей): 1) «Формализация взаимодействий, минимизация сотрудничества, поощрение активности партнера». 2) «Мягкость и уклончивость, дистанцирование». 3) «Твердость, дистанцирование, упорство, силовое противостояние». 4) «Высокая активность, непоследовательность, негибкость, невидение перспективы». 5) «Либеральный стиль». 6) «Жесткость, дистанцирование, ориентация на компромиссные решения».

По итогам *t-сравнения* статистически значимые различия ($p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$) в группах *менеджеров* и *медсестёр* выделились по следующим стилевым компонентам: коммуникативная функция; стратегия компромисса; умеренная динамика развития процесса; демонстрация силы; аргументация; использование невербальных средств в общении; угрозы, санкции, наказания; дальняя психологическая дистанция; использование чётких критериев; функция эмоциональной взаимосвязи; стратегия соперничества; проявление твёрдости; фиксированное время взаимодействия; функция управления взаимодействиями; просьба, обращение за поддержкой к партнёру; поощрение; функция саморазвития; высокая активность; привлечение других к решению вопроса; использование телефона.

В выборках *менеджеров* и *сотрудников КП* можно отметить следующие статистически значимые различия: спокойная динамика развития процесса; демонстрация силы; использование невербальных средств; угрозы; использование четких критериев; деловые письма; фиксированное время взаимодействия; стратегия содействия; функция управления взаимодействиями; высокий темп взаимодействий; постановка конкретных целей; использование телефона.

Среди стилевых компонентов со статистически значимыми различиями в группах *медсестёр* и *сотрудников КП* выделились следующие: угрозы; дальняя психологическая дистанция; деловые письма; функция эмоциональной взаимосвязи; проявление твёрдости; функция саморазвития; привлечение других к решению вопроса.

В выборке *сотрудников КП* выявлены следующие корреляционные закономерности. Представители женского пола предпочитают высокую активность; организовывать свое время; обозначать проблему в целом; предоставлять партнёру время для обдумывания и подготовки; использовать телефон. Молодые сотрудники с небольшим стажем работы склонны к демонстрации силы; сотрудники среднего возраста, как правило,

используют стратегию приспособления. Люди, имеющие небольшой стаж работы в должности отводят для взаимодействия максимальное время. Сотрудники, занимающие невысокие должности, обычно фиксируют время коммуникации. Опытным сотрудникам учреждения свойственно привлекать других к решению вопроса. Неженатые или незамужние работники придерживаются коммуникативной функции общения как ведущей; обозначают проблему в целом и предоставление партнеру самостоятельности в выборе средств и способов ее решения; используют деловую документацию; для взаимодействия отводят максимальное время; обращаются к партнёру с просьбой; предпочитают доверительную беседу и использование телефона. Сотрудники, состоящие в браке, в качестве ключевой функции общения выбирают – управление взаимодействиями (изменение поведения и деятельности людей). Бездетные работники считают информационную функцию ведущей в коммуникации. Сотрудники, имеющие детей, выбирают приспособительную стратегию.

В группе *менеджеров* отметим слабую связь между социально-демографическими характеристиками и стилевыми компонентами: Сотрудники среднего возраста, имеющие длительный опыт работы в организации, предпочитают стратегию компромисса, их молодые коллеги склонны к стратегии поощрения, взаимодействуя при высоком темпе. Ставить конкретные цели и критерии ожидаемых результатов больше свойственно женщинам. Сотрудники с управленческим опытом предпочитают работать в высоком темпе. Эмоциональной функции как ключевой придерживаются не состоящие в браке. Бездетные сотрудники не склонны отводить партнёру времени для обдумывания и подготовки. В группе *медицинских сестёр* отсутствовали корреляции социально-демографических характеристиками и стилей.

Полученные результаты дополним анализом типов исследуемых корпоративных культур. Выборку *медсестёр* мы относим к наиболее благополучной группе, в силу специфики работы в данном государственном учреждении, выбору профессии по призванию, умеренному давлению со стороны корпоративной среды. Таким образом, в случае медсестёр мы можем говорить о стабильной и гибкой организационной культуре. Однако даже здесь выявлены неконструктивные модели (стили) взаимодействия, что может служить подтверждением рабочей гипотезы о закономерностях в формировании СДО.

Обращаясь к группе *сотрудников КП*, отнесём данную корпоративную культуру к нестабильному и жёсткому типу, с точки зрения, специфики деятельности и регламентов взаимодействия. Сотрудники КП работают на закрытой территории, взаимодействуют со спецконтингентом, их деятельность жёстко регламентирована нормативно и законодательно.

Менеджеров мы также относим к выборке с нестабильными и жёсткими условиями корпоративной культуры, с позиции принятых

групповых норм. В коллективе транслируется конкурентная, дистантная модель взаимодействия, акцентированная на минимизацию эффективной коммуникации и решение только рабочих задач.

Таким образом, в случае жёстких условий корпоративной культуры (в группе менеджеров и сотрудников КП) большинство СДО признается неконструктивными. Выявленные стили можно сгруппировать в пары «активные – адаптивные» стили, которые будут различаться разной степенью зрелости и количеством компонентов. Полученные данные работают в пользу подтверждения гипотез исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Водопьянова Н. Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вестн. С.- Петерб. ун-та. Сер. 16. 2015. Вып. 1. С. 45–54.
2. Митина Л.М. Психология профессионально-карьерного развития личности. М.; СПб.: Нестор-История, 2019. 396 с.
3. Поваренков Ю.П., Слепко Ю.Н., Цымбалюк А.Э. Системогенез деятельности профессионала. Ярославль: РИО ЯРГПУ, 2019. 162 с.
4. Сизова Л.А., Рютина О.В., Вильчес-Ногерол В.В. Стили делового общения: пространство деятельности и профессиональная реализация личности. Часть 1 // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2019. Вып. 4. С. 539–550. DOI: 10.17072/2078-7898/2019-4-539-550
5. Толочек В.А. Психология труда. 3-е изд. доп. СПб.: Питер, 2019. 480 с.
6. Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48–61.

CORPORATE CULTURE AND STYLES OF BUSINESS COMMUNICATION ON SAMPLES OF VARIOUS PROFESSIONAL SPHERES

Vilches-Nogerol V.V., Sizova L.A

The article considers the problem of styles of business communication on various professional groups (colony-settlement employees, nurses, managers). According to the results of statistical procedures, six styles with different degrees of effectiveness were identified in each group. The working hypotheses of the study were confirmed.

Keywords: styles of business communication; interaction; corporate culture; efficiency; professional groups; managers; colony-settlement employees; nurses.

Об авторах:

Вильчес-Ногерол В.В., аспирант РТУ МИРЭА, Москва, Россия;

Сизова Л.А., главная медицинская сестра, кандидат психологических наук, ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница №1 им. проф. С.В. Очаповского», Краснодар, Россия.

Об авторах на английском языке:

Vilches-Nogerol V.V., PhD student of RTU MIREA, Moscow, Russia;

Sizova L.A., head nurse, candidate of psychological sciences, “Research Institute - Regional Clinical Hospital No. 1 named after prof. S.V. Ochapovsky”, Krasnodar, Russia.

**ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО РАБОТНИКА:
МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ⁶**

Грачёв А.А.

В статье обсуждается проблема образа работника, включенного в систему управления персоналом. Эмпирическое исследование определило характерные для взрослых людей образы типичного и идеального российского работника с учетом их гендерных особенностей. Показана связь этих образов с российской национальной культурой: женщины представляются более ориентированными на отношения, чем мужчины.

Ключевые слова: образ работника, жизненные ориентации работника, типичный работник, идеальный работник, культурные особенности образа, образ работника-женщины, образ работника-мужчины

В наших предыдущих работах было показано, что основу образа работника составляют мотивационные характеристики, отражающие требования работника к организации в соответствии с его жизненными ориентациями [2]. Было показано, что дальнейшая конкретизация понятия «образ работника» связана с учетом того, что этот образ имеет двух основных носителей — мужчину и женщину, что приводит к формированию гендерных особенностей образа работника-мужчины и работницы-женщины. В существующих работах определена зависимость особенностей работника (включая его образ) от культуры, но нет явных указаний на гендерную специфику образа работника (см., например: [6; 8; 9]).

Можно утверждать, что российский работник проявляет явную ориентацию на отношения в процессе труда [2], что соответствует российской национальной культуре (подробнее см.: [4; 7; 10]). При этом открытым остается вопрос о том, для кого - мужчины или женщины - больше характерна такая ориентация.

Гендерный аспект связан с характерными особенностями образов работника и работницы. Эти образы, с одной стороны, испытывают влияние культуры, а с другой, обусловлены половыми особенностями мужчин и женщин. Это в сочетании и определяет гендерные особенности образов.

В исследованиях, представляющих гендерные трудовые различия, как правило, изучаются либо профессионально важные качества, либо ориентации на определенную профессию (группу профессий). Кроме того, можно встретить немногочисленные исследования трудовой мотивации мужчин и женщин. Исследования же представлений о трудовой мотивации мужчин и женщин практически не представлены (см., например: [5; 9; и др.]).

Е.П. Ильин, проводя анализ многочисленных работ, представляющих гендерные особенности человека в труде, обращает внимание на то, что:

⁶ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 18-013-00259А

- феминность (проявление женственности) больше связывается с общением в то время, как маскулинность (проявление мужественности) — с деятельностью;
- юноши больше ориентированы на творческий характер труда, возможность самостоятельного принятия решений, девушки — на возможность контактов с людьми и на материальную заинтересованность;
- гендерные стереотипы предписывают женщинам исполнительскую и обслуживающую деятельность, а для мужчин - инструментальную сферу деятельности, технику, творческую и руководящую работу [3].

Естественно ожидать, что эти тенденции реализуются и в образах работников — мужчины и женщины.

В нашем исследовании студенты гуманитарного профиля (199 чел.) определяли образы работника-мужчины и работницы-женщины с использованием шкалы мотивационных характеристик работника (апробирована в наших предшествующих работах: [1]). Поскольку эти образы у студентов-юношей и студенток-девушек оказались по статистическим показателям очень близки, обсуждаются результаты в целом по выборке.

Образ *типичного работника-женщины* характеризуется следующими особенностями (наиболее выраженные мотивационные характеристики в порядке убывания значимости):

-
- Заинтересована в удовлетворении своих материальных потребностей,
 - Стремится к благоприятному положению в коллективе,
 - Хочет выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу,
 - Стремится к признанию, высокой оценке со стороны значимых для него людей,
 - *Заинтересована в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе,*
 - Любит отдохнуть во время работы, стремится производить меньше усилий.
-

Наиболее выраженные характеристики *работника-мужчины*:

- Заинтересован в удовлетворении своих материальных потребностей,
- Любит отдохнуть во время работы, стремится производить меньше усилий,
- Хочет выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу,
- Стремится к признанию, высокой оценке со стороны значимых для него людей,
- *Во всем преследует личную выгоду,*
- Стремится к благоприятному положению в коллективе.

Видно, что портреты типичных работников очень близки и по своему содержанию практически аналогичны модели потребностей по Маслоу. При этом, несмотря на сходство образов, все-таки есть некоторые различия в

образах мужчины и женщины: женщины проявляют большую ориентацию на отношения, чем мужчины, хотя по портрету типичного работника не видно, чтобы мужчина проявлял большую ориентацию на деятельность.

Показательно то, что как для женщины, так и для мужчины, наименее значимыми оказались такие характеристики, как видение смысла своей жизни в работе, жертвенность собой во имя работы, готовность «сгореть» на работе. Это значит, что, по мнению респондентов, типичный российский работник не готов полностью отдавать себя работе. Это подтверждается присутствием в списке значимых такой характеристики, как стремление отдыхать во время работы, производить меньше усилий, более выраженной у мужчин.

Портреты идеальных работников ожидаемо отличаются от типичных.

Образ *идеального работника-женщины* характеризуется следующими особенностями (наиболее выраженные мотивационные характеристики приведены в порядке убывания значимости):

-
- Работу представляет как средство для развития себя, для самосовершенствования,
 - Проявляет широкие познавательные интересы,
 - Стремится к благоприятному положению в коллективе,
 - Работа захватывает ее, во время работы стремится выложиться полностью,
 - Заинтересована в выполнении сложных, но посильных производственных заданий,
 - Переживает чувство долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе.

Сходные характеристики проявляет *идеальный работник-мужчина*:

- Работу представляет как средство для развития себя, для самосовершенствования,
- Работа захватывает его, во время работы стремится выложиться полностью,
- Проявляет широкие познавательные интересы,
- Заинтересован в выполнении сложных, но посильных производственных заданий,
- Стремится к благоприятному положению в коллективе,
- Переживает чувство долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе.

Видно, что в списке наиболее значимых характеристик идеального работника основное место занимают характеристики, представляющие *ориентацию на самореализацию и духовную ориентацию*. В этом отношении портреты идеальных работников у студентов близки портретам работающих людей, как показывают наши предыдущие исследования [1].

Сравнение портретов идеального работника у девушек и юношей показывает, что списки качеств полностью совпадают, однако значимость характеристик в этих списках — разная (различия статистически достоверны): у женщин стремление к благоприятному положению в коллективе выше, что подтверждает более высокую ориентацию женщин на общение, на отношения. У мужчин выше значимость двух деятельностных самореализационных характеристик — стремления полностью реализовать свой потенциал и стремления к решению сложных задач (как условия реализации потенциала).

Дополнительную информацию дает корреляционный анализ результатов. Такой анализ, проведенный в целом по выборке, показал, что в образе работника-мужчины наибольшее количество корреляций - у ориентации *идеального* мужчины на самореализацию: те респонденты, кто видит в идеальном мужчине ориентацию на самореализацию в работе, видят в нем выраженными практически все остальные ориентации. То есть видение в идеальном работнике самореализации предполагает максимальную включенность в работу и идеального, и типичного работников.

Характеристики образа женщины обнаруживают большее количество корреляционных связей. Максимальное число корреляций обнаруживает не только образ идеальной, но и *типичной* работницы-женщины. Так, видение в типичной работнице ориентаций на самореализацию и духовной предполагает выраженность во всех образах практически всех ориентаций: те респонденты, которые видят в типичной работнице самоактуализационные характеристики, предполагают максимальную включенность в работу и мужчины, и женщины. Те же тенденции характерны и для образа *идеальной* работницы. Отличие состоит лишь в том, что максимальное количество связей имеют не только самоактуализационные ориентации, но и ориентации работницы на отношения и на деятельность. То есть идеальная женщина-работница включена в работу не только за счет самореализации, но и на основе других ориентаций – духовной и рабочих (отношения и деятельность).

Анализ корреляций отдельно по выборкам мужчин и женщин показал примерно те же тенденции. Отличие состоит лишь в том, что мужчины в своем видении мужчины-работника показали в нем несколько большую выраженность ориентаций на работу, чем это видят в работнике женщины. При этом включенность женщин в работу все равно оказалась несколько большей. Это подтверждает и статистический анализ выраженности ориентаций в образах работников - мужчины и женщины: у мужчин - меньшая выраженность всех ориентаций (различия статистически значимы), что можно интерпретировать как меньшую включенность в работу.

Таким образом, предположение о большей представленности в образах работниц отношений и общения, а в образе работников — деятельности получило подтверждение.

Характерно то, что в образе идеального работника отрицается низкая включенность в работу (наименее значима такая характеристика, как стремление отдыхать во время работы, производить меньше усилий), присутствующая среди значимых в портретах типичных работников. То есть идеальный работник представляется не только самоактуализирующимся, но и гораздо больше включенным в работу.

Итак, полученные результаты показывают то, что в образах типичного и идеального работников — мужчин и женщин — больше общего, чем различного. Общее в портретах *типичных* работников связано с преимущественно дефицитарным содержанием мотивационных характеристик, составляющих содержание портретов. Различие состоит в большей ориентации работницы на отношения. Образы же *идеальных* работников представляют, в основном, самоактуализирующегося работника, ориентированного на самореализацию в работе и на духовные ценности. При этом для идеальной работницы-женщины, по мнению респондентов, так же, как и для типичной, больше, чем для мужчины, значимы отношения. Характерно и то, что, по мнению респондентов, современная женщина несколько больше включена в работу, чем мужчина.

Полученные результаты могут быть уточнены на других выборках, дифференцированных по разным основаниям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Ин-т практической психологии, 2008. 187 с.
2. Грачев А.А. Представление об идеальном работнике в организационной культуре российского предприятия//Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии /Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии». - 2015. - С.554-565.
3. Ильин Е.П. Пол и гендер. СПб.: Питер. 2010. 688 с.
4. Культура и поведение в организации: российский опыт / Отв. ред. С.П.Дырин, А.Л.Журавлев, Т.О. Соломанидина. М., 2008.
5. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л.Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
6. Национальная программа «Российская деловая культура». М., 1997.
7. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия /Под ред. А.Л.Журавлева и др. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
8. Российская деловая культура: история, традиции, практика. М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1998.
9. Служба социального развития предприятия: практическое пособие. М.: Наука, 1989.

10. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: коллективная монография. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2019.

GENDER CHARACTERISTICS OF THE RUSSIAN EMPLOYEE

Grachev A.A.

The article discusses the problem of the image of an employee included in the personnel management system. An empirical study has identified typical adult images of a typical and ideal Russian employee, taking into account their gender characteristics. The connection of these images with the Russian national culture is shown: women appear to be more relationship-oriented than men.

Keyword: image of an employee, life orientations of an employee, typical employee, ideal employee, cultural characteristics of the image, image of a female employee, image of a male employee

Об авторе:

Грачев А.А., доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Об авторе на английском языке:

Grachev A.A. professor, doctor of Science (Psychology), Leading Researcher of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Science; Moscow, Russia

**ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ СУБЪЕКТА ТРУДА
КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ВОВЛЕЧЁННОСТИ****Демиденко Н.Н., Мантрова М.С.**

В статье представлен теоретический анализ феномена и понятия вовлечённости субъекта труда, факторы, влияющие на развитие и проявление вовлеченности трудящегося человека, акцент ставится на ценностно-смысловой сфере личности, которая рассматривается в качестве ресурса развития характеристик вовлечённости сотрудника в производственные процессы организации и механизма управления его эффективностью.

***Ключевые слова:** вовлечённость, ценностное управление, ценностно-смысловая сфера личности, профессиональная жизнь, корпоративная культура, мотивация, субъект труда.*

Проблема вовлечённости субъекта труда уже более полувека является чрезвычайно актуальной для психологии труда, организационной психологии и других наук. Анализируя изменения, происходящие на российском рынке труда в последние несколько лет, можно отметить, что одной из приоритетных задач для современных развивающихся компаний становятся как повышение экономической эффективности деятельности компании, так и вопросы привлечения и удержания сотрудников, а также создания условий для долговременного обеспечения компании человеческими ресурсами. Одним из вариантов решения данной проблемы является формирование и повышение вовлеченности персонала. Грамотно подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников и партнеров, которые способны осознавать и реализовывать стоящие перед компанией задачи важнейшее условие выживания организации в ситуации кризиса и её дальнейшего успеха. Управление с опорой на ценности сотрудника является существенным психологическим ресурсом развития организации в плане повышения эффективности труда, удовлетворенности и повышения качества трудовой жизни. В связи с этим все более актуальным для России становится «стратегическое вовлечение», суть которого сводится к выработке и эффективной реализации единых для государства и бизнеса целей, направленных на реальный рост благосостояния российской нации [4]. Такая стратегия осуществляется и в организациях «мирового класса», где наметился переход от традиционных методов воздействия на поведение работников посредством материальных стимулов к новому типу мотивации на основе управления степенью удовлетворённости и вовлечённости персонала [5, с.56].

Анализ научных данных показывает, что быть удовлетворённым существующими условиями работы в организации и заработной платой – ещё не значит быть эффективным и ценным сотрудником. Другими словами, субъективная позиция «Мне нравится здесь работать» не равно «Я работаю хорошо». Необходима активная позиция по отношению к

собственному делу как важной составляющей своей жизни, вот что значит быть вовлечённым субъектом труда.

Данные международных и национальных исследований указывают на наличие определенных трудностей в работе по развитию вовлеченности. Отмечается, что несмотря на предпринимаемые усилия по управлению вовлеченностью и значительные затраты на соответствующие программы, ее уровень либо остается без изменений, либо снижается [2, с.56].

В целом можно сказать, что вовлеченность становится все более актуальной проблемой в исследованиях по психологии труда и практически значимым явлением в контексте психологии управления персоналом.

Анализ исследований позволил обобщить материал и выделить основные вопросы, которые требуют научно-исследовательской проработки:

- 1) отсутствие у исследователей общего, чёткого понимания сущности вовлеченности;
- 2) практическое использование научных данных затруднено рядом обстоятельств: большинство руководителей не видят связи между вовлеченностью и ростом производительности, оценивают преимущественно краткосрочные результаты, не готовы к роли «вовлекающего лидера», не представляют, каков сложившийся к настоящему времени уровень вовлеченности сотрудников предприятия, организации;
- 3) эпизодическое проведение исследований, отсутствие системы в исследованиях по этой тематике;
- 4) имеющиеся результаты не используются для развития вовлеченности из-за недостаточной готовности к этой работе не только руководителей, но и подразделений по работе с персоналом;
- 5) вовлеченность нередко рассматривается как «проект HR», а не как зона общей ответственности управления и организационно-психологических исследований, то есть не воспринимается как фактор улучшения параметров производственной среды.

Обращаясь к вопросу становления и развития научных представлений о вовлеченности персонала, отметим, что термин «вовлечение» (engagement) был впервые применён К. Томпсоном и означал следующее: «Чтобы донести обещание бренда до потребителя, работник должен полностью понимать и разделять ценности бизнеса» [3, с.45]. В поисках сущности человека Э. Мунье обращается к практической стороне жизнедеятельности и, пытаясь определить роль труда в его жизни, пользуется понятием вовлечённости, понимая под ней трудовую деятельность. Н. Бердяев рассматривает вовлеченность как творческий акт, творчество Духа. П. Ландсберг описывает вовлечённость как акт особого

рода, идущий не через социум, коллектив, как у Э. Мунье, а непосредственно через саму личность, вовлечённость связана со свободой.

Развитие представлений о вовлеченности прослеживается на протяжении XX-XXI веков. В это историческое время происходила кардинальная перестройка в мировой экономике зарубежных стран, изменения в общественном сознании и культуре, повлиявших на структуру организационных систем. Актуальными стали понятия организационной психологии, трудовой деятельности, личностно-ценностной сферы работников в связи с их профессионально-важными качествами, трудовой мотивации, лидерства, организационной культуры и др.

Таким образом, на формирование представлений о вовлеченности и оформлении понятия оказало влияние множество факторов, мнений, теорий и научных школ. Феномен вовлеченности был включен в предметное поле организационной психологии и психологии менеджмента, где он представлен как фактор управления человеческими ресурсами (рисунок 1).

*



Рис. 1. Факторы и направление развития научных представлений о вовлеченности субъекта труда

Итак, на рисунке показано, что современный этап развития психологии труда и организационной психологии в контексте проблемы вовлеченности характеризуется развитием и внедрением результатов исследований его в практику управления человеческими ресурсами (УЧР). Стратегия УЧР – это комплекс организационных мероприятий,

направленных на оптимальное формирование трудового коллектива, полное использование трудового и творческого потенциала в производственном процессе с целью повышения качества работы, удовлетворения материальных и моральных потребностей человека и организации [1]. Одной из определяющих особенностей УЧР является важность расширения взаимной приверженности, которая поощряет взаимность, – взаимные цели, ценности, вознаграждение и ответственность.

Структура организационной приверженности в исследованиях УЧР рассматривалась как классическое единство трех компонентов: идентификации работников со своей организацией, вовлеченности в работу, лояльности сотрудников по отношению к организации, которое проявляется на различных уровнях:

- Первый уровень приверженности (самый низкий) – уровень внешних атрибутов, который подразумевает наличие у сотрудников лояльности только на поверхностном уровне: ассоциирование себя с организацией, использование корпоративной атрибутики и т.д.
- Второй уровень приверженности – общепринятая лояльность. Это лояльность на уровне поведения и поступков. Она связана с соблюдением ритуалов, традиций, обычаев, принятых в компании.
- Третий уровень – лояльность на уровне ценностей и убеждений. Это максимальная степень лояльности для большинства людей, которые максимально отдают себя работе, нетерпимы к нарушению правил со стороны других людей.
- Высший уровень лояльности определяется идентичностью. Она возникает, когда человек перестает разделять себя и объект лояльности [1].

В рамках теоретического анализа феномена вовлеченности был проведен анализ и систематизация имеющиеся научных определений и описаний (табл. 1).

Таблица 1

Автор	Определение понятия вовлечённости персонала
У.Кан	Процесс освоения сотрудниками своих рабочих ролей, физическая реализация – энергия, которую они вкладывают в выполнение своей трудовой функции; интеллектуально – это формирование представления об организации, ее руководителях, условиях труда; эмоционально – оценка степени своего положительного или отрицательного отношения к организации.
Верба С., Шлоцман К.Л., Брэди Г.	Это чувство, которое определяется предрасположенностью человека к участию в той или иной трудовой деятельности, состоит из трех компонентов: знание, интерес и результативность.
Баумрук, Ричман, Шоу	Вовлеченность сотрудников выражается через эмоциональную и интеллектуальную приверженность к организации.

Свергун О.	Вовлеченность персонала заключается в эмоциональном и интеллектуальном состоянии, пребывая в котором, сотрудники стремятся выполнять работу как можно лучше.
О. Ведерникова	Повышенная эмоциональная связь с организацией, которая выражается в потребности быть частью организации, приложении сотрудниками дополнительных усилий в работе по собственной инициативе и положительных отзывах сотрудников о компании.
В.Г. Коновалова	Эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует работников выполнять их работу как можно лучше.
Н.Л. Соломанидина	Процесс побуждения человека при помощи внутренних личностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей.
Н.Е. Попонова	Основной компонент самосознания работника, определяющий его отношение и поведение в труде, его реакции на конкретные условия работы.
В.М. Маслова	Побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких как потребности, интересы, ценностные ориентиры, с одной стороны, с другой – отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, т.е. внешние стимулы, побуждающие к деятельности.
Ю.Е. Мелихов	Внутреннее состояние человека, вызванное внешним или внутренним воздействием, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.
Т.Ю. Базарова	Совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), побуждающих человека к деятельности для достижения поставленных действий.
О.Б. Антонов	Процесс побуждения себя и других к определенной деятельности, направленной на достижение личных целей или целей организации.
Н.И. Шаталова	Стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности.
А.С. Егорова	Комплексный показатель, характеризующий состояние корпоративной культуры компании и потенциал ее развития.
Беккер и соавторы	Вовлеченность сотрудников определяется с точки зрения положительного отношения работника к организации и уровня значимости организации в восприятии сотрудника.
Й. Хеллеви	Вовлеченность сотрудника заключается в отношении его к компании, ее руководству, своим выполняемым обязанностям и условиям труда, выражающейся в проявлении искреннего интереса к успехам компании и стремлении выполнять свои обязанности, превосходя установленные стандарты, регламент.
Сотрудники Британского исследовательского института CIPD	Вовлеченность сотрудника заключается в удовлетворенности работником своей ролью, концентрацией на поставленной задаче и приверженностью к организации, и ее целям и ценностям.

На основании анализа определений понятия вовлечённости следует вывод, что авторы трактуют его как процесс, состояние, отношение, способ жизни человека в качестве субъекта труда. Исходя из того, что в большинстве своем речь идет об эмоциональной стороне личности, обращенности к потребностям, мотивациям человека, можно сказать, что это базовые характеристики, которые должно отражать научное описание феномена. Вместе с тем, эмоциональная сфера взаимосвязана с ценностями личности, но в определениях этот важный аспект практически не учитывается.

Описание понятия «вовлеченность сотрудников», данное Й. Хеллевигом и В.М. Маслоу, имеет наиболее полное описание, отвечающее современным представлениям о проблеме. Вовлеченность – это побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких как потребности, интересы, ценностные ориентиры, в связи с этим он проявляет неподдельный интерес к успехам компании и стремится выполнять свои обязанности, превосходя установленные стандарты [2, с.56].

Степень совпадения ценностей сотрудника с ценностями организации и является мерой вовлеченности, поэтому вовлечённость можно определить через ценностно-смысловую сферу личности субъекта труда. В практическом ключе речь идет о возможном видении решения проблемы развития характеристик вовлечённости посредством организационно-управленческого воздействия, опирающегося на ценностно-смысловые характеристики личности субъекта труда.

При описании и исследовании вовлеченности учитываются мотивация, удовлетворенность работой, овладение новыми знаниями, система ценностей сотрудников и т. д. Высокий уровень вовлеченности – это состояние человека, при котором возникает безусловная мотивация к работе или действиям в интересах организации. В состоянии эмоциональной вовлеченности сотрудник проявляет инициативу и мобилизует все свои возможности и скрытые резервы для решения задач, поставленных перед организацией или ее подразделением. Вовлеченность сотрудников непосредственно влияет на результативность и эффективность организации [4, с.34]. Основным критерием для оценки вовлеченности сотрудника является связанность показателей оценки персонала с наиболее важными для организации показателями, пониманием миссии и ценностей организации [там же, с.35].

Важно отметить, что вовлечение является личностным только в том случае, если оно вновь и вновь оказывается возобновлённым включением в действие, добровольным согласием вести освободительную духовную

жизнь. Вместе с тем вовлечённость не предполагает отступничество, ограниченность, оно не может требовать отречение ни от самой личности, ни от ценностей, которым она служит. Личность может реализоваться только посредством реализации ценностей [7].

Примеры из истории и бизнеса показывают [8], что и обычные люди могут добиться неординарных результатов, если высока степень их вовлечённости. В связи с этим отметим, Жан-Жако Ламбен о феномене пишет, что вовлечённость – это состояние энергии (активация), переживаемое человеком по поводу деятельности [10]. Он отмечает, что высокий уровень вовлечённости означает высокий уровень продуманности и сильную эмоциональную реакцию, в то время как низкий уровень вовлечённости наблюдается тогда, когда работники вкладывают меньше энергии в свои мысли и чувства [там же].

Развитие характеристик вовлечённости в работу организации может быть достигнута лишь в том случае, если работа в организации побуждает и формирует у людей: готовность, если это требуют интересы организации, к дополнительным усилиям, не ограничиваясь должностными инструкциями; чувство самоуважения, основанное на удовлетворённости своими профессиональными достижениями и своей работой; заинтересованность в достижении значимых для организации рабочих результатов; ответственность за результаты своей работы [11].

С научной точки зрения, важен вопрос о факторах, влияющих на удовлетворенность как составляющую вовлеченности. Точки зрения ученых различаются. Степень совпадения ценностей (структуры удовлетворённости) сотрудника с ценностями организации и является мерой его вовлечённости [1, с.9]. Д. Поляков подчёркивает, что вовлечённость не является показателем удовлетворённости. Вовлечённость – это ситуация, когда сотрудник воспринимает цели и задачи организации как свои собственные [9, с.12].

Вместе с тем, исследователи рассматривают возможности измерения вовлеченности, и есть мнение, что вовлечённость можно измерить [9, с.8]. Для этого достаточно спросить сотрудника о том, что он думает по поводу своей компании. Например, в рамках исследования «Лучшие работодатели», которое проводит Hewitt Associates, это делается с помощью опросника Engagement Survey [3, с.90].

Теоретический анализ данных исследований показывает, что вовлеченность можно рассматривать как производную от следующих групп факторов [9, с.14]:

- характеристик работы и связанных с ней ценностей;
- возможностей для развития, которые предоставляет организация;

- качества жизни, которое можно получить, работая в организации;
- политики и процедур в области работы с персоналом, использующихся в организации;
- характеристик суммарной компенсации, которую сотрудник получает за свою работу;
- системы коммуникаций с персоналом.

Д. Поляков предлагает измерять вовлечённость по следующим направлениям [3, с.78]:

- люди (руководители, коллеги, признание ценности сотрудников);
- суммарное вознаграждение (оплата, льготы, признание);
- организация (политики и процедуры, HR-процедуры, репутация компании);
- качество жизни (баланс в системе «работа/личная жизнь», физические условия труда);
- возможности (карьера, обучение и развитие);
- работа (рабочие процессы, чувство достижения/смысла, автономность/самостоятельность, ресурсы).

В. Коновалова также выделяет ряд факторов, напрямую зависящих от условий, предоставляемых компанией в лице работодателя, которые влияют на вовлеченность сотрудников [6]:

- карьерные возможности,
- подчеркивание ценности сотрудников,
- организационные процессы,
- признание заслуг вклада в работу,
- репутация работодателя.

Итак, исследователи выделяют различные факторы и направления исследования вовлеченности, ими упоминается и ценностно-смысловая сфера, но, с нашей точки зрения, она не занимает должного места. Это объяснимо. Причины заключаются в том, что существует сложность организационно-психологического исследования субъектов труда, реализующих вовлечённое поведение, и неоднозначность определения ценностно-смысловой сферы личности в теоретическом плане, а в целом сложность ее эмпирического исследования.

При исследовании вовлеченности следует учесть, что разделяемые в организации верования и ценности повышают уровень вовлечённости к организации, скорость и возможность достижения компанией своих целей, возможность доказать полезность организации людям и другим организациям. Это будет способствовать эффективности организации в целом, в связи с тем, что ценности способны влиять на поведение сотрудников [3, с. 572]. Таким образом, исследовать вовлеченность следует

в системе с ценностями организации, которые определенным образом в ней зафиксированы.

Проведенный теоретический анализ показал необходимость и возможность сформулировать рабочее определение вовлеченности, определить направление исследования вовлеченности методами психодиагностики, выделить с этой целью ценностно-смысловые маркеры вовлеченности.

Вовлечённость сотрудника – это долговременное эмоциональное состояние, обусловленное совпадением ценностей сотрудника (личной миссии, смыслов, целей, удовлетворённости, лояльности, приверженности, самоуважения, ответственности, др.), с ценностями организации. В результате такого совпадения у сотрудника сформированы мотивы посвятить себя профессиональной деятельности в интересах организации, по собственному желанию проявлять инициативу и прикладывать дополнительные усилия для достижения целей организации, а также гордиться организацией, рекомендовать свою компанию в качестве надежного работодателя и работать в компании как можно дольше.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг Майкл Практика управления человеческими ресурсами. – М.: Питер, 2012. – 848 с.
2. Брандин В.А. Хорошо забытое старое, или две составляющие успеха // *Top-Manager*. – 2003. – № 3. – С. 118 – 123.
3. Бочарский, К. Лечение вовлечением // *Секрет фирмы*. – 2005. – № 6. – С. 50 – 54.
4. Глухих Л.В. Стратегическая вовлеченность в организации стратегического менеджмента промышленностью страны // *Политематический сетевой электронный Научный журнал Кубанского государственного аграрного университета*. – 2006. – № 22 (06). – 390 с.
5. Гвоздева С.М. Непараметрический статистический анализ вовлеченности персонала в организации // *Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право*. 2014, Т.14.
6. Занковский А. Н. Организационная психология. 2-е изд. М.: Флинта; МПСИ, 2002.
7. Коновалова В. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач // *Кадровик*. 2014. №9. – С 74 – 84.
8. Кузнецова О.С. Основные проблемы личностного существования в философии персонализма – Мск: 2003.
9. Поляков Д. Невозможное возможно // *Элитный персонал*. – 2006. – № 37 (474). – С. 3 – 5.
10. Поляков Д. Вовлеченность персонала в работу компании – не мечта, а реальность // *Корпоративная культура*. – 2006. – № 6.

11. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг // Европейская перспектива; пер. с франц. – СПб. : Наука, 1996. – 589 с.
12. Магура М. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом. – 1998. – № 11. – С. 43.

**VALUE SPHERE OF PERSONALITY OF A LABOR SUBJECT AS A RESOURCE
FOR DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT CHARACTERISTICS**

Demidenko N.N., Mantrova M.S.

The article presents a theoretical analysis of the phenomenon and concept of involved of subject labour, factors influencing on development and display of involved of worker man, is presented in the article, an accent is put on the valued-semantic sphere of personality that is examined as a resource of development of descriptions of involved of employee in the productive processes of organization and management mechanism by his efficiency.

Keywords: involvement, value management, value-semantic sphere of personality, professional life, corporate culture, motivation, subject of labor.

Об авторах:

Демиденко Н. Н., доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология», кандидат психологических наук, г. Тверь, РФ, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Мантрова М.С. магистрант II курса, направление «Психология труда и инженерная психология»

Об авторах на английском языке:

Demidenko N.N. candidate of psychological Sciences, Docent

Mantrova M.S. undergraduate of 2 course psychological faculty,

Tver, Tver state University

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ
СТРАТЕГИЧЕСКИМ ПАРТНЕРСТВОМ⁷****Занковский А.Н.**

Одной из наиболее перспективных форм современного развития организационных структур являются стратегические альянсы. Управление альянсом – чрезвычайно сложная область корпоративного менеджмента, требующая учета коллективных и частных интересов всех участников партнерства, включая акционеров и ключевых инвесторов. В статье рассмотрена динамика развития стратегических партнерств, проанализированы причины их успеха или неудачи. Продемонстрировано, что главным препятствием в эффективной деятельности альянсов являются именно психологические причины. В статье предложена концепция психологического синдрома стратегического альянса, раскрыты содержание и структура его компонентов, обсуждены пути преодоления указанного синдрома.

Ключевые слова: стратегический альянс; психологический синдром стратегического альянса; международные стратегические альянсы.

В современных условиях организационная деятельность становится более сложной, возрастают риски и угрозы, повышается неопределенность политико-экономической обстановки [4]. Все это с особой остротой ставит перед корпорациями задачу сохранения своих позиций, непрерывного развития, поиска новых, нестандартных решений и постоянной готовности к изменениям (agility) [5, 10].

В этой ситуации корпорации пытаются все более активно взаимодействовать друг с другом и ищут новые формы организационного и корпоративного управления, которые могли бы преодолеть негативные тенденции и в то же время сохранить темпы роста и экспансию. В мировой практике используются разнообразные объединения компаний, различающиеся в зависимости от целей сотрудничества, характера деловых отношений между их участниками, степени самостоятельности входящих в объединение предприятий. Это финансово-промышленные группы, промышленные холдинги, ассоциации, конгломераты, тресты, концерны, картели, консорциумы, синдикаты, пулы, стратегические партнерства (альянсы) и др. Именно *формирование новых стратегических партнерств*, на наш взгляд, является одной из наиболее перспективных форм интеграции бизнеса, которая позволяет преодолевать негативные аспекты форсированного роста и укрупнения. Они оставляют партнеров простор для выбора оптимальных решений, ориентированы в будущее, уменьшают неясность и неопределенность в отношениях партнеров, увеличивают стабильность в обеспечении ресурсами и распределении продукции и услуг. Кроме того, это наименее ограничиваемый в законодательном порядке способ проникновения на рынок. Прогнозируется, что в XXI веке они превратятся в важнейшее орудие конкурентной борьбы [1; 6; 8; 11].

⁷Исследование выполнено при поддержке РФФИ, грант № 19-013-00463 «Исследование организационной культуры и стилей лидерства как детерминант жизнеспособности организации в VUCA-условиях.

В наиболее общем смысле, **стратегическое партнерство** - это объединение ресурсов и взаимная координация деятельности двух или более организаций для достижения общих экономических и стратегических целей. Основным критерием, позволяющим отнести конкретный вид партнерства к стратегическому является его роль в создании конкурентных преимуществ фирмы. Именно в этом состоит основное отличие последнего от долговременных контрактов и иных форм партнерства [1]. Формы стратегического партнерства определяются степенью объединения ресурсов и глубиной взаимодействия. Это может быть взаимное обучение сотрудников, соглашение о производстве, сборке и передаче продукции, передача авторских прав и патентов, партнерство в проведении изыскательских, научно-исследовательских и маркетинговых исследований и т.д. Крупные компании создают множество разнообразных альянсов. В качестве примера можно привести лишь несколько из большого числа стратегических партнерств: Toshiba и Ericsson, IBM и Siemens, Hewlett-Packard and Disney, Barnes & Noble and Starbucks и др.

Стратегическое партнерство является предметом изучения ведущих направлений современной экономической мысли. Значительный вклад в её решение был сделан родоначальниками неoinституционализма [9], которые обосновали эффективность стратегических партнерств с позиций создания предпосылок для снижения транзакционных издержек.

Важно отметить, что на практике в договорах о стратегическом партнерстве, как правило, не принято прописывать конкретные способы кооперации или четкие зоны ответственности участвующих в альянсе компаний. В связи с этим крайне важен высокий уровень доверия партнеров друг другу в нерегламентированном сотрудничестве.

Одной из особенностей стратегического партнерства является отсутствие четко выстроенной иерархической системы. Управление стратегическим партнерством - очень сложная, специфическая деятельность и сфера корпоративного менеджмента, в которой крайне важно соблюдать баланс между интересами альянса в целом, интересами своей компании и интересами компании-партнера, учитывая также интересы акционеров, стратегических инвесторов и других заинтересованных сторон [2; 11].

Многие ученые, эксперты и бизнесмены убеждены в том, что партнерства могут рассматриваться как альтернатива традиционным иерархическим связям и отношениям, продуктивность которых все чаще ставится под сомнение. Тем самым подчеркивается характерная для стратегических партнерств динамичная, сетевая структура, базирующаяся на непохожести и контрастности, как правило, характеризующих партнеров, так и на доверительном характере межорганизационного взаимодействия.

Несмотря на свою популярность, более половины всех стратегических партнерств не достигают своих стратегических или финансовых целей. Почему же столь значительная часть стратегических партнерств не

приносит желаемых результатов? Исследователи попытались ответить на этот вопрос, изучив множество самых разных причин и факторов, обуславливающих неудачи стратегических партнерств. Их вывод оказался довольно неожиданным: наиболее важными для успеха стратегических партнерств являются не экономические, а *психологические проблемы*, которые возникают при построении подобных альянсов.

Среди указанных проблем, наиболее острыми оказываются следующие: отсутствие доверия; благоприятные условия для деструктивного поведения и обмана, например, завышение стоимости привносимых в партнерство активов; отношение к партнеру как конкуренту; отсутствие сотрудничества между сотрудниками на исполнительском уровне; политическое или оппортунистическое поведение партнеров; скрытые истинные намерения, например, «кто быстрее сможет узнать чужие секреты»; различия корпоративных культур; отсутствие должной осмотрительности при выборе партнера (нежелание изучить истории его прежних партнерств); конфликт идентичности и др.

На наш взгляд, для структуризации многочисленных психологических проблем, возникающих при создании стратегических партнерств, их можно рассматривать как особый организационно-психологический синдром - **синдром партнерства**. Выдающийся советский психолог Л.С.Выготский [3] еще в 30-е годы прошлого столетия предложил использовать в качестве единицы психологического анализа не набор отдельных симптомов, а «психологический синдром», представляющий собой совокупность закономерно связанных между собой симптомов, имеющих свою логику развития. Источники синдрома — это те факторы, которые существенны для его возникновения. Они могут иметь самую разнообразную природу — экономическую, социальную, организационную, медицинскую и т.д.

Синдром партнерства неизбежно провоцируется рассогласованностью и неопределенностью взаимодействия, в особенности, на начальном этапе формирования стратегического партнерства. В синдроме мы выделили и подробно описали три основных блока: индивидуально-личностный, организационно-психологический и культурный [7]. Для того, чтобы преодолеть синдром стратегического партнерства, в первую очередь, необходимо создать команду, которая будет реализовывать совместное партнерство. Работа по созданию стратегического партнерства предполагает изменение мышления менеджеров: помимо способности видеть проблему в долгосрочном контексте, они должны эффективно действовать в текущий момент и уметь правильно понимать складывающуюся ситуацию в целом. Учитывая те трудности, которые возникают в ходе создания стратегического партнерства, они должны быть в состоянии быстро учиться и адаптироваться. Они должны быть гибкими и восприимчивыми, чтобы

мгновенно улавливать удачные идеи и возможности. Кроме того, они должны быть стойкими и устойчивыми в отношении трудностей и неудач, поскольку они имеют дело с ситуациями с предельно высокой неопределенностью. Стратегические лидеры также должны думать не только о своей функции, но и иметь возможность видеть и развивать макроперспективу. Каждый член команды стратегического партнерства должен быть практическим психологом, способным анализировать и управлять собственным мышлением и мышлением партнеров.

В наших исследованиях выделены основные компетенции, которые необходимы для управления стратегическим партнерством, а также разработаны подходы и инструменты для преодоления указанного синдрома, включая создание и обучение команды стратегического партнерства, позволяющей преодолеть указанный синдром [12].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анохина М.Е., Середина Н.С. Конкурентоспособность регионального АПК. Москва: Интеллект-Центр, 2011. - 231 с.
2. Большаков А. В. Управление процессами формирования стратегических альянсов: Теоретический аспект // Вестник Государственного университета управления - 2007 - №3 (29), С. 227-235.
3. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6 т. М.: Педагогика, 1983. Т. 5, - 368 с.
4. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии//В сб.: Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии Ответственные редакторы: Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. Москва, 2015. С. 9-24.
5. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений. Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7-48.
6. Матвиенко Д.Ю. Стратегические альянсы в конкурентном взаимодействии компаний // Современная конкуренция. М.- 2010. — № 6, с.18-26.
7. Шайн Э. Организационная культура и лидерство. М.: Дело. 2000, 272 с.
8. Appiah-Adu, K. and Bawumia, M. (Eds), Key Determinants of National Development: Historical Perspective and Implication for Developing Economies, Routledge, London, 2016, 420 p.
9. Coase R.H. The Nature of the Firm // The Firm, the Market and the Law / R. Coase, Chicago and London: the University of Chicago Press, 1988 (1937). P. 33-56

10. De Meuse, K. P., Dai, g., & Hollenbeck, g. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 62(2), 119-130.
11. De Man, A.-P. Alliances: An Executive Guide to Designing Successful Strategic Partnerships. Chichester: Wiley & Sons Ltd., 2013, 236 p.
12. Zankovsky A.N., Heiden von der Ch. Leadership with Synercube. A dynamic leadership culture for excellence. Berlin-Heidelberg Springer-Verlag, 2015, 241 p.

PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF CREATION AND MANAGEMENT OF STRATEGIC PARTNERSHIP

Zankovsky A.

Strategic alliances are one of the most promising forms of modern organizational structure development. Alliance management is an extremely complex area of corporate management that requires consideration of the collective and private interests of all participants in the partnership, including shareholders and key investors. The article examines the dynamics of strategic partnerships, analyzes the reasons for their success or failure. It is shown that the main obstacle to the effective operation of alliances are precisely psychological reasons. The article proposes the concept of the psychological syndrome of strategic alliance, reveals the content and structure of its components, and discusses ways to overcome the syndrome.

Keywords: strategic alliance; psychological syndrome of strategic alliance; international strategic alliances.

Об авторе:

Занковский Анатолий Николаевич, заведующий лабораторией психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН, доктор психологических наук, профессор (г. Москва, Россия).

Об авторе на английском языке:

Anatoly Zankovsky, head of the laboratory of labour psychology, ergonomics, engineering and organizational psychology of the Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences, doctor of psychological Sciences, Professor (Moscow, Russia).

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ КОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Китова Д.А.

Коррупционные правонарушения наносят ущерб экономическому развитию государства, подрывают авторитет политических и правовых институтов, деформируют правосознание молодежи. Одним из важных направлений разработки целостной психологической концепции профилактики коррупции выступает выявление отношений молодежи к коррупции и коррупционным правонарушениям

Ключевые слова: коррупция, молодежь, отношение к коррупции, представления личности, социальные последствия коррупции

Актуальность исследования. Коррупция является одной из острых проблем современного российского общества [1, 7, 10]. Так, за восемь месяцев 2019 года в России совершено 18,4 тыс. коррупционных преступлений, из числа которых 5,5 тыс. были совершены в крупном или особо крупном размере. Общий ущерб от коррупции, только лишь по оценке завершённых уголовных дел, составил порядка 102 миллиардов рублей. К дополнительному (косвенному) экономическому ущербу от коррупции принято относить снижение собираемости налогов и сборов, усиление бюджетного дефицита, снижение конкуренции среди производителей, рост теневой экономики, отток квалифицированных кадров за рубеж.

Мировой опыт убедительно показал губительное воздействие коррупции на социальные экономические и политические процессы. Вместе с тем, в мировом рейтинге Индекса восприятия коррупции Россия продолжает оставаться в числе высоко коррумпированных государств: по итогам 2018 года она занимает 138 место в списке из 180 стран, оказавшись в одной группе с такими странами, как Иран, Мексика, Ливан. Крайне высокая степень общественной опасности коррупции признана и высшим руководством страны: в Стратегии национальной безопасности РФ коррупция названа в числе основных источников угроз национальной безопасности.

Коррупция как психологическая проблема. Коррупция имеет и психологические проявления. Так, россияне считают коррумпированными судебные и правоохранительные органы, органы государственной власти, сферы образования и медицины, военные комиссариаты и таможенные службы [3], что подрывает политический авторитет государства, оказывает негативное воздействие на субъективное благополучие человека, деформирует правосознание молодежи [6]. К примеру, опросы населения показывают, что первейшим условием модернизации страны население считает жесткую и эффективную борьбу с коррупцией [5], а более 80% россиян признают коррупцию острой проблемой современного общества [4].

Актуальность коррупции для психологического исследования обуславливается тем, что, несмотря на негативное отношение к коррупции

как социальному явлению, значительная часть населения продолжает включаться в коррупционные взаимоотношения. Двойственный характер отношения личности к коррупции обуславливает фундаментальную актуальность проблемы, которая связана с отсутствием понимания природы этих противоречий. Обращение к анализу психологических особенностей отношения молодежи к коррупции позволит осознать психологические детерминанты амбивалентного отношения к ней [2, 8, 9]. Такой анализ на молодежной выборке может быть произведен через исследование структурных и содержательных характеристик представлений молодежи о коррупции и ее проявлениях, а также изучения эмоциональных особенностей ее оценки как социального явления.

Эмпирические результаты исследования. Изучение отношения молодежи к взяточничеству проведено в 2019 году, в рамках исследования представленности коррупции в правосознании молодежи (грант РФФИ №18-013-01143). В исследовании приняли участие 160 студентов московских вузов (78 юношей и 82 девушки). Опросный лист разработан в ходе пилотажного исследования в 2018 году, посредством обработки ответов на вопросы проективных методик [3, 4]. В рамках данной работы анализируются три вопроса. Первый вопрос носил закрытый характер и звучал следующим образом: «Любой ли подарок должностному лицу является взяткой?». Далее респондентам предлагалось ответить на два открытых вопроса и продолжить предложения: «Взятки дают потому, что...»; «Подарок должностному лицу нельзя считать взяткой, если...». Исследование проводилось в письменной форме, анонимно. Обработка полученных результатов производилась с помощью контент-анализа и путем количественного подсчета ключевых слов.

Ответы на первый вопрос «Как вы думаете, почему люди дают взятки», обобщены и описаны ниже. Частотный анализ ответов респондентов позволил выделить 14 причин, способствующих предложению взятки должностному лицу (по мнению студентов). Полученные результаты позволяют утверждать, что ведущие мотивы коррупционного поведения связаны с получением определенной *выгоды* (дополнительной – 11,3 или незаконной – 10,0) или желанием уйти от *ответственности перед законом* за совершенные правонарушения (уйти от ответственности перед законом – 11,3% или выпутаться из неприятностей – 10,0%). Сюда же, к получаемым выгодам, можно отнести намерение по уменьшению сумм официальных выплат (налогов, штрафов, пени). Такое предположение высказывают 4,4% респондентов.

Значительное влияние на мотивы коррупционного поведения, по мнению молодых людей, оказывает *фактор времени* (намерение ускорить решение вопроса – 9,4%) или желание сберечь энергетические ресурсы личности (сэкономить силы и время – 6,3%).

Самостоятельным мотивом коррупционного поведения рассматривается желание *застраховать себя от неприятностей* (защититься от недобросовестных действий других – 6,3%; подстраховаться от неприятностей – 3,1%). В частности, звучат такие позиции: «чтобы операцию сделали добросовестно» или же «чтобы воспитательница не обижала ребенка в детском саду».

В основе коррупционного поведения могут лежать намерения о получении неких *преференций относительно конкурентов* (одержать верх над другими – 6,3%). Эти мотивы не всегда соотносимы с бизнес-интересами, они могут быть связаны с получением определенной должности, в обход конкурентам, или же «бюджетного места» в детском саду.

Интересны и предположения, связанные с намерением получить услуги более *высокого качества*, например, медицинские (8,8%) или же обеспечить внимательное к себе отношение (1,3%). Желание обеспечить чуткое отношение к себе может быть связано, к примеру, с услугами медсестер в больнице или обслуживающего персонала в санаториях.

Заметная часть респондентов (8,7%) указывает на *вынужденное* поднесение взятки, которое связано с вымогательством со стороны должностных лиц. При этом, на *вымогательство* со стороны должностных лиц, как причину коррупционных отношений, указывают менее 9% респондентов. Развивая эту позицию, можно отметить, что основная масса студентов (более 90%) считает инициаторами коррупционного поведения *граждан*, а не должностных лиц.

Незначительная часть респондентов (3,1%) указывают на психологические мотивы коррупционного поведения, которые связывают с низким *уровнем морали*. В частности, респонденты называют такие моральные качества коррупционеров, как безответственность, беспринципность, эгоцентричность, указывают на отсутствие совести и социальной ответственности.

Для наглядности, мотивы коррупционного поведения визуализированы на диаграмме (рис. 1). Иерархическая последовательность ответов позволяет наглядно сравнить факторы коррупционного поведения по мере увеличения (снижения) их веса.

Далее мы произвели группировку выявленных 14 мотивов коррупционного поведения, основываясь на сходности ожидаемых преимуществ от коррупционной сделки. Нами объединены воедино позиции, связанные:

- с получением какой-либо выгоды – получить дополнительную выгоду, получить незаконную выгоду, уменьшить финансовые выплаты, обеспечить более внимательное отношение к себе;
- с избеганием неприятностей – уйти от ответственности перед законом, выпутаться из неприятностей;

- с желанием ускорить или упростить решение вопроса – ускорить решение вопроса и сэкономить силы и время.



Рис. 1 Ведущие мотивы коррупционного поведения (дачи взятки)

Остальные позиции сохранены в изначальном виде и не подверглись группированию. Данный подход позволил выделить ведущие мотивы коррупционного поведения, лиц, предлагающих взятку (позиции отражают мнение студентов).

Анализ ответов на вопрос «Любой ли подарок, выражающий благодарность должностному лицу, является взяткой?» показал, что лишь 4,4% респондентов признают любой подарок должностному лицу взяткой, 3,1% респондентов выражают неуверенность в возможности такого утверждения. Абсолютное же большинство студентов (92,4%) убеждено, что благодарность должностному лицу за оказанные услуги не всегда является взяткой. Нам стало интересно обратиться к аргументации данной позиции и выявить факторы, лежащие в основе этой убежденности.

Как оказалось, респонденты выделяют ряд психологических, организационных и бытовых условий, при соблюдении которых благодарность должностному лицу за оказанную услугу не может рассматриваться как взятка. К *психологическим* условиям вне коррупционного восприятия подарка респонденты относят следующие позиции: благодарность связана с выражением личного отношения (10,0%) или предложена добровольно (13,3%), бескорыстно (11,9%), без обсуждения каких-либо предварительных (последующих) условий (19,4%). *Организационные* условия связаны с тем, что студенты полагают, будто подарок не может быть признан взяткой, если благодарность выражена *после* оказания услуги, а должностное лицо не выдвигало никаких требований (13,1%). Эту позицию можно рассматривать как акт добровольного поведения и оценивать с психологической точки зрения, соотнеся с условиями бескорыстия и (или) добровольности. Третья позиция связана с мнением, что благодарность не может быть признана взяткой в случае, если это продукты питания (*бытовые* условия). Такую оценку

можно рассматривать как проявление культурно-обусловленных *форм поведения*, что также переводит ее в разряд психологических факторов.

Заключение. Исходя из представленных ответов респондентов, можно утверждать, что в основе восприятия коррупционных действий должностных лиц заложена оценка психологических (а не правовых) признаков коррупционного поведения. По мнению респондентов (92,5%), если благодарность выражена добровольно, с соблюдением этических норм поведения и традиционных (пиететных) форм социального взаимодействия, то она (благодарность) не может расцениваться как взятка. Эта позиция объяснима с психологической точки зрения, но совершенно неприемлема для правовой оценки феномена.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Журавлев А.Л., Юревич А.В. Коррупция в современной России: психологический аспект // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 2. С. 56 – 65.
2. Китова Д.А. Материальное самообеспечение личности в изменяющихся социально-экономических условиях России: Дис. ... д-ра психол. наук. Ставрополь, 2003.
3. Китова Д.А. Отношение населения к коррупции и коррупционным правонарушениям: эмпирический анализ // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2016а. Т. 1. № 4. С. 145–167.
4. Китова Д.А. Представления о коррупции в сознании старшеклассников // Гуманизация образования. 2016б. № 6. С. 131–140.
5. Нестик Т.А., Юревич А.В., Соснин В.А., Китова Д.А. Массовое сознание и поведение как объекты исследования в социальной психологии // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 4. С. 71–105. 8.
6. Соснин В.А., Китова Д.А., Журавлев А.Л., Юревич А.В. Коррупция как объект социально-психологических исследований: состояние и перспективы // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 3. С. 6–38.
7. Социально-психологические исследования коррупции / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова, В.А. Соснин. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
8. Узденов Т.М., Китова Д.А. Представления студентов о целях и средствах достижения экономического благополучия // Гуманизация образования. 2009. № 3. С. 129–133.
9. Хубиева Р.Т., Китова Д.А. Психологическая готовность молодежи к экономическим отношениям в современных условиях // Гуманизация образования. 2009. № 1. С. 104–109.
10. Юревич А.В., Журавлев А.Л. Психологические факторы коррупции // Социологические исследования. 2014. № 7. С. 63-71. 17.

**PSYCHOLOGICAL FACTORS OF CORRUPT BEHAVIOR
IN THE IDEAS OF MODERN YOUTH**

Kitova J.A.

Corruption offenses are detrimental to the economic development of the state, undermine the credibility of political and legal institutions, and distort the legal awareness of young people. One of the important directions in the development of a holistic psychological concept for the prevention of corruption is the identification of youth attitudes to corruption and corruption offenses

Keywords: corruption, youth, attitude to corruption, personal perceptions, social consequences of corruption

Об авторе:

Китова Джульетта Альбертовна,
доктор психологических наук, профессор, Институт Психологии РАН, Москва, Россия

Об авторе на английском языке:

Kitova Juliet Albertovna,
Doctor of Psychology, Professor,
Institute of Psychology RAS, Moscow, Russia

**НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ С ПОДЧИНЕННЫМИ
КАК ФАКТОР ИНТЕГРАЛЬНЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ХАРАКТЕРИСТИК ОРГАНИЗАЦИИ**

Короткина Т.И., Короткина Е.Д.

Представлены результаты исследования неформальных отношений руководителей организации во взаимосвязи с показателями социально-психологического климата. Дается сравнительная характеристика особенностей неформальных отношений руководителя с подчиненными разного социометрического статуса в двух организациях. Анализируется взаимосвязь характера отношений с уровнем благоприятности психологического климата.

Ключевые слова: социально-психологический климат, формальные и неформальные отношения, руководитель, подчиненный

В современных условиях все более актуальным становится решение вопросов, связанных с управлением персоналом, который является важнейшим ресурсом успешности организации [6; 8]. Сегодня представляется бесспорным, что именно человеческий ресурс может обеспечить конкурентоспособность и эффективность деятельности организации. Психологическое обеспечение организационного развития, как правило, требует решения задач разного уровня [6, с.241]. На уровне личности – это задачи отбора и обучения сотрудников; на уровне группы – поддержания благоприятной психологической атмосферы, анализа состояния отношений в группе, групповой сплоченности, способствующей эффективной системе коммуникации; на уровне организации – формирования организационного климата, корпоративной культуры, эффективных управленческих технологий.

Как правило, организации имеют формальную структуру, которая задает должности, роли, уровни, ранги и структуру отчетности. Неформальная структура – это система отношений между членами организации, не регламентированная какими-либо официальными предписаниями. Она возникает на основе ценностей, потребностей, интересов, симпатий, других психологических и социально-психологических особенностей членов организации [6, с.117] и характеризуется неформальными отношениями.

Одним из первых на неформальные отношения обратил внимание Ф. Тейлор, утверждая, что такие отношения создают самовольное регулирование труда, а в последствии барьеры и ограничения контроля трудового процесса [1]. Тейлор интерпретирует формальные и неформальные отношения как источник формирования оппозиции внутри группы. Однако, по мнению Э. Мэйо, появление неформальных отношений в группе неизбежно; более того, они могут выступать в качестве дополнительного ресурса в управлении персоналом и фактора повышения производительности труда. Т. Бернс и Д. Столкер в своих исследованиях подчеркивали роль и значение организационной культуры, регулятором которой являются именно неформальные отношения [7].

В отечественной психологии исследованиями неформальных структур и отношений в трудовых коллективах занимались Б.Д. Парыгин, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, А.А. Русалинова А.И. Пригожин, П. Романов, Б. Мильнер и др. Исследуя неформальные отношения со стороны социально-психологического подхода, авторы определяют их как межличностные отношения, возникающие между сотрудниками в организации на основе авторитета, уважения, симпатий, общности взглядов и интересов. Такие неформальные отношения не регламентированы в организации, в том числе не прописаны в должностных инструкциях, положениях, правилах внутреннего трудового распорядка. Прежде всего, они отражают особенности личности сотрудников и формирующиеся между ними отношения. Таким образом, отношения неформального характера являются дополняющими и развивающими формализованную структуру управления.

Профессиональная трудовая деятельность в спектре формальных должностей определена как внутриорганизационное взаимодействие сотрудников. Однако формальность общения в процессе деятельности не исключает эмоциональных переживаний сотрудников и возникновения неформальных контактов.

Принято разграничивать профессиональные отношения сотрудников на две формы. Первая – формальная структура отношений, предусматривающая регламентированный вариант взаимоотношений в организационной структуре как вертикальной, так и горизонтальной иерархии. Главным признаком формальных отношений в границах делового общения является обезличивание сотрудника, без признаков эмоциональности; взаимоотношения носят предписанный характер.

Вторая форма профессиональных отношений – неформальное общение, которое может существовать независимо от наличия формальных отношений. Неформальная система отношений формируется за счет проявления эмоций, чувств, интересов и потребностей, которые могут не иметь ничего общего с профессиональной деятельностью; это личные симпатии, схожие интересы, цели и взгляды, определенные ожидания, проявляющиеся при взаимодействии сотрудников организации в пространстве рабочего процесса. Неформальные отношения являются важнейшим фактором формирования общего эмоционального настроения группы. Довольно часто, несмотря на явное наличие в организации неформальных отношений, этот факт игнорируется руководителем, что способствует возникновению конфликтов и недопонимания.

В условиях цифровизации экономики многим организациям приходится переходить на новые модели организационного функционирования, учитывая не только эффективность деятельности сотрудников, но характер неформальных отношений. Конечно, на сегодняшний день сложно представить отсутствие в организации

неформальных контактов, так как невозможно исключить индивидуально-психологические и эмоциональные особенности участников совместной деятельности. Более того, невозможно исключить взаимодействие сотрудников трудового коллектива только в рамках делового общения, как предписывают это регламентирующие нормы организации при выполнении сотрудниками определенных профессиональных ролей [8].

Наличие неформальных отношений в профессиональной деятельности подразумевает прежде всего добровольность, доверительность и свободу общения, что в корне исключает принудительный характер [5].

Выделяют следующие типы формирования неформальных отношений.

1. Производственно-ориентированные неформальные отношения, целью которых является решение трудных задач, которые не могут быть решены в формальных структурах, строго в рамках официального порядка.

2. Личностно ориентированные неформальные отношения, основой которых являются схожесть интересов, личностных характеристик, индивидуальные симпатии и взаимные предпочтения, отражающие взаимодействие сотрудников в трудовом коллективе.

Неформальные отношения в организации основываются на эмоциональных связях членов группы, на общности их целей, интересов и потребностей и проявляются в обмене информацией, знаниями, навыками, опытом, в отношениях взаимопомощи, взаимной поддержки. Причины социально-психологического характера, обуславливающие постоянное неофициальное взаимодействие членов организации, обеспечивают ее целостность. Поэтому изучая неформальные отношения в организации, необходимо учитывать, что в них формируется процесс коммуникации, который является одним из способов объединения сотрудников, обеспечивающий стабильность, функционирование и развитие организации. Такие отношения обеспечивают адаптацию сотрудника к культурным нормам и ценностям организации, поддерживают систему групповой идентичности. Через неформальные отношения происходит ценностная интеграция члена организации в систему групповых норм и ролей, составляющих неотъемлемый атрибут формирования интегральных групповых характеристик.

К настоящему времени остается актуальным вопрос о соотношении и регуляции формальных и неформальных отношений в трудовых коллективах, а значит, о соотношении феноменов руководства и лидерства. Можно отметить фундаментальность подходов Парыгина Б.Д. [4] и Журавлева А.Л. [2]. Как пишут Кричевский Р.Л. и Дубовская Е.М., «обращение к этому вопросу не только подразумевает решение интересной научной задачи, но и предполагает получение ответа сугубо прикладного характера» [3, с. 244]. Авторы подчеркивают актуальность реальных

исследований лидерства как процесса «упорядочивания системы неформальных отношений» и руководства как «фактора организации официальной структуры», а также их оптимального сочетания для успешного функционирования группы [3, там же].

Решению вопроса о том, как соотносятся действия руководителя по отношению к подчиненным, являющимися неформальными лидерами группы, о механизмах управленческого воздействия и каким образом это отражается в целостных характеристиках организации посвящено данное исследование.

Неформальные отношения в группе, наряду с формальными, основанными на специфике деятельности, являются основой формирования качественных характеристик социально-психологического климата (СПК) в трудовом коллективе. Неформальные отношения между руководителем и подчиненными в трудовом коллективе могут носить конструктивный или деструктивный характер, а также способствуют образованию как позитивных, так и негативных характеристик СПК.

Цель исследования, проведенного под руководством Т.И. Короткиной (материал собран Луппа Н.А.), состояла в изучении взаимосвязи неформальных отношений между руководителем с подчиненными и СПК в трудовом коллективе.

Основной гипотезой выступило предположение о том, что наличие неформальных отношений между руководителем и подчиненными способствует проявлению негативных характеристик СПК трудового коллектива.

Применены следующие методики: «Климат» (модифицированный вариант опросника Б.Д. Парыгина), методика оценочной биполяризации Ф. Фидлера, социометрия, авторский опросник о наличии неформальных отношений.

Эмпирическую базу исследования составили две организации: организация №1 – коммерческая строительная компания, организация №2 – бюджетное учреждение в сфере средне-специального образования. В каждой организации опрошены руководитель и весь руководящий состав, непосредственно с ним взаимодействующий (соответственно 19 и 16 человек). В обеих организациях довольно стабильный коллектив: руководитель и большинство его подчиненных работают вместе соответственно более пяти и более пятнадцати лет, что свидетельствует о сформированных трудовых отношениях.

Анализ результатов показал, что оба коллектива имеют сходные характеристики:

1. Две трети сотрудников удовлетворены взаимоотношениями с руководителем.

2. Существуют неформальные отношения между руководителем и подчиненными: у директора и троих сотрудников существуют неформальные отношения за пределами профессиональной деятельности.

3. Руководитель с «приближенными» подчиненными составляют довольно изолированную внутригрупповую подсистему.

4. Сотрудники отмечают деление подчиненных на «привилегированных» («любимчиков») и «пренебрегаемых» («обычных») сотрудников.

Несмотря на сходство, коллективы имеют отличия:

1. Уровень благоприятности СПК (различия по t-критерию Стьюдента значимы при $p < 0,05$):

- Первая организация характеризуется сплоченностью и довольно благоприятным СПК (средняя оценка 5,21 по 7-балльной шкале);
- Вторая организация характеризуется низким уровнем сплоченности и неблагоприятным СПК (средняя оценка 3,77 баллов); ярко выражено разделение руководителем персонала на микрогруппы, состоящие из «любимчиков» и «обычных» сотрудников.

2. Уровень поляризации оценок подчиненных руководителем (по Фидлеру) выше во 2-й организации; индекс различия между образами «хорошего» и «плохого» сотрудника составляет:

- в первой организации степень склонности руководителя к поляризации оценочных суждений о подчиненных 14,76 баллов (или 45%), т. е. руководитель объективен в оценках сотрудников;
- во второй организации уровень склонности руководителя к поляризации оценочных суждений о подчиненных выше среднего: 20,04 баллов (или 66%).

3. Содержание образов «хорошего» и «плохого» сотрудника у руководителя:

- в первой организации руководитель проявляет большую заинтересованность в деловых характеристиках сотрудников и меньшую – в личных;
- во второй организации руководитель демонстрирует выраженную склонность к категоричности суждений о сотрудниках, проявляет большую заинтересованность в личных характеристиках сотрудников и меньшую – в деловых.

4. Социометрический статус сотрудников, имеющих с руководителем неформальные отношения:

- в первой организации руководитель имеет неформальные отношения с тремя подчиненными: двое из них – «звезды» в профессиональной сфере и один – из числа отвергнутых;
- во второй организации руководитель имеет неформальные отношения с тремя подчиненными: двое не являются популярными в группе, а третий

отвергается большинством, в том числе по профессиональному критерию; высокостатусные в профессиональной сфере сотрудники не имеют неформальных отношений с руководителем организации.

Результаты исследования позволяют сделать вывод об опосредованности взаимосвязи уровня благоприятности СПК с неформальными отношениями между руководителями и подчиненными: эта взаимосвязь опосредована социометрическими статусами сотрудников. Благоприятному СПК в коллективе способствуют неформальные отношения между руководителем и подчиненными при условии, что эти подчиненные занимают в коллективе значимые позиции в профессиональной сфере. Напротив, неформальные отношения между руководителем и подчиненными, не являющимися авторитетными в профессиональной сфере, способствуют проявлению негативных признаков СПК в трудовом коллективе.

Изложенные результаты проведенного эмпирического исследования могут рассматриваться в контексте соотношения руководства и лидерства как процессов, регулирующих, соответственно, формальные и неформальные отношения: если руководитель и неформальные лидеры находятся в хороших (неформальных) отношениях, достигают взаимопонимания и работают в одном направлении – на достижение целей организации, то это благотворно влияет на интегральные психологические характеристики организации, на ее СПК.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М: ТК Велби, 2010. – 520 с.;
2. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.
3. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы: учебное пособие для студ./ Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. - М.: Аспект пресс, 2009. –318с.;
4. Парыгин Б.Д. Социальная психология. – СПб.: СПбГУП, 2003. – 616 с.;
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Изд-во «Речь». 2000. – 198 с.;
6. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – 712 с.;
7. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – М., 2001. – 416 с.;
8. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Журавлевой Е.А., Короткиной Е.Д. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 340 с.

**INFORMAL RELATIONSHIP OF THE LEADER WITH SUBORDINATES AS
A FACTOR OF INTEGRAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE
ORGANIZATION**

Korotkina T.I., Korotkina E.D.

The results of the study of informal relations between the leaders of the organization in relation to the indicators of the socio-psychological climate are presented. A comparative characteristic of the specificity of the informal relationship of the leader with subordinates of different sociometric status in the two organizations is given. The correlation between the nature of the relationship and the level of supportive psychological climate in the organization is analyzed.

Keywords: socio-psychological climate, informal relations, leader, subordinate.

Об авторах:

Короткина Т.И., кандидат психологических наук, доцент,
НОУ ВПО СПбГУП, Санкт-Петербург, Россия

Короткина Е.Д., кандидат психологических наук, доцент,
зав. кафедрой «Психология»

ФГБОУ ВО Тверской государственный университет, Тверь, Россия

Об авторах на английском языке:

Korotkina T.I. Candidate of Sciences (Psychology), docent of Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, Saint Petersburg, Russian Federation

Korotkina E.D. Candidate of Sciences (Psychology), Head Department of Psychology, Tver State University, Russian Federation

**ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ
НА АДАПТАЦИЮ ИНОСТРАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

Котлярова Л.Н., Смирнова Е.О.

В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между адаптацией и мотивационной направленностью иностранных специалистов, работающих на промышленном предприятии.

Ключевые слова: адаптация, иностранные специалисты, мотивационная направленность.

Одним из векторов глобализации является усиление миграции населения, охватившей все страны и социальные слои. В миграционном потоке прослеживается закономерность: концентрация мигрантов в странах и мегаполисах с развитой промышленностью и социально-экономической инфраструктурой [2].

Миграционная активность носит двойственный характер. С одной стороны, приводит к обеспечению кадрами многие сферы деятельности, что является мощным фактором для развития предприятий и решения проблем трудовой занятости. Статистические данные свидетельствуют о росте на предприятиях промышленного производства численности трудовых мигрантов (в правовом поле - высококвалифицированных специалистов – иностранных граждан или лиц без гражданства, получивших разрешение на работу в соответствии со статьей 13.2 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115 - ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации").

С другой стороны, по мнению криминологов, иммигранты относятся к одной из наиболее уязвимых социальных групп в отношении вовлечения в противоправную деятельность [4]. Одной из главных причин формирования девиантных форм поведения у иммигрантов является социально-культурная дезадаптация [1]. Создание социальных, культурных и иных условий для обеспечения эффективной адаптации трудовых мигрантов, является одной из актуальных государственных задач на всех уровнях управления – федеральном, территориальном, муниципальном, отраслевом. Так, согласно п. п. «а» п. 2 ст. 21 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ (в ред. от 11.07.2011 № 192-ФЗ) «Об общих принципах организации законодательных (представительских) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» высший исполнительный орган осуществляет в пределах своих полномочий ряд мер, в том числе по обеспечению социальной и культурной адаптации мигрантов. Аналогичная норма содержится и в ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и др. Деятельность администрации и кадровых служб предприятий по созданию условий для обеспечения эффективной производственной адаптации (неотъемлемыми компонентами которой

являются социальная и культурная адаптация) персонала (в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства) регулируется локальными нормативно-правовыми актами (например, Положением об адаптации персонала и др.).

Актуальность изучения адаптации трудовых иммигрантов обусловлена практической значимостью и недостаточной изученностью социально-психологических механизмов данного процесса.

Настоящее исследование выполнено в рамках проекта, целью которого является совершенствование системы управления персоналом предприятия. В рамках проекта поставлены задачи по разработке системы административно-управленческих мер, направленных на повышение эффективности производственной адаптации персонала, в том числе высококвалифицированных специалистов, прибывших в Российскую Федерацию из стран СНГ и дальнего зарубежья для осуществления деятельности на промышленных предприятиях по трудовому договору. Проект предусматривает решение ряда научно-исследовательских и практических задач в области управления персоналом и организационной психологии.

В качестве ведущих психологических факторов, влияющих на производственную адаптацию субъектов деятельности, рассматривались и изучались мотивационные свойства личности [5].

Целью настоящего исследования является выявление структуры мотивационной направленности и трудовых мотивов у иностранных специалистов с разной степенью адаптированности к производственной деятельности на промышленном предприятии.

Общий объем выборки составляет 246 человек (все мужчины). Возраст участников исследования от 24 до 38 лет, образование – техническое. Все специалисты владеют русским языком, трудоустроены в соответствии с действующим российским законодательством, являются сотрудниками промышленного предприятия, расположенного в Московской области.

Психологическое обследование (опросы, тестирование, беседы, интервью и пр.) проводилось непосредственно после трудоустройства и далее - с запланированной периодичностью в течение первого года работы.

Степень адаптированности к деятельности и предприятию определялась по интегральному критерию, представляющему собой совокупность субъективного и объективного компонентов. В качестве объективных критериев рассматривались: оценка со стороны администрации (показатели трудовой дисциплины, эффективности деятельности) и психологическая оценка (результаты психодиагностического обследования).

В качестве субъективного критерия использовались результаты опроса. При составлении опросника опирались на представление о том, что

производственная адаптация является процессом приспособления специалистов к содержанию деятельности, рабочему месту, организационному поведению, организационной культуре (и другим составляющим производственной среды), на который влияют психофизиологические, личностные, социальные факторы [3]. Полагаем, что опросник позволяет выявить представление опрашиваемых о влиянии на их адаптацию/дезадаптацию к профессиональной деятельности и производственной среде предприятия организационных, эргономических, социальных, экономических, административных факторов (в частности, таких как: график работы; дизайн и физические характеристики рабочего пространства; трудовые нормы; психические состояния, возникающие в процессе деятельности; организационная культура на предприятии; отношения с руководителем; взаимоотношения с сотрудниками трудового коллектива; организация рабочего времени; система стимулирования трудовой деятельности; социальная программа предприятия; условия для развития профессиональных компетенций; возможности для профессионального продвижения и другие).

В настоящей работе представлены результаты изучения мотивационных свойств сотрудников в группах, в которых внутренние и внешние критерии оценки адаптации конгруэнтны ((в частности, респондентами дается высокая или низкая оценка производственной адаптации, такая же высокая объективная оценка дается и со стороны коллег и со стороны администрации (работник достигает высоких показателей в деятельности, отсутствуют нарушения требований безопасности, проявляет активность в общественной жизни и пр.); аналогичный критериальный подход в группе с низкими показателями адаптации)).

По интегральному показателю, отражающему степень адаптированности к производственной деятельности, в выборке выделены три группы: первая - с высокими показателями (31% от выборки), вторая - со средними показателями (48%), третья - с низкими показателями (21%).

Анализ результатов опроса и интервью специалистов первой группы (с высокими показателями по адаптированности) показал следующую картину: высокая положительная оценка условий труда и организации деятельности, организационной культуры, межличностных отношений в коллективе и деловых (рабочих) коммуникаций. По мнению респондентов, их успешной профессиональной адаптации способствует совокупность экономических, технологических, социальных, организационных, психологических факторов. При изучении организационного поведения респондентов данной группы выявлены: высокие показатели деятельности; отсутствие нарушений трудовой дисциплины и требований безопасности; активная позиция по отношению к общественной деятельности; стремление к развитию профессиональных компетенций;

Анализ результатов опроса в третьей группе (с низкими показателя

адаптированности) позволил выявить следующие особенности: респонденты данной группы при опросе отметили низкую удовлетворенность деятельностью и своим социально-ролевым статусом на предприятии. Причиной низкой удовлетворенности деятельностью они считают несоответствие представлений о характере деятельности реальным условиям; отметили существование коммуникативных проблем в рабочем взаимодействии. Анализ организационного поведения респондентов данной группы выявил неустойчивость по ряду показателей, характеризующих их деятельность и организационное поведение.

В соответствии с поставленными задачами исследования, рассмотрим особенности мотивационного потенциала в полярных группах - с высокими (первая группа) и низкими (третья группа) показателями по фактору «адаптированность».

Для выявления мотивационного потенциала использовалась методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (автор - В.Э. Мильман), позволяющая выявлять типологию мотивационной направленности личности в виде основных (прогрессивный, регрессивный, экспрессивный, импульсивный, уплощенный) и смешанных типов [5]. В соответствии с концепцией автора, мотивационные шкалы отражают основные тенденции в структуре направленности личности (потребительскую и производительную). По итогам тестирования составлены мотивационные профили (для каждого обследуемого и усредненные групповые профили и проведен их сравнительный анализ.

В первой группе распределение типов мотивационных профилей оказалось следующим: прогрессивный – 58%, прогрессивно-экспрессивный - 12%, регрессивный – 15%, экспрессивный – 5%, импульсивный – 5%, прогрессивно-импульсивный – 5% (других типов не выявлено). Результаты свидетельствуют о доминировании двух типов мотивационных профилей – прогрессивного и прогрессивно-экспрессивного типов. Прогрессивный тип профиля (в соответствии с концепцией В.Э. Мильмана) отражает стремление добиться мастерства в деятельности, высокую вовлеченность в деятельность и стремление к ее развитию. «Одновременно, этот тип характерен и для личности с социально направленной позицией, что включается в представление о созидательной, производительной направленности личности» [5, с. 4]. Прогрессивно-экспрессивный тип мотивационного профиля соотносится со стремлением к профессиональному развитию, потребностью в оценке их деятельности со стороны социальных групп.

В третьей группе (низко-адаптивные специалисты) выявлено следующее распределение типов мотивационных профилей: регрессивный – 42%, экспрессивный – 28%, импульсивный – 5%, регрессивно-импульсивный – 20% и регрессивно-экспрессивный – 5% (других типов не выявлено). Из полученных данных можно сделать вывод о доминировании

в данной группе трех типов мотивационных профилей: регрессивного, регрессивно-импульсивного и экспрессивного, отражающих выраженность потребительских мотивов над производительными, стремление к постоянному повышению уровню притязаний, спонтанность в решениях.

Обобщая полученные в исследовании данные, можно констатировать следующие факты: существование устойчивых связей между мотивационной направленностью и производственной адаптацией; у подавляющего большинства иностранных специалистов производственная адаптация завершается успешно и способствует активной включенности сотрудников в производственные процессы и обеспечению безопасной деятельности; пятая часть из числа привлекаемых к трудовой деятельности иностранных специалистов нуждаются в оказании содействия со стороны администрации по обеспечению мер, направленных на повышение эффективности производственной адаптации.

На основе выявленных в исследовании закономерностей, для службы управления персоналом промышленного предприятия, составлены рекомендации по организации психологического сопровождения иностранных специалистов, направленного на формирование и совершенствование личностного ресурса, необходимого для эффективной производственной адаптации, способствующей, в свою очередь, активной включенности сотрудников в профессиональную деятельность и выполнению требований безопасности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Берри Д. Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Д. Берри, А. Пуртинга, М. Сигал, П. Дасен; пер. с англ. – Харьков: Гуманитарный центр, 2007. – 560 с.
2. Демография и статистика населения / под ред. И.И. Елисеевой, М.А. Калупта. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 405 с.
3. Карпов А. В. Психология профессиональной адаптации: монография / А.В. Карпов, В.Е. Орел, В.Я. Тернопол. – Ярославль: Институт «Открытое общество», 2003. 161 с.
4. Лунеев В.В. Курс российской и мировой криминологии в 2 т Т. II. Особенная часть: учебник для вузов / В.В. Лунеев. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 872 с.
5. Мильман В.Э. Мотивация творчества и роста: структура. Диагностика. Развитие: теоретическое, экспериментальное и прикладное исследование диалектики созидания и потребления: монография / В.Э. Мильман. - Москва: Миря и ко, 2005. – 166 с.

**THE INFLUENCE OF MOTIVATIONAL ORIENTATION ON THE ADAPTATION
OF FOREIGN SPECIALISTS TO ACTIVITIES IN THE FIELD OF INDUSTRIAL
PRODUCTION**

Kotlyarova L.N., Smirnova E.O.

The article presents the results of a study of the relationship between adaptation and the motivational orientation of foreign specialists working in an industrial enterprise.

Keywords: adaptation, foreign specialists, motivational orientation.

Об авторах:

Котлярова Л.Н., доцент, к. психол. н., Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), г. Москва, Россия

Смирнова Е.О., директор по развитию, Благотворительный фонд «Шанс», г. Москва, Россия

Об авторах на английском языке:

Kotlyarova L.N., assistant professor, psychologist. n., All-Russian State University of Justice (RPA of the Ministry of Justice of Russia), Moscow, Russia

Smirnova E.O., Development Director, Charity Foundation “Chance”, Moscow, Russia

СОВПАДЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Мельник Ю.И.

Совпадение или несовпадение представлений сотрудников об организационной культуре является показателем силы или слабости организационной культуры компании. Представлены результаты эмпирического исследования представлений сотрудников торгового предприятия об организационной культуре.

Ключевые слова: организационная культура, совпадение представлений об организационной культуре, интеграция и дифференциация представлений, культурный консенсус

Концепт «организационная культура», несмотря на различные подходы к пониманию, остается ключевой исследовательской конструкцией, как в зарубежной, так и в отечественной организационной психологии (Липатов С.А, Журавлев А.Л., Базаров Т.Ю., Аксеновская Л.Н., Занковский А. Н., T. Deal, A. Kennedy, D. Denison, K. Cameron, R. Quinn, E. Schein, и др.).

Большинство исследователей согласны в том, что организационная культура включает в себя совокупность общих предположений, ценностей, поведенческие паттерны и артефакты, которые отличают одну группу людей от другой. Актуальным остается классическая формулировка организационной культуры Э. Шейна, который определяет организационную культуру как: «Модель общих базовых допущений, которые группа усвоила, решив проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции, которые хорошо сработали для того чтобы считаться действенными, следовательно, этому можно обучить новых членов как правильному способу восприятия, обдумывания и переживания по поводу этих проблем» [3, р.12]. Речь идет о допущениях и предположениях, которые сформировались у сотрудников организации благодаря успешной практике решения организационных проблем. В социально-психологическом плане такие допущения и предположения являют собой вариант коллективных представлений сотрудников об организации и соответственно организационной культуре. Существенно то, что подобные представления могут не совпадать у рядовых сотрудников, а также у сотрудников и руководителей организации. Последнее наиболее это актуально, поскольку руководители компании напрямую влияют на становление организационной культуры и специфику ее содержания. Как показывает наша практика работы с предприятиями, руководство не всегда четко осознает собственное «культурное» влияние, хотя имеет представление о корпоративной культуре компании и о том, какой она должна быть. Часто представления руководства не совпадают с представлениями сотрудников об организационной культуре, что отражается на отношении сотрудников к компании и эффективности их деятельности. Несовпадение представлений приводит к тому, что

предложения, ценности и установки руководства не находят поддержки у сотрудников, а часть сотрудников может отвергать ценности и установки руководства из-за несоответствия заявлений руководителей и объективной реальности на предприятии. Проблема совпадения или несовпадения представлений об организационной культуре у персонала предприятий с разной бизнес-культурой и характером деятельности относится к числу малоизученных в организационной психологии. Практический интерес вызывает и то, как совпадение или несовпадение представлений обуславливает на характер отношений в компании по вертикали и горизонтали, и как это влияет на общую организационную эффективность, что может служить предметом организационного консалтинга.

Липатов С. А и Несмеянова Р. К. считают, что совпадение или хотя бы координация и консолидация коллективных представлений является важным проявлением организационной культуры [1]. Конгруэнтность представлений создает основу для общего видения и становится своеобразным психологическим посредником управленческой и организационной эффективности. По мнению J. Martin, отсутствие консенсуса в представлениях и установках приводит к напряженности внутри организации, и тогда задача внутренней интеграции проявляется для компании с новой силой [2]. На основе интегративного обзора исследований по организационной культуре J. Martin предложила трехкомпонентный подход к изучению проявлений культуры в организации: интеграция, дифференциация и фрагментация. Исследования в рамках интеграции обращают внимание на общие и разделяемые представления и культурные элементы в организации, что обуславливает гармонию в организации. Такая гармония подразумевает, что в организации наблюдается некоторое единство в восприятии содержательных элементов культуры и, следовательно, одновременно может существовать (или доминировать) только один тип культуры. Исследования в ракурсе дифференциации обращают внимание на противоречивые интерпретации и представления. Здесь предпочтение отдаётся идее культурного консенсуса в границах существующих субкультур организации, и собственно содержание культуры идентифицируется только в рамках выделенных субкультур. В исследованиях, проведённых с позиций принципа фрагментации, подчёркивается сложность, двойственность и неопределённость феномена культуры, разнообразие индивидуальных интерпретаций и невозможность выявить набор предположений, характеризующийся консенсусом. Фрагментированные и разрозненные представления как раз и выявляют непримиримую напряженность в организационной культуре, при которой множество толкований культурных аспектов не объединяются в общеорганизационный консенсус. J. Martin выступает за использование одновременно трех перспектив в одном исследовании, что позволяет

составить целостное представление об организационной культуре и понять динамику её развития.

Мы предлагаем применить идею о трех перспективах в описании организационной культуры для характеристики внутриорганизационных представлений о типе и содержании организационной культуры конкретной компании. Интегративные представления – это согласованные и совпадающие представления среди всех сотрудников о типе организационной культуры и ее основном содержании. Противоречивость в описаниях типа и содержания организационной культуры указывает на наличие дифференцированных представлений в компании. Причем можно выделить дифференцированные представления «первого порядка», когда отсутствует консенсус об организационной культуре среди рядовых сотрудников предприятия и дифференцированные представления «второго порядка», когда наблюдаются различия в представлениях о культуре компании между руководством и остальными сотрудниками. Отсутствие четких и определенных представлений у сотрудников об организационной культуре компании говорит о преобладании фрагментарных представлений. Интегративные представления служат показателем сильной организационной культуры. Дифференцированные представления указывают на относительную слабость организационной культуры, а фрагментарные представления дают основание предполагать отсутствие выработанной культуры. За каждым из этих феноменов стоит конкретная управленческая практика и особенности функционирования предприятия. Методически сложным для исследователей является выделение таких представлений, оценка степени их согласованности и соразмерности. В любом случае, количественные оценки и показатели должны быть дополнены качественным исследованием представлений об организационной культуре, что даст возможность получить непосредственную информацию о степени совпадения таких коллективных представлений.

Цель нашего эмпирического исследования - выявить представления сотрудников торгового предприятия об организационной культуре, определить их согласованность, а также установить совпадают или не совпадают представления сотрудников и руководителей компании. Исследование организационной культуры торговой компании проводилось на базе торгового предприятия – одного из гипермаркетов г. Петрозаводска, не входящего в федеральную сеть. Торговое предприятие имеет двадцатипятилетнюю самостоятельную историю своего становления и развития. В исследовании приняло участие 42 человека в возрасте от 24 до 58 лет, средний возраст по выборке составляет 38 лет. В состав выборки входило 8 мужчин (19 %) и 34 женщины (81 %). Совокупная выборка исследования состоит из руководителей со стажем управленческой деятельности от года до 16 лет (в среднем по выборке – 7 лет): 2 менеджера

высшего звена (5 %), 17 менеджеров (40,5 %) среднего звена (директора, заместители директоров, начальники отделов и служб) и 23 менеджера (54,5%) низшего звена (заведующие отделами, заместители заведующих отделов, администраторы). Для оценки организационной культуры торговой компании использовались следующие методы: индивидуальное интервью, анкетирование с использованием двух методик - «ОСАИ» К. Камерона и Р. Куинна и «Шкала организационных парадигм» Л. Константина, фокус-группа. С двумя топ-менеджерами торгового предприятия проводилось индивидуальное неструктурированное интервью. Для статистического анализа данных использовались методы описательной статистики для оценки выраженности показателей и методы индуктивной статистики для изучения корреляционных связей и проверки значимости различий: t-критерий Стьюдента, коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Результаты социально-психологической диагностики показали, что в соответствии с базовыми представлениями рядовых руководителей, организационная культура данного торгового предприятия относится к закрытому и рыночному типу культуры, где главными ценностями являются: ориентация на достижение целей, действенность и результативность. Предпочтительным для опрошенных сотрудников является клановый и открытый тип организационной культуры. При этом анализ результатов по разным группам руководителей – среднее и низшее звено – выявил разнонаправленность представлений об организационной культуре (по К. Камерону и Р. Куинну) и определенный дисбаланс представлений о единой парадигме существующей организационной культуры компании (по Л. Константину) среди рядовых руководителей торговой организации. Это позволило нам сделать предположение о недостаточной согласованности в целом представлений об организационной культуре у рядовых руководителей компании, что служит признаком дифференцированности представлений первого порядка и показателем недостаточной силы существующей культуры компании.

Результатом работы фокус-группы с рядовыми руководителями торговой компании стали более согласованные представления о существующей организационной культуре и о том, что хотят видеть участники в будущем. Сотрудники видят существующую организационную культуру как функционирующую на основе жестких правил и основанную на стабильности и постоянстве. Система власти и управления в компании организованы иерархически, для поддержания внутренней дисциплины используются штрафные санкции и наказания. По мнению участников фокус-группы, руководство сосредоточено на внешних позициях и повышении продуктивности, не уделяет должного внимания мотивации и поощрению труда, неэффективно осуществляет информационную политику. При этом сотрудники хотели бы видеть организационную

культуру более гибкой и адаптивной, где производственная деятельность формируется на взаимном согласии. Исследование показало, что у опрошенных сотрудников есть потребность снизить степень формальности в поведении руководителей, сотрудники хотят, чтобы руководство ослабило излишний контроль в некоторых видах деятельности и предпочитают видеть более человеческих руководителей. В целом, у респондентов наблюдается стремление к переменам в содержании культуры компании. По их мнению, она должна сочетать в себе элементы рыночной и клановой культур и стать более открытой.

Из интервью с двумя высшими руководителями предприятия, выяснилось, что для руководства приоритетным направлением является контроль над рабочим процессом, координация действий персонала для получения желаемого результата. Поскольку компания действует на конкурентном рынке торговых услуг, то руководство считает оправданным высокие и жесткие требования к сотрудникам ради достижения стратегических целей и максимальной прибыли. При этом руководители не видят в сотрудниках готовности участвовать в принятии решений и брать на себя ответственность.

Основываясь на результатах фокус-группы и интервью с руководством компании, можно сделать вывод о рассогласованности между представлениями о типе и содержании организационной культуры. Несовпадение представлений (особенно относительно предпочтительного варианта) об организационной культуре рядовых руководителей и руководства торговой компании свидетельствует о проявлении дифференцированности представлений второго порядка. Наличие дифференцированных представлений второго порядка достаточно серьезный сигнал для менеджмента компании. Несовпадение коллективных представлений может привести к рассогласованности действий в системе «руководство-персонал», стать источником внутреннего напряжения и внутриорганизационных конфликтов и, в конечном итоге, повлиять на эффективность операционной деятельности. Это ставит дополнительные управленческие задачи перед менеджментом торговой компании в целях достижения своеобразного культурного консенсуса в организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Несмеянова Р. К., Липатов С. А. Особенности взаимосвязи субъективного образа корпоративной культуры и некоторых характеристик отношения сотрудников к организации [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 3. С. 122–145. Режим доступа: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 15.10.2019).
2. Martin J. Organizational culture. London: Sage, 2002.
3. Schein E. Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

THE PROBLEM OF THE COINCIDENCE OF REPRESENTATIONS ABOUT THE ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG EMPLOYEES

Melnik Y.I.

The coincidence or not coincidence of the employees' perceptions of organizational culture is an indicator of the strength or weakness of the organizational culture of the company. The results of an empirical study of representations, about the organizational culture of the employees of a trading company are presented.

Keywords: organizational culture, coincidence of representations about organizational culture, integration and differentiation of representations, cultural consensus.

Об авторе:

Мельник Юрий Иванович, доцент кафедры психологии Института педагогики и психологии ПетрГУ, канд. психол. наук, доцент, г. Петрозаводск, Россия

Об авторе на английском языке:

Melnik Yuri Ivanovich, assistant professor of the department psychology Institute of Pedagogy and Psychology, PetrSU, Ph.D., Associate Professor, Petrozavodsk, Russia

**SOURCES OF PROFESSIONAL STRESS IN BANKS AND THE ROLE
OF THE MANAGER IN PREVENTING AND MANAGING IT**

Nikolova G.

Doctoral student at the University of Veliko Turnovo

Studies on preventive measures in the field of occupational health increase the focus on identifying early indicators of health damage. Occupational health professionals found out that working conditions, can not only cause specific occupational diseases, but can also play much broader role among the many determinants of employee health. Identifying the sources of professional stress in organizations, in particular in banks, developing and implementing clear preventive strategies by the management of the company, managing and coping with stress, can help for the physical and psychological well-being of the employees.

Key words: banks, sources of stress, preventing and managing occupational stress

Banks are strictly formalized financial institutions whose main activity is public fundraising, lending, as well as complex servicing of individuals and legal entities. They differ in internal organizational structure, which is determined by the strategy of the company and is strictly individual and covers the main departments of a credit financial institution, arranged in a certain hierarchy.

Despite the differences that exist in the organizational structure of the banks, the division of central management and branch network is common to all. The employees of the Bank's central management support the operational activities of the branches, but their interaction with clients is rather an exception, unlike their colleagues in the offices, who are in daily contact with the customers of the institution.

Sources of professional stress in banks

In addition to the stressors that can be attributed to any profession, bank employees in the branch network are also disposed to burnout, as they are bound by professional relationship with clients. In the context of multiple complex relationships in the organizational structure of banking institutions, which operate in an increasingly competitive and demanding market, the aim for customer satisfaction, combined with protecting the interests of the organization, place bank employees in a constant tension and high levels of it might lead to stress and burnout.

Most of the time we spend at our workplace and it appears to be one of the main sources of stress. Over the years, a lot of sources of occupational stress that have different levels of psychological and physiological impact on the individuals have been identified.

In the banking system, the following main sources of occupational stress among the employees in the branch network can be summarized:

1. Relationship with customers

Daily, banking staff is facing high levels of pressure from customers. In addition to day-to-day servicing, which includes opening bank accounts, doing payment transactions and administration of credit products, employees accept various complaints about equipment malfunction, assist clients when an

unauthorized actions are taken with the funds in their bank accounts, as well as dealing with objections and unfounded claims by frustrated customers.

2. Organizational structure

In recent decades, the involvement of branch managers in decision-making process is strictly limited and the inability of taking decisions by local managers decreased their motivation, job satisfaction and reputation among clients. In a situation of powerlessness and unmet needs for self-expression, employees experience stress.

3. Role overload

In recent years of intense competition, unification of work positions and decreased staff number, bank employees faced quantitative and qualitative overload. The process of reducing the number of staff required allocation of responsibilities among other employees, which led to overwork and extended working hours. The front office employees, who were strictly specialized in opening bank accounts and doing payment transactions and cashiers, who served clients only for cash transactions, are nowadays involved in the process of attracting clients for lending. These additional responsibilities and the continuous achievement monitoring of the corporate goals with reports for the meetings with potential clients, proved to be impossible to achieve for some of the employees, which led to negative attitude towards the whole work process [3, p. 861-873].

4. Inequality between efforts made at work and remuneration

In banking system, the lowest paid employees work on a cashier position. Although the sense of injustice between efforts made in work and the real payment can be developed in an employee at any position in the institution, it is extremely common and completely understandable for cashiers. On a daily basis, these employees operate with millions of different currencies and any mistake that they make as a result of accepting false banknotes and wrong accounting, leading to deficit, is actually paid by them as they are financially responsible. This has a negative effect on their mental health and results in stress [2, p.12].

5. Physical security

On one hand, the nature of the job of banking employees, expressed in operating and disposing large amounts of money, puts them at risk of physical assault in case of robbery, which threatens both their physical and mental health. However, not only cashiers are worried about their safety while performing official duties. Banking professionals, who are responsible for credit exposures at risk and problem clients, often face the aggression and dissatisfaction of debtors, blaming the institution, on behalf of its staff, for their financial problems.

6. Intergroup conflicts

In banks, intergroup conflicts can most often occur in three ways:

- Between different departments in the branch;
- Between different departments in Head office;
- Between the branch and Head office.

In their daily work, bank employees are in constant communication with each other. The most common cause of conflicts between different departments within the bank is poor communication and the transfer of responsibility for the execution of a specific task. The most difficult and increasing stress levels is the communication between departments in the branch and in Head office, since by defending a case, branch staff is more customer oriented, while the employees in the Head office are risk oriented. If no compromise can be found, sometimes conflict becomes dysfunctional and results in stress [1, p.167-178].

The problem with occupational stress is inevitable in every sector. A lot of employees are exposed to stressful situations and are facing psychological problems. For this reason, company management has to take preventative measures to avoid stress in the organization, as well as to take initiatives to help employees overcome its devastating effect.

The role of the manager in preventing and managing occupational stress in banking institutions

Banking sector is an important segment of the country's economy, operating in the field of services. Banking staff should be extremely receptive and responsive to customer needs, but also committed to the growth and prosperity of the institution. In order to achieve the goals of the organization in a highly competitive environment, trainings for successful sales, dealing with objections and implementing of new products and services are regularly organized in the financial institutions. On the other hand, the problem with experiencing professional stress is still extremely underestimated by the management. Employees are exposed to stressors on a daily basis, which raises the need to develop strategies for preventive management and development of coping strategies, both individually and organizationally.

At an organizational level, it is necessary to formulate preventative and remedial strategies to prevent bank employees from experiencing dysfunctional stress. The effects of stress are not only direct, but are often associated with indirect negative impacts. The most effective way to deal with stress is to learn how to manage it. Learned skills should be used constantly, not only when a stressor arises. At the same time, stress can only be managed if we are able to identify the factors that cause it.

The management of banking institutions and branch managers should periodically organize trainings on stress management mechanisms to functional levels. The daily contact of the manager with his subordinates enables him to identify the experience of stress, as well as to adequately act and provide the necessary assistance to deal with the resulting tension in the employee.

Managers in banking institutions can contribute to the psychological well-being of employees in three main stages:

1. Raising employee awareness

Help in identifying rising levels of stress before reaching dysfunctional levels. By noticing changes in the physiological and psychological reactions of

the employees, managers could direct their attention to identify the cause and to take timely and adequate action to deal with the situation and not lead to negative consequences for the individual.

2. Identifying the cause

Analysis of the stressful situation will help to identify the cause of the increased levels of stress. Stressors can be internal and external. For experiencing occupational stress, external for the individual stressors appear to be related with the organization and the nature of job. In this case, managers could directly influence the sources, changing them to eliminate or reduce the experience of stress to functional levels.

3. Dealing with stress

The management can assist bank employees in using adequate coping strategies in organizational environment, as well as organizing trainings for learning effective techniques to deal with the increased levels of stress.

Organizing seminars and trainings for bank employees in order to emphasize on the specific experience of professional stress, the identification of stressors and possible ways for adequately dealing with the situation, will minimize the negative effect on the individual.

Developing and implementing clear strategies for preventing, managing and coping with the occupational stress in banking institutions will contribute to the physical and mental well-being of employees, which in turn will enhance their effectiveness, because the most productive is the healthy individual.

REFERENCES:

1. Чавдарова, В., Психология на организационната промяна, Фабер, В.Търново, 2012, стр. 167-178;
2. Cooper, C.L., Marshal, J., Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health, Journal of occupational psychology, Vol.48, №1, 1976, p. 11-20;
3. Sales, S.M., House, J., Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease of journal of chronic diseases, 1971, p. 861-873.

ПРОБЛЕМА ДОВЕРИЯ ПРОФЕССИОНАЛА КОЛЛАБОРАТИВНОМУ РОБОТУ ⁸

Обознов А.А., Акимова А.Ю.

Изучается отношение специалиста к коллаборативному роботу (Ко-Роботу) как партнеру по совместной профессиональной деятельности. В качестве наиболее желательного рассматриваются отношения доверия специалиста Ко-Роботу. Показывается, что доверие актуализируется в неопределенных и сложных условиях как ресурс обеспечения эффективности деятельности специалиста.

Ключевые слова: доверие, профессионал, коллаборативный робот, эффективность деятельности

В настоящее время роботы внедряются практически во все профессиональные сферы, включая промышленность, транспорт, строительство, медицину, науку, образование, социальное обслуживание и другие [4]. Активно разрабатываются коллаборативные роботы (Collaborative Robots, Co-Robots) или Ко-Роботы, рассматриваемые как партнёры профессионала и сотрудничающие с ним в общем рабочем пространстве [12]. В этой связи возникает ряд вопросов, требующих социально-психологического анализа взаимодействия профессионала с Ко-Роботами. Здесь уместно заметить, что в последние годы проблема взаимодействия стала интенсивно разрабатываться не только в социальной, но и в организационной психологии, психологии труда и управления и др. (см., например: [8; 9]).

Целесообразно сформулировать несколько принципиальных вопросов. Прежде всего, насколько правомерно рассматривать Ко-Робота – особого, но всё-таки технического устройства – в качестве партнёра профессионала? Далее, насколько правомерен перенос отношений между людьми, в т.ч. доверия, на взаимодействие профессионала с Ко-Роботом? И, наконец, влияет ли признание Ко-Робота в качестве партнёра, к которому профессионал относится с доверием, на эффективность выполняемой им с помощью Ко-Робота деятельности?

Цель исследования заключается в психологическом анализе поставленных вопросов.

Коллаборативный робот как партнер профессионала. Для рассмотрения Ко-Робота в качестве партнёра профессионала представляют интерес результаты исследования Б.М. Хорошилова, который проанализировал феномен метафоризации техники – приписывание профессионалами технике качеств, свойственных человеку. Были выделены конкретные признаки проявления данного феномена – присвоение техническим объектам имен людей; речевые обращения к технике, включая диалог от одного лица; любование техникой, желание, чтобы и другие люди

⁸ Исследование выполнено по Госзаданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2020-0001

любовались ею; переживание своей вины в поломке техники вследствие ненадлежащего выполнения профессиональных обязанностей; эмоциональная привязанность к технике, как к другому человеку и др. [11]. Эти наблюдения, на наш взгляд, могут быть перенесены на отношение профессионала к Ко-Роботу. Одним из подтверждений проявления со стороны разработчиков и пользователей метафоризации Ко-Роботов может служить повсеместное приписывание последним имен собственных. По мере усложнения и совершенствования Ко-Роботов, они обретают свойства, которые ещё более усиливают отношение профессионала к ним как партнерам по совместной деятельности. К таким свойствам относятся: способность к достижению цели, заложенная в Ко-Роботы их разработчиками; способность ориентироваться в незнакомой обстановке, учитывать и прогнозировать её изменения, что свойственно проявлениям поведения разумного человека; стабильное поддержание Ко-Роботами своей «работоспособности» в изменяющихся условиях среды, что схоже с проявлениями саморегуляции поведения человека; естественные языки (речь), используемые в интерфейсах «человек-робот», что придаёт взаимодействию с Ко-Роботами сходство с общением между людьми и др. Рассмотрению Ко-Робота как партнёра по совместной деятельности дополнительно способствует его нарастающие «интеллектуальные» возможности: прогнозирование развития обстановки, принятие оптимальных решений и другие интеллектуальные функции, ранее выполнявшиеся только людьми. В итоге, профессионал начинает относиться к Ко-Роботу не только как техническому устройству, но и как партнеру. При этом речь идёт не о буквальном понимании Ко-Робота как партнёра, а Ко-Роботе в роли партнёра. Допуская возможность (пусть и метафорическую) отношения профессионала к Ко-Роботу как партнёру в профессиональной деятельности, мы допускаем и возможность обращения к понятиям, которые принято использовать при рассмотрении социально-психологических отношений между людьми, в т.ч. понятие доверия и недоверия [2; 5].

Доверие профессионала Ко-Роботу. В последние два десятилетия изучение социально-психологических аспектов взаимодействия человека, в частности профессионала, с роботами, особенно доверия роботу, привлекает значительное внимание исследователей. По мнению М. Кекельберга (Coeckelbergh M.), поскольку в настоящее время роботы являются частью социальной системы, то люди, уже имея опыт взаимодействия с ними, относятся к этим роботам с доверием. Вместе с тем, доверие к вновь создаваемым роботам изначально не предопределено и формируется в процессе накопления опыта их использования [13]. При изучении негативного отношения и недоверия россиян к новым технологиям, в т.ч. роботам, было установлено, что опасения связаны не столько с вопросами надёжности и предсказуемости технологий, сколько с

угрозой потери контроля над ними со стороны государства, общества и пользователей, вследствие чего возможно подчинение людей роботам. Негативное отношение и недоверие обусловлены также высокими темпами технологического прогресса, которые опережают способность людей осмысливать изменения и вырабатывать социальные соглашения по поводу использования новых технологий [5].

Представляют интерес результаты зарубежных исследований факторов доверия роботам военного назначения. В работе Олесона (Oleson) с соавторами предложена модель факторов доверия профессионала роботу. Выделены 3 категории таких факторов: индивидуальные факторы профессионала, внешние факторы, а также факторы, связанные с самими роботами. К индивидуальным факторам профессионала отнесены опыт взаимодействия с роботом, формирование ожиданий от действий робота, а также личностные характеристики, в т.ч., уверенность в себе, доверчивость и др. Внешними факторами являются требования задач, поставленных перед роботами, количество и сложность таких задач и др. Факторами, связанными с роботами, являются их надёжность (допускаемые ошибки), производительность и др. Отмечается, что доверие роботу является очень сложным феноменом, поэтому предложенная модель требует постоянной доработки [14]. В качестве фактора доверия роботу исследовалась степень принятия пользователем внешнего вида робота. Полученные данные указывают на то, что существуют границы позитивной оценки «андроидности» робота. В связи с этим, степень принятия пользователем внешнего сходства робота с человеком будет существенно влиять на формирование доверия к роботу [7]. Особое внимание при изучении доверия Ко-Роботу уделяется «этичности» его действий, выбору роботом верного, с точки зрения этики, решения в проблемной ситуации, соблюдения норм этики [6]. В итоге собственного исследования, проведенного А.Ю. Акимовой, были получены данные о представлениях преподавателей высших учебных заведений о доверии Ко-Роботу как их помощнику. По полученным данным, наиболее важными для доверия преподавателей роботу-помощнику являются следующие его характеристики: удобство, надёжность и безопасность эксплуатации, предсказуемость реакций робота-помощника. При этом доверие роботу-помощнику будет повышаться, если он предоставляет нужную преподавателям информацию и помогает в сложных ситуациях. Индифферентными для развития доверия роботу-помощнику являются внешняя схожесть с человеком, привлекательность, известность бренда производителя, небольшой срок эксплуатации и др.

Основной итог рассмотренных исследований можно сформулировать следующим образом: доверие профессионала Ко-Роботам определяется не только их техническими характеристиками, и не только индивидуальными свойствами профессионала, но и социальными и социально-

психологическими факторами, включая контролируемость со стороны государства и общества безопасности применения роботов, соблюдение сформулированных А.Азимовым законов создания и применения робототехники [10].

Доверие Ко-Роботу как фактор эффективности профессиональной деятельности. Данный вопрос остается малоизученным. В этой связи, рассмотрим результаты нашего исследования, подтверждающие позитивное влияние доверия технике на эффективность действий профессионала по критерию надёжности/психофизиологической цены деятельности. Показано, что надёжность деятельности в группах работников локомотивных бригад с высоким и низким уровнем доверия технике статистически достоверно не различалась – относительная доля работников, допустивших ошибочные действия, составляла 19% и 25% соответственно. Однако сравнимые показатели надёжности в группах работников с разным уровнем доверия технике достигались за счёт разной психофизиологической цены деятельности. В группе с низким уровнем доверия технике надёжность деятельности достигалась за счёт усиления осознанного контроля за работой техники, что требовало от работников данной группы постоянной предельной мобилизации ресурсов внимания и высокого психоэмоционального напряжения.

Сравнительный анализ частоты психосоматических заболеваний показал, что относительная доля работников с такими заболеваниями значительно больше в группе с низким уровнем доверия технике, чем в группе с высоким уровнем доверия ($p \leq 0.05$). Кроме того, работники с низким уровнем доверия технике, по сравнению с работниками с высоким уровнем, имели более выраженную социальную фрустрированность, что проявлялось в существенно меньшей удовлетворенности своим настоящим и будущим в социальной и профессиональной сферах ($p \leq 0.001$) [1].

Таким образом, доверие профессионала технике может рассматриваться как реальный фактор эффективности деятельности по критерию результативности/психофизиологической цены. Данный вывод, по нашему мнению, справедлив и для взаимодействия профессионала с Ко-Роботом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акимова А.Ю. Эффективность профессиональной деятельности работников с разными типами доверия техник: Автореф. дис...канд. психол. наук. Москва, 2013.
2. Акимова А.Ю., Обознов А.А. Доверие и недоверие человека технике //Психологический журнал. 2016. Т. 37. № 6. С. 56-69.
3. Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества. М.: Изд-во НИУ ВШЭ, 2013.

4. Журавлев А.Л. Проблемы эргономического обеспечения проектирования и эксплуатации (вместо введения к третьему разделу) // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 363-367.
5. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психологические факторы негативного отношения россиян к новым технологиям // Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 36-48.
6. Ладыгина И.В. Социально-этические проблемы робототехники // Вестник Вятского государственного университета. 2017. № 7. С. 27-31.
7. Петрова И.Э. Социальные аспекты взаимодействия человека и роботов // Регион в период модернизации: актуальные проблемы политической жизни: материалы III Международной научно-практической конференции, 18 апреля 2014 г. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2014. С. 83-86.
8. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия / Под ред. А.Л.Журавлева и др. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
9. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2019.
10. Три закона робототехники // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения 05.03.2019).
11. Хорошилов Б.М. Семантизация машины как «существа» во взаимодействии человека и сложной техники в профессиональной деятельности // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология. 2009. Том 3. Выпуск 1. С. 24-34.
12. Ющенко А.С. Человек и робот – эргономические проблемы коллаборативной робототехники // Мир психологии. 2018. № 4 (96). С.86-102.
13. Coeckelbergh M. Can we trust robots? // Ethics and information technology. 2012. №14 (1). P. 53-60. DOI 10.1007/s10676-011-9279-1
14. Oleson K. E., Billings D. R., Kocsis V., Chen J. Y. C., Hancock P. A. Antecedents of Trust in Human-Robot Collaborations // 2011 IEEE International Multi-Disciplinary Conference on Cognitive Methods in Situation Awareness and Decision Support (CogSIMA), Miami Beach, FL, SAGE digital library, P. 175–178.

THE PROBLEM OF TRUST OF PROFESSIONAL TO THE COLLABORATIVE ROBOT

Oboznov A., Akimova A.

The attitude of a specialist to a collaborative robot (Co-Robot) as a partner in joint professional activity is considered. Trust is seen as the most desirable attitude of a specialist to co-robot. It is shown that trust is updated in uncertain and difficult conditions as a resource for ensuring effectiveness of activity of specialist.

Keywords: trust, professional, collaborative robot, effectiveness of activity

Об авторах:

Обознов А.А., главный научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии, доктор психологических наук, профессор, Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Акимова А.Ю., старший преподаватель кафедры общей и социальной психологии, кандидат психологических наук, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

Об авторах на английском языке:

Alexander A. Oboznov, Chief Researcher of Department of Psychology of Labor, Ergonomics, Industrial and Organizational Psychology, Full Doctor of Psychology, Professor, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Anna Yu. Akimova, docent of general and social psychology, PhD in Psychology, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

**ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В ДЕЛОВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ⁹****Позняков В.П., Вавакина Т.С.**

В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования личностных факторов самоопределения российских предпринимателей в деловом взаимодействии. Выявлена взаимосвязь отношения предпринимателей к деловому взаимодействию со смысложизненными и ценностными ориентациями личности.

Ключевые слова: самоопределение, российские предприниматели, принципы и нормы социального взаимодействия, ценностные и смысложизненные ориентации личности.

Проблема самоопределения личности, впервые сформулированная С.Л. Рубинштейном, по-прежнему является одной из ключевых в современной психологической науке [5]. В социальной психологии эта проблема конкретизируется, среди прочих, как проблема самоопределения личности в её взаимоотношениях и взаимодействии с другими людьми. Особую актуальность проблема личностного самоопределения приобретает в условиях радикальных социально-экономических трансформаций, которые продолжают переживать современное российское общество [6; 9]. Сталкиваясь с глубокими и порой непредсказуемыми изменениями не только в образе жизни, но и в системе базовых социальных норм и ценностей, человек неизбежно попадает в ситуацию выбора своего жизненного пути, своей позиции в отношениях с другими людьми.

Такая проблема регулярно возникает и перед деловыми людьми, предпринимателями, повседневная жизнь и деятельность которых постоянно связана с необходимостью взаимодействовать, устанавливать и поддерживать деловые отношения с представителями различных социальных групп: партнёрами и конкурентами, поставщиками и клиентами, наёмными работниками и государственными чиновниками и т.д. (подробнее см.: [7; 8; 10]). Поиск и выбор предпринимателем своей позиции по отношению к другим участникам делового взаимодействия представляет собой самоопределение предпринимателя в деловом взаимодействии.

Специальной *научной задачей* является изучение личностных факторов этого самоопределения. Логично предположить, что к числу этих факторов относятся, в первую очередь, особенности ценностно-смысловой сферы личности, в частности, смысложизненные и ценностные ориентации личности. Проверка этого предположения осуществлялась в серии эмпирических исследований, участниками которых выступали российские предприниматели сферы малого и среднего бизнеса (см. также [4]).

Теоретическим основанием исследования являются положения *ресурсно-ценностного подхода* к анализу делового взаимодействия [2; 3]. Согласно этому подходу существенными характеристиками делового

⁹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, грант № 19-013-00230

взаимодействия являются базовые принципы, ценности и нормы, которыми руководствуются его участники. Так, *прагматичность* является необходимым, но не единственным и тем более обязательным, принципом делового взаимодействия. Существенное значение во взаимодействии субъектов в его рамках имеют *социальные нормы* и *общественные ценности*. *Ресурсной (прагматической, утилитарной)* ориентации во взаимодействии противопоставляется в той или иной мере ориентация *ценностно-нормативная*. И в этом случае правомерно говорить о *нравственности* как о принципе взаимодействия, основанном на следовании этическим нормам, выработанным обществом, согласно которым другой человек (в данном случае, участник делового взаимодействия), с его личностными особенностями, потребностями, целями и способностями, представляет собой самостоятельную ценность [1]. Отношение участника делового взаимодействия (в нашем исследовании – предпринимателя) к содержанию принципов, ценностей и норм взаимодействия выражает его позицию, ориентацию на взаимодействие с партнёром, которая характеризует процесс и результат его самоопределения в этой сфере.

В эмпирическом исследовании изучались взаимосвязи показателей ценностно-смысловой сферы личности (смысложизненные и ценностные ориентации) и показателей самоопределения предпринимателей в деловом взаимодействии (их отношение к базовым принципам делового взаимодействия - прагматичности и нравственности и готовность принять на себя ответственность за ход и результаты делового взаимодействия).

Результаты показали, что ориентация предпринимателей на прагматичность связана с двумя показателями смысложизненных ориентаций «Цели в жизни» (целеустремленность, наличие в жизни респондентов целей в будущем, придающих жизни осмысленность, направленность и временную перспективу) и «Локус контроля - Я (Я - хозяин жизни)» (представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле, контролировать события собственной жизни). Полученные данные согласуются с представлениями о том, что именно этот принцип позволяет человеку достигать намеченных целей, реализовать свои планы в конкретной деятельности. Ориентация предпринимателей на нравственность взаимосвязана с показателем «Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни» (удовлетворенность своей жизнью в настоящем, восприятие процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом). Таким образом, если ориентация на прагматичность как принцип взаимодействия позволяет ставить и реализовывать цели в жизни, то ориентация на нравственность непосредственно связана с собственно процессом жизни и удовлетворенностью этим процессом.

Высокие оценки важности придерживаться во взаимодействии с партнерами принципа «нравственность» оказались связаны с высокой значимостью ценностей «любовь», «доброта», «честность», «жизнерадостность» и «воспитанность». Вместе с тем, были выявлены отрицательные корреляции ориентации на «нравственность» и значимости ценностей «рационализм», «независимость», «эффективность в делах» и «собственность». Ориентация на «прагматичность» в деловом партнерстве обнаружила положительную корреляцию с оценками значимости ценностей «здоровье» и «образованность», т.е. вполне «нейтральными», с нравственной точки зрения индивидуалистическими ценностями. Вместе с тем, была выявлена отрицательная связь между ориентацией предпринимателей на «прагматичность» и значимостью для них таких ценностей, как «воспитанность», «чуткость», «творчество» и «счастье других».

Самоопределение как самостоятельный сознательный выбор своей позиции в отношениях с другими участниками делового взаимодействия неразрывно связано с принятием ответственности за результаты своего выбора. Поэтому признаки и свидетельства *ответственного отношения* являются показателями личностного самоопределения. В результате исследования было выявлено, что высокая значимость ценностных ориентаций «любовь», «счастливая семейная жизнь», «творчество» связана с повышением уровня ответственного отношения предпринимателей к другим участникам делового взаимодействия. Ценностные ориентации, отрицательно взаимосвязанные с ответственным отношением («активная, деятельная жизнь», «здоровье», «материально обеспеченная жизнь»), в большей степени связаны с прагматичным подходом, предполагающим реализацию в сфере деловых отношений направленности на взаимодействие, подразумевающее экономическую выгоду. Результаты исследования подтверждают правомерность рассмотрения ценностных и смысловых ориентаций личности в качестве фактора и основания самоопределения предпринимателей в деловом взаимодействии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вавакина Т.С., Журавлев А.Л., Позняков В.П. Прагматичность и нравственность как базовые принципы взаимодействия в деловом партнерстве // Наука. Культура. Общество. 2016. № 1. С. 189-203.
2. Вавакина Т.С., Позняков В.П. Деловое партнерство как вид социального взаимодействия: ресурсно-ценностный подход // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2014. № 2 (69). С. 3-11.
3. Вавакина Т.С., Позняков В.П. Психология делового партнёрства: теория и эмпирические исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН, 2016.
4. Журавлева Н.А., Журавлев А.Л. Динамика ценностных ориентаций личности и социальных групп в условиях экономических изменений в

- обществе // Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления исследований: Материалы международной научно-практической конференции. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2007. С. 24-29.
5. *Купрейченко А.Б., Журавлев А.Л.* Развитие идеи С.Л.Рубинштейна о самоопределении субъекта в современной социальной психологии // Философско-психологическое наследие С.Л.Рубинштейна /Под ред. К.А.Абульхановой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. С. 216-233.
6. *Позняков В.П., Журавлев А.Л.* Социально-психологическая динамика личности и группы в условиях экономических реформ в России // Наука. Культура. Общество. 2017. № 2. С. 5-17.
7. Психология предпринимательской деятельности: развитие российского предпринимательства в начале 1990-х годов. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995.
8. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
9. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
10. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2019.

PERSONAL FACTORS OF SELF-DETERMINATION OF ENTREPRENEURS IN BUSINESS INTERACTION

Poznyakov V.P., Vavakina T.S.

The report presents the results of theoretical and empirical research of personal factors of self-determination of Russian entrepreneurs in business interaction. The relationship between the attitude of entrepreneurs to business interaction with the meaning of life and value orientations of the individual is revealed.

Keywords: self-determination, Russian entrepreneurs, principles and norms of social interaction, value and life orientations of the individual.

Об авторах:

Позняков В.П., доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник, ФГБУН Институт психологии РАН, г. Москва

Вавакина Т.С., кандидат психологических наук, ассоциированный научный сотрудник, ФГБУН Институт психологии РАН, г. Москва

Об авторах на английском языке:

V.P. Poznyakov Sc.D. (psychology), professor, main research officer, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciencee; Moscow

T.S. Vavakina Candidate of science (psychology), the associated employee, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciencee; Moscow

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРИ КОНСОЛИДАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ¹⁰**Почебут Л.Г., Безносков Д.С.**

В статье рассматривается роль мотивации персонала в консолидации социального капитала организации. Консолидация социального капитала является результатом создания в организации единого смыслового пространства, ориентированного на мотивацию персонала к сотрудничеству и повышению производительности труда. Консолидация возможна при условии устойчивой мотивации сотрудников на достижение целей организации.

Ключевые слова: консолидация социального капитала организации, мотивация персонала

В последние десятилетия экономистами, социологами, культурологами активно используется понятие «социальный капитал». К этому понятию обращаются также психологи, изучая социальный и человеческий капитал. Одним из первых ученых, наиболее полно проанализировал феномен социального капитала П. Бурдьё. Он отмечал, что социальный капитал возникает на основе социальных связей людей и тесно связан с другими видами капитала – экономическим, человеческим, культурным. Социальный капитал накапливается в группах людей, составляя ресурс социальных обязательств и взаимных выгод в результате устойчивых, позитивных взаимоотношений. Благодаря социальному капиталу члены групп, сотрудники организаций получают доступ к экономическим, финансовым, человеческим, культурным ресурсам друг друга. Постоянно происходит взаимный обмен ресурсами, что приводит к консолидации (накоплению) социального капитала.

П. Бурдьё выделял также культурный капитал, существующий в трех формах: 1) объективированная форма, имеющая вид конкретных предметов – произведения искусства, литературы, живописи; 2) институционализированная форма, проявляющаяся в виде дипломов, ученых званий, сертификатов; 3) инкорпорированная форма, включающая знания, ценности, убеждения, интересы. Культурный капитал тесно связан с другими видами капитала: экономическим (накопление культурного капитала требует большого количества свободного времени, что могут обеспечить только экономические ресурсы); человеческим (только высоко квалифицированные люди создают новые знания и произведения искусства); социальным (культура возникает на основе взаимосвязанной, согласованной деятельности людей).

Особое внимание П. Бурдьё уделял такому виду капитала, как капитал в цифровом пространстве. Возникновение и развитие

¹⁰ Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, № 19-013-00560

социальных сетей и цифровой экономики приводят к его формированию. Сети Интернета открыты для любого человека, способствуют установлению и поддержанию контактов. Капитал в цифровом пространстве облегчает накопление индивидуального социального капитала и его консолидацию на уровне группы или организации [7].

Консолидация социального капитала является результатом создания в организации единого смыслового пространства [1, с. 4; 6, с. 34]. Процесс консолидации социального капитала организации строится на основе мотивации персонала к сотрудничеству и повышению производительности труда.

Мотивация – это побуждение сотрудников к активной деятельности, возникающее как необходимость удовлетворения важнейших потребностей [5, с. 336]. Мотивация к деятельности и общению возникает при условии актуализации потребности [4]. При консолидации социального капитала наиболее значимыми являются социальные потребности, которые включают потребность в принадлежности к группе, в теплых, доверительных взаимоотношениях с сотрудниками и руководством, во взаимной помощи и поддержке, дружбе и любви. Именно эти потребности составляют основу мотивации создания и консолидации социального капитала.

Характеристиками мотивации, по нашему мнению, являются: а) детерминация мотивации потребностями человека; б) энергия мотива, дающая толчок к активным действиям; в) направленность мотива на выполнение поставленной задачи; г) осознание мотива; д) эмоциональная насыщенность мотива; е) противоречивость мотивации, проявляющаяся в колебаниях между стремлением к цели и избеганием неудачи.

В социальной психологии были разработаны несколько теорий мотивации. Теорию мотивации как ожидание вознаграждения первоначально предложил В. Врум, а затем дополнил Дж. Кэмбелл. Мотивация возникает на основе ожидания того, что усилия человека в определенной деятельности приведут к намеченной цели [5, с. 340]. Для консолидации социального капитала наибольшее значение имеют ожидания полезности от выполненного труда. Сотрудник организации должен быть уверен в том, что количество приложенных им трудовых усилий влияет на размер финансового вознаграждения и уважение со стороны других сотрудников и руководства. Мотивированность представляет значимую ценность, так как высокие достижения в труде способствуют должностному росту сотрудника, уважению со стороны окружающих, что повышает его шансы накапливать и консолидировать и свой и организационный социальный капитал.

Теорию, объясняющую мотивацию как баланс усилий и результатов, предложил Дж. Адамс. Теория основана на нормах справедливости. Человек будет вкладывать усилия в свою работу,

понимая, что его вклад оценивается руководством и сотрудниками справедливо. Если же он считает, что его работу оценивают несправедливо, то это снижает количество и качество прилагаемых усилий [3, с. 257].

Большое значение для понимания процесса консолидации социального капитала имеет теория мотивации достижений, предложенная Д. Мак-Клеландом. По его мнению, существуют три основных мотива: а) мотив аффилиации – стремление в принадлежности к группе; б) мотив власти – стремление оказывать влияние на других людей; в) мотив успеха – стремление к достижению целей [2, с. 74-75]. Для консолидации социального капитала наибольшее значение имеют мотивация аффилиации и мотивация достижения успеха.

Мотивация сотрудников организации может быть устойчивой или неустойчивой. Признаки устойчивости мотивации: а) стремление к повышению профессиональной компетенции; б) стремление к карьерному росту; в) стремление затрачивать оптимальное, а не сверхвозможное, количество энергетических затрат; г) ожидание справедливой компенсации за затраченные усилия; д) ценностная ориентация на содержание работы, проявление к ней истинного интереса.

Таким образом, создание и консолидация социального капитала возможна только при условии формирования устойчивой мотивации сотрудников на достижение целей организации, развитие доверительных взаимоотношений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волкова Н.В., Чикер В.А., Почебут Л.Г. Различия поколений в консолидации социального капитала: организационный и субкультурный аспекты // Социальная психология и общество. – 2019. - Т.10. № 2. – С. 127-145;
2. Геберт Д., фон Розеншталь Л. Организационная психология. – Харьков, Гуманитарный центр, 2006. – 624 с.;
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб., Питер, 2001. – 720 с.;
4. Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб., Речь, 2000. – 368 с.;
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – М., Проспект. 2020. – 552 с.;
6. Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация // Ж. «Организационная психология». – 2018. - Т. 8. № 3. – С. 29-59;
7. Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (ed. J. Richardson). – New York. Greenwood Press, – 1986. – 258 p.;

STAFF MOTIVATION IN CONSOLIDATING THE ORGANIZATION'S SOCIAL CAPITAL

Pochebut L., Beznosov D.

The article examines the role of staff motivation in consolidating the organization's social capital. The consolidation of social capital is the result of creating a single sense space in the organization that motivates staff to cooperate and improve productivity. Consolidation is possible if employees are motivated to achieve the organization's goals.

Keywords: consolidation of the organization's social capital, staff motivation.

Об авторах:

Почебут Людмила Георгиевна, профессор, доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация
Безносов Дмитрий Сергеевич, доцент, кандидат психологических наук, доцент Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Об авторах на английском языке:

Pochebut Lyudmila, Professor, Ph.D., Professor St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation
Beznosov Dmitri, Associate Professor, PhD in Psychological Sciences, Associate Professor St. Petersburg State Institute psychology and social work, St. Petersburg, Russian Federation

О СИСТЕМЕ БАЗОВЫХ ПОНЯТИЙ В ИССЛЕДОВАНИЯХ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ И КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ¹¹

Рябов В.Б.

Рассматривается система базовых понятий, разрабатываемых в исследованиях качества жизни. Предлагается авторская интерпретация понятий субъективного качества жизни и благополучия, отличная от принятых в настоящее время. Анализируются понятия «психологическое благополучие профессионала» и «качество трудовой жизни» как видовые понятия более общего понятия «качество жизни».

Ключевые слова: *качество жизни, субъективное качество жизни, психологическое качество жизни, благополучие, качество трудовой жизни, психологическое благополучие профессионала.*

В последние десятилетия в сфере интересов организационных психологов, прежде всего западных, важное место занимает проблематика качества трудовой жизни. Это объясняется тем, что его повышение позволяет нарастить такие характеристики организационной деятельности, как мотивированность персонала на качественную работу, лояльность персонала, качество обслуживания клиентов и др. (см. также [3; 5; 11]. К сожалению, в нашей стране это направление исследований качества трудовой жизни практически осуществлялось недостаточно. В современной России проблема качества трудовой жизни не менее важна и со временем приобретает всё большее значение.

Проблематика *качества трудовой жизни* исторически возникла как развитие исследований качества жизни и, в основном, на базе методологических, теоретических и методических подходов и результатов, полученных в этой области. При этом методы и модели исследования качества трудовой жизни во многом аналогичны методам и моделям исследования качества жизни в целом.

В настоящее время понятийный и терминологический аппарат в исследованиях качества жизни нельзя считать устоявшимся и общепринятым. Разные исследователи дают разные определения качеству жизни и предлагают свои подходы к его измерению, предлагают свои модели и методы. Помимо понятия «качество жизни», исследователи используют много родственных понятий, которые определяют собственно предмет их исследования. В число таких понятий входят: субъективное качество жизни, благополучие, психологическое благополучие, субъективное благополучие и проч. Содержание этих понятий очень часто пересекается. Соответственно, неоднозначность этих позиций переносится и на проблематику качества трудовой жизни.

Основные вопросы, которые здесь должны быть решены – это, во-первых, в чем заключается сходство и различие понятий качества жизни и

¹¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 18-013-01021А

благополучия, и, во-вторых, в чем заключается различие субъективного и объективного качества жизни.

Целью статьи является анализ основных базовых понятий в проблематике качества жизни и авторское определение базовых понятий в области качества трудовой жизни.

Интерес к проблематике качества жизни возник в 60-х годах XX столетия. На начальном этапе исследования осуществлялись на основе «объективного подхода» или «глобального моделирования», где качество жизни измерялось через набор объективных показателей, таких как: здоровье, трудовая занятость, жилищные условия и др. Эти исследования выполнялись социологическими методами и, как правило, были ориентированы на международные и региональные сравнения.

Однако вскоре исследователи обратили внимание на тот факт, что возможны случаи, когда оценки условий своей жизни конкретными людьми расходятся с результатами объективных измерений качества жизни. Было предложено изучать качество жизни на основе анализа психологических особенностей человека. В середине 1970-х годов была выдвинута идея субъективного качества жизни, под которым понималась субъективная оценка людьми своего качества жизни и отдельных его компонент [2].

При операционализации понятия «субъективное качество жизни» на наш взгляд, появилась определенная некорректность, которая заключается в попытках исследователей создать универсальную методику диагностики субъективного качества жизни. Разработчики методики на конкретной выборке людей определяют показатели качества их жизни и на основе результатов статистической обработки этих показателей создают методику диагностики субъективного качества жизни. По мнению авторов, разработанная на основе таких показателей методика диагностирует «субъективное качество жизни» и пригодна для диагностики разных по социальному составу, образованию, профессиям респондентов, а также для разных регионов, в том числе, удаленных.

Мы убеждены, что в этом случае совершенно неправомерно называть измеряемое качество жизни «субъективным». Оно в силу своей «универсальности» должно называться объективным. Субъективное качество жизни характеризуется не только различными количественными значениями измеряемых показателей, но и самим перечнем этих показателей, который специфичен для диагностируемого субъекта, даже если он групповой. Для одной выборки (т.е. субъекта, характеризуемого, например, уровнем образования, регионом проживания, профессией и др.) оцениваемые показатели, а, следовательно, и сама методика диагностики одна, для другой – другая. Более того, с течением времени, например, со сменой поколения, даже в той конкретной выборке, на которой была первоначально разработана методика, также очень вероятно могли

произойти изменения в «ценностных структурах». Подобные модели и методы, конечно же, интересны и полезны, но они не относятся к субъективному качеству жизни. По нашему мнению, правомерным названием такой методики должно быть «психологическое качество жизни».

Наш подход к рассмотрению понятия «субъективное качество жизни» и разработке методов и моделей его исследования основан на том, что каждый субъект (конкретный человек или групповой субъект) оценивает качество своей собственной жизни по своей индивидуальной системе показателей. Эти показатели могут совпадать с теми, которые предлагают ему оценить социологи в своих исследованиях качества жизни, а могут их и не включать. Кроме того, для этого конкретного человека при его оценивании своего качества жизни могут быть важны такие показатели, которые при анализе объективного качества жизни (социологическом исследовании) не были использованы. Поэтому предварительным этапом каждого исследования субъективного качества жизни должно быть выявление и уточнение таких показателей. Для этого могут быть использованы различные психологические методы: интервью, беседа и др. В своих исследованиях субъективного качества жизни нами использовался метод репертуарных решеток Дж.Келли [12].

Наряду с понятием качества жизни широко используется родственное понятие – понятие «благополучия». При этом одни и те же характеристики у разных исследователей используются как в модели «качества жизни», так и в модели «благополучия». Не договорившись в такой ситуации о принятии единого определения и содержания понятия качества жизни, тем не менее, западные исследователи разделяли «объективное» и «психологическое» качество жизни. При этом объективное качество жизни в англоязычной транскрипции называлось «life quality» (дословно «качество жизни»), а психологическое – «well-being» (дословно «хорошее существование»). На русский язык «well-being» принято переводить как «благополучие». Г.М. Зараковский подчеркивал, что психологическое качество жизни и благополучие – это синонимы [2, с.9]. Иными словами, «психологическое качество жизни» и «благополучие», согласно выводам Г.М. Зараковского, – это одно и то же.

Если же перейти к общепринятому русскоязычному переводу термина «благополучие», то его смысл означает получение человеком достаточного количества разнообразных благ. При этом сам субъект их получения, его чувства, эмоции, его состояние из содержания этого понятия выпадают. Русскоязычное понятие благополучия подразумевает, в основном, материальную сторону жизни человека. Мы хорошо понимаем, о чем идет речь, когда слышим такие высказывания, как «человек благополучный, но несчастливый» или «асоциальное поведение мальчика из благополучной семьи». По этой причине благополучие

следует рассматривать только компонентой (хотя и важнейшей) субъективного качества жизни.

В нашей модели оценки качества жизни человека используются четыре интегральных критерия оценки субъективного качества жизни: эмоциональная удовлетворенность, эмоциональная неудовлетворенность, рациональная удовлетворенность и рациональная неудовлетворенность человека своей жизнью [9].

При анализе понятий субъективного качества жизни человека и его субъективного благополучия было определено место понятию «благополучие» в системе понятий проблематики жизни, определив субъективное благополучие как структурную компоненту субъективного качества жизни следующим образом. Субъективным благополучием мы считаем компоненту качества жизни человека, связанную с его рациональной удовлетворенностью жизнью, при этом эмоциональная удовлетворенность может быть на низком уровне. Такая модель, в частности, позволяет объяснить такие психологические феномены, как дауншифтинг [7] и эскапизм [8]. Психологический механизм этих феноменов связан, по нашему мнению, с тем, что у человека при высоком уровне рациональной удовлетворенности существует чувство острой эмоциональной неудовлетворенности жизнью. Таким образом, в нашей модели субъективное качество жизни включает в себя, помимо субъективного благополучия, компоненты процесса жизни, оцениваемые критерием эмоциональной удовлетворенности жизнью.

Структура базовых понятий в проблематике качества жизни определяет структуру понятий в видовых проблемных областях качества жизни: качества трудовой, семейной, личной и других сфер жизни. Исходя из этого, следует рассматривать различия между понятиями «качество трудовой жизни» и «психологическое благополучие профессионала» [4], или «профессиональное благополучие» [1], которые должны быть аналогичными различиям между существующими понятиями «качество жизни» и «жизненное благополучие».

В настоящее время мы выполняем теоретико-эмпирическое исследование, направленное на сравнительный анализ нормативных моделей и соответствующих методик диагностики качества трудовой жизни [10] и психологического благополучия профессионала. Особенность предполагаемого эмпирического исследования заключается в том, что оно должно осуществляться в режиме удаленного доступа. Контингент респондентов состоит из работников налоговой службы.

Методика диагностики качества трудовой жизни может иметь определенные модификации в зависимости от постановки задачи исследования. Мы разработали вариант методики диагностики качества трудовой жизни в которой используются показатели методики Дж. Равена («Эдинбургские опросники») [6], состав и содержание которых

скорректировано с учетом исследуемой выборки, характеристики субъективной важности условий трудовой жизни и указанных выше критериев удовлетворенности трудовой жизнью. Блоки методики включали [6]:

- 1) гигиенические условия на рабочем месте;
- 2) условия для выполнения предпочитаемых видов работы;
- 3) условия организационного климата;
- 4) показатели взаимоотношений с коллегами;
- 5) общие условия работы;
- 6) частота сильных негативных переживаний за последнее время.

После оценки показателей качества трудовой жизни респондент должен оценить интегральные показатели своего субъективного качества трудовой жизни, а именно:

- рациональную удовлетворенность условиями своей работы в целом с учетом всех реальных обстоятельств;
- рациональную неудовлетворенность условиями своей работы в целом с учетом всех реальных обстоятельств;
- эмоциональную удовлетворенность условиями своей работы в целом с учетом всех реальных обстоятельств;
- эмоциональную неудовлетворенность условиями своей работы в целом с учетом всех реальных обстоятельств.

Наконец, в конце методики располагается дополнительный блок, который содержит вопросы о социально-демографических характеристиках респондента (название структурного подразделения, в котором работает респондент, должность, пол, возраст и стаж работы в организации).

В основу методики диагностики психологического благополучия профессионала (А.А. Обознов) положена модель психологического благополучия К. Рифф [13]. В соответствии с моделью, К. Рифф методика включает в себя такие смысловые блоки, как стремление человека к личностному росту, автономности, саморазвитию и самореализации средствами профессии в условиях благоприятной рабочей среды. Психологическое благополучие профессионала авторы методики связывают со взаимным согласованием самооценок профессионала по трем группам показателей. Показатели первой группы отражают осознание своей социально-профессиональной востребованности, второй группы – степень реализации стремлений к профессиональному росту, автономности, удовлетворенности от профессиональных достижений и благоприятных отношений в рабочем коллективе и, наконец, третьей группы – устойчивого доминирования позитивного эмоционального состояния личности. Сравнительный анализ содержания конструкторов психологического благополучия профессионала и субъективного качества

трудовой жизни будет проведен после завершения запланированного на 2020 год эмпирического исследования.

Таким образом, система показателей качества трудовой жизни должна быть согласована с системой понятий в проблематике качества жизни. Мы предложили авторскую систему понятий и ее аргументацию.

Таким образом, мы считаем, что качество жизни целесообразно рассматривать на следующих трёх уровнях, соответствующих разным целям применения этого понятия:

- 1) объективное,
- 2) психологическое,
- 3) субъективное.

Понятие «благополучие» следует рассматривать как компоненту качества жизни, связанную с оценкой человеком рациональной удовлетворенности своей жизнью.

Второй уровень изучения качества жизни – по ее сферам (трудовая, семейная, личная и другие сферы) – это фрактальное подобие. Система понятий, связанных с качеством жизни в каждой конкретной сфере жизни, должна быть согласована с системой понятий в исследованиях качества жизни.

Система понятий в исследовании качества трудовой жизни и профессионального благополучия также должна быть согласована с системой понятий качества жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Жалагина Т.А.* Психолого-социальное сопровождение управления трудовым процессом – залог успешности профессиональной деятельности // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 185 – 200.
2. *Зараковский Г.М.* Качество жизни населения современной России: Психологические составляющие. М.: Смысл, 2009. 319 с.
3. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
4. *Петрович Д.Л., Обознов А.А., Кожанова И.В.* Профессиональная востребованность как фактор психологического благополучия профессионала // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т.3. № 4. С. 115 – 145.
5. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
6. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление развитие и реализация / Пер. с англ. М.: «Когито-Центр», 2002. 396 с.
7. *Рябов В.Б.* Субъективное качество жизни и дауншифтинг / Вестник Московского Университета. Серия 14: Психология. 2016. № 3. С. 95-106.

8. *Рябов В.Б.* Эскапизм и субъективное качество жизни // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т.2. №1. С. 44 – 65.
9. *Рябов В.Б.* Субъективное качество трудовой жизни // Разработка понятий в современной психологии. Том 2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Г.А. Виленская. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. С. 646-665.
10. *Рябов В.Б.* Разработка методики диагностики субъективного качества трудовой жизни // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019б. Т. 4. № 1. С. 111-130.
11. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2019.
12. *Франселла Ф., Баннистер Д.* Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам / Общ. ред. Ю.М. Забродина и В.И. Похилько. М.: Прогресс. 1987. 236 с.
13. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology, 1995, 69, pp. 719-727.

ABOUT THE BASIC CONCEPTS SYSTEM IN RESEARCHES OF LIFE QUALITY AND WORKING LIFE QUALITY

Ryabov V.B.

The article considers the system of basic concepts elaborated in quality of life researches. We offer our own interpretation of the concepts of subjective quality of life and well-being, which differs from the currently accepted ones. The concepts of "psychological well-being of a professional" and "quality of working life" are considered as specific concepts of the more general concept of "quality of life".

Keywords: quality of life, subjective quality of life, psychological quality of life, well-being, quality of working life, psychological well-being of a professional.

Об авторе:

Рябов В.Б., кандидат технических наук, старший научный сотрудник Института психологии Российской академии наук, старший научный сотрудник, Москва, Россия

Об авторе на английском языке:

Ryabov V.B., PhD (in technical sciences), senior researcher of Institute of psychology RAS, senior researcher, Moscow, Russia

**ФАКТОРЫ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ
В ГАЗОДОБЫВАЮЩЕЙ КОМПАНИИ В РАЙОНЕ КРАЙНЕГО СЕВЕРА
КАК РИСК ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА**

Столярчук Е.А., Водопьянова Н.Е.

Цель исследования: выявить имплицитные факторы неудовлетворенности возможного ухода персонала из газодобывающих компаний в районе Крайнего Севера.

Определены факторы неудовлетворенности персонала работой в газодобывающей компании Крайнего Севера: неудовлетворенность условиями труда, психологическим климатом, отношениями с руководством и коллегами по коллективу. Сотрудники заинтересованы в удовлетворенности работой, для них важно иметь дружескую атмосферу и удовлетворенность отношениями в коллективе, особенно с увеличением возраста.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, психологическая атмосфера в коллективе, внутренняя и внешняя мотивация, мотивация достижения и избегания, потенциальная текучесть.

Введение

Повышение степени текучести персонала является одной из существенных проблем в крупных компаниях России особенно в условиях Крайнего Севера, которая ведет к финансовым потерям, оказывает влияние на эффективность деятельности компаний [7]. В теории управления персоналом под текучестью кадров понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом по каким-либо причинам или неудовлетворенностью организации конкретным работником [4, с. 262].

Согласно статистике, предел текучести кадров в компаниях не должен превышать 6 - 9 %. Увеличение текучести свыше данного уровня влечет большие финансовые убытки [1]. Как показывают исследования показатель коэффициента текучести кадров в районах Крайнего Севера в нефти - и газодобывающих компаниях РФ составляет 12% - 18%. При этом в аппарате управления, показатели текучести ниже, чем в производственных отделах [2]. Как правило, распределение работающего персонала в компаниях: 30% - сотрудники аппарата управления; 10% - специалисты, которые трудятся на производственных объектах предприятия постоянно; 60% персонала работают вахтовым методом. Возраст большинства сотрудников составляют от 25 до 45 лет.

Как показывает теоретический анализ, многообразие профессий нефти- и газодобывающих отраслях в районах крайнего Севера характеризуется совокупностью экстремальных условий. Работа происходит в тяжелых географическо-климатических условиях. Помимо этого, множество трудностей работы связано с бытовыми и социально-психологическими условиями существования работников в процессе работы на вахте [5;6]. Исследования показывают, что критическим сроком работы человека в районах Крайнего Севера на достаточном уровне работоспособности являются первые годы. Если работник увольняется в

течение трех лет, то это может являться показателем неэффективной мотивационной стратегии компании [3]. Причиной желая увольнения из компании могут быть также неудовлетворительные условия труда и отдыха сотрудников, подрывающие их здоровье, и как следствие внутреннюю трудовую мотивацию. Те и другие причины текучести кадров определяют необходимость пересмотра кадровой политики относительно мотивации персонала и оптимизации условий их труда в компании. С этой целью важным является знание и учет факторов, способствующих уходу из компании работников для последующей разработки мероприятий, снижающих их текучесть. С большой вероятностью можно предположить, что неудовлетворенность различными аспектами работы в компании является триггерным фактором текучести кадров.

Цель исследования: выявить имплицитные факторы неудовлетворенности возможного ухода персонала из газодобывающих компаний в районе Крайнего Севера.

Гипотезы исследования:

Текучесть персонала связана с неудовлетворенностью работой и мотивационными факторами.

Чем благоприятней психологическая атмосфера в коллективе и выше внутренняя мотивация работы, тем меньше мотивация ухода из компании.

Персонал разного статуса и пола имеет различные показатели неудовлетворенности.

Задачи исследования:

1. Определить уровень удовлетворенности трудом, психологическую атмосферу в коллективе, мотивацию сотрудников компании.

2. Оценить и сравнить сотрудников разного статуса и пола по мотивационным показателям, удовлетворенности трудом и психологической атмосферой в коллективе.

3. Выявить взаимосвязь потенциальной текучести сотрудников с удовлетворенностью трудом, психологической атмосферой, мотивацией и мотивационной структурой труда сотрудников компаний.

Методики исследования. В соответствии с целью и гипотезами исследования использовались: авторская анкета о трудовых планах на будущее-возможности ухода из данной компании; опросник Т. Л. Бадоева «Диагностика структуры мотивов» (уровень удовлетворенности трудом), шкала Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (психологическая атмосфера в коллективе), опросник К. Замфира «Структуры мотивации трудовой деятельности» (мотивационная структура труда); опросник А.А.Реана. «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (мотивация достижения успеха и избегание неудачи). Анкетирование и тестирование осуществлялось в анонимной форме.

Методы статистического анализа: описательная статистика, многофакторный дисперсионный и корреляционный анализы.

Выборка. В исследовании приняли участие 86 сотрудников газодобывающей компании в районе Крайнего Севера. Из них 63 % - специалисты, задействованные в процессах добычи, переработке и транспортировке сырья, 37 % - руководители аппарата управления. Возраст сотрудников от 22 до 56 лет, средний 38,8 лет, 63% - мужчин.

Результаты исследования.

Выявлено, что значительный процент сотрудников компании (40%) крайне неудовлетворены работой в компании, работают по «необходимости», готовы искать другие варианты и уйти из нее при первой возможности; 37 % отметили низкую удовлетворенность работой в компании, остаются в ней из-за отсутствия и трудностей поиска других вариантов; 23 % сотрудников оценили удовлетворенность работой на среднем уровне, готовы продолжать работать в компании по возможности долго.

Результаты многофакторного дисперсионного анализа значимых различий средних значений показателей психологической атмосферы в группах с разной удовлетворенностью работой в компании показал, чем выше неудовлетворенность работой в компании, тем сильнее выражены деструктивные показатели психологической атмосферы (таб. 1).

Таблица 1

Показатели психологической атмосферы в компании в группах сотрудников с разной степенью удовлетворенностью работой в компании

Показатели психологической атмосферы	Общая выборка	Группы сотрудников с разной степенью удовлетворенности работой в компании			Достоверность различий между 1 и 3 группами показателями (P)
		1. Крайне высокая неудовлетворённость работой	2. Низкая удовлетворённость	3. Средняя удовлетворённость	
Общий показатель психол. атмосферы	54.08	47.4	51.2	58.6	< 0.05
Несогласие	6.95	8.45	6.58	5.82	< 0.05
Скука	5.93	7.75	5.86	4.16	< 0.05
Безуспешность	5.65	6.95	5.43	4.57	<0.05
Недоброжелательность	5.48	6.44	5.66	4.34	<0.05

Общий показатель психологической атмосферы составляет 54.08, что свидетельствует о наименее благоприятном климате сотрудников в коллективах компаний, что определяет неудовлетворенность работой в социальной политике. В коллективе во взаимоотношениях наблюдается несогласие, скука, безуспешность и недоброжелательность.

Результаты многофакторного дисперсионного анализа значимых различий (при $p < 0.05$) для показателей: удовлетворенность трудом, психологический климат и мотивации различного статуса и пола (таб. 2, 3 и 4).

Таблица 2

**Показатели удовлетворенности работой в компании в группах
сотрудников разного статуса и пола**

Показатель	Вся выборка	Руководители		Специалисты		Достоверность различий между показателями (P)
		женщины	мужчины	женщины	мужчины	
удовлетворенность работой	6.18	5.88	5.55	7.74	5.55	< 0.05

По показателю удовлетворенность трудом нет различий у мужчин по должности руководитель и специалист. Женщины специалисты больше удовлетворены трудом, чем руководители женщины и мужчины.

Таблица 3

**Показатели психологической атмосферы в компании в группах
сотрудников разного статуса и пола**

Показатель	Вся выборка	Руководители		Специалисты		Достоверность различий между показателями (P)
		женщины	мужчины	женщины	мужчины	
дружелюбие		5.00	5.80	7.74	4.63	< 0.05
согласие		6.18	6.40	5.80	5.23	< 0.05
взаимная поддержка		5.63	4.50	5.52	5.63	< 0.05

Руководители мужчины более дружелюбны по сравнению с женщинами и мужчинами специалистами. По согласию в коллективе женщины руководители больше ориентированы на согласие в коллективе, чем женщины специалисты. По взаимной поддержке сотрудников в коллективе мужчины руководители не заинтересованы во взаимной поддержке мужчин специалистов, женщин руководителей и специалистов.

Таблица 4

**Показатели мотивации в компании в группах сотрудников
разного статуса и пола**

Показатели мотивации	Вся выборка	Руководители		Специалисты		Достоверность различий между показателями(P)
		женщи- ны	мужчи- ны	женщи- ны	мужчи- ны	
внешняя отрицательная мотивация (ВОМ)	28.13	32.58	21.47	26.24	28.23	< 0.05
внутренняя мотивация (ВМ)	24.70	22.43	27.83	27.83	30.12	<0.05
внешняя положительная мотивация (ВПМ)	24.70	25.97	26.17	20.12	29.12	<0.05
мотивация неудачи	8.85	10.00	7.00	9.25	8.00	<0.05

У сотрудников компании наиболее выражена внешняя отрицательная мотивация, а внутренняя мотивация и внешняя положительная мотивация имеют равные значения (ВОМ> ВМ=ВПМ). Чем больше сдвиг к внешней

отрицательной мотивации, тем хуже отношение индивида к выполняемой трудовой деятельности, тем меньше побудительная сила мотивационного комплекса. Сотрудники имеют высокий уровень мотивация успеха. При этом значимые различия между группами сотрудников разного статуса и пола обнаружены только по показателю «мотивация избегания неудачи». Женщины отличаются более высокими показателями мотивации избегания.

Анализ мотивации у сотрудников разного статуса и пола компании показал, что внутренняя мотивация доминирует у мужчин руководителей и специалистов по сравнению с женщинами руководителями и специалистами. У мужчин специалистов более выражена внешняя положительная мотивация по сравнению с женщинами специалистами. У женщин руководителей превалирует отрицательная мотивация по сравнению с мужчинами руководителями. У женщин руководителей больше выявлена мотивация неудачи по сравнению с мужчинами руководителями.

Результаты корреляционного анализа. Удовлетворенность трудом положительно коррелирует с удовлетворенностью взаимоотношениями ($r=0.33$ $p \leq 0.05$), теплотой взаимоотношений ($r=0.36$ $p \leq 0.05$) сотрудников в коллективе. Чем старше возраст сотрудников, тем теплее отношения в коллективе ($r=0.32$ $p \leq 0.05$). Мотивация успеха положительно коррелирует с внутренней мотивацией ($r=0.53$ $p \leq 0.001$) и внешней положительной мотивацией ($r=0.49$ $p \leq 0.001$). Не обнаружены взаимосвязи между показателями удовлетворенности атмосферой и мотивации. При этом выявлены значимые корреляции между показателем потенциальной текучести (желание ухода из компании), неудовлетворенностью атмосферой - общим показателем неудовлетворённости психологической атмосферой ($r=0.46$ $p \leq 0.05$), безуспешностью ($r=0.32$ $p \leq 0.05$), недоброжелательностью ($r=0.36$ $p \leq 0.05$) и отрицательно с показателем внутренней мотивации ($r=-0.48$ $p \leq 0.05$).

Обсуждение. Анализ анкетирования показал, что по мнению большинства специалистов в компании отсутствует оперативный отклик на их предложения со стороны руководства, а также культура положительной обратной связи в форме похвалы, одобрения, поддержки инициативы. Низкие показатели удовлетворенности трудом сотрудников компаний и психологической атмосферой в коллективе свидетельствует о дефиците устоявшихся положительных взаимоотношений между специалистами и руководителями, межличностные отношения в коллективе не соответствуют их ожиданиям. Со стороны руководства используется только материальное стимулирование (внешняя мотивация), не поддерживается нематериальная мотивация.

Связь показателя «потенциальной текучести» эмоционально-когнитивными переменными неудовлетворенности работой в организации свидетельствует о механизмах малоосознаваемой мотивации профессиональ-

ной самореализации и достижения успеха. В целом у сотрудников компании отмечено высокое стремление добиться высоких результатов в выбранной сфере деятельности, особенно с увеличением возраста.

Различия между мужчинами и женщинами по мотивационным переменным говорит о том, что у первых выше процессуально-содержательная мотивация работы в организации. Мужчины больше ориентированы на развитие профессионализма, успешность, достижение поставленных целей, неудовлетворенность работой в организации в большей мере связана с имплицитными мотивационными переменными, чем у женщин. Специалисты женщины сильнее привязаны к компании на эмоциональном уровне, они довольны текущим положением дел в компании, не планируют увольняться.

Мужчины-руководители по сравнению с женщинами-руководителями больше заинтересованы в построении позитивных отношений в деловых коммуникациях, как по вертикали, так и по горизонтали. Женщины-руководители чаще, чем мужчины используют эмоциональные и административные угрозы, давление, манипуляции в решении различных управленческих вопросов (угрозы увольнения, лишения премирования и др.), меньше выражена взаимная поддержка и компромисс. Скрытыми мотивами, скорее всего выступает соперничество и конфронтация. Только страх потерять работу (внешняя мотивация) заставляет их выходить на службу по выходным и засиживаться в офисе допоздна, доказывая свой профессиональный уровень.

Полученные данные представляют собой фактическая информация о кадровых рисках компании. Когда в коллективе велика профессиональная конкуренция (за поощрения, материальный достаток или лояльность начальства), заложено неприятие помощи уверенность в том, что за действием последует наказание, порождает страх, который побуждает к работе в рамках требований начальства – все это способствует формированию внешней отрицательной мотивации, побуждающей к действию.

Выводы.

1. Имплицитными факторами текучести персонала являются неудовлетворённость работой неудовлетворенность работой по таким переменным как социальная политика, несогласие, скука, безуспешность и недоброжелательность, неблагоприятный психологический климат в коллективе,
2. Имплицитные мотивационные переменные удовлетворенности работой в организации существенно различаются в зависимости от статуса и пола, что необходимо учитывать при подборе кадров и выдвижении на руководящие позиции.
3. Для снижения риска потенциальной текучести кадров система психологического сопровождения в организации должна включать

мероприятия, направленные на развитие имплицитных факторов положительной внутренней мотивации и удовлетворенности психологическим климатом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бердникова, Л.Ф. (2016). Современные подходы к оценке системы текучести кадров. *Молодой ученый*. 9.2(113.2).8-10.
2. Гусева, А.В. (2017). Изучение основных причин текучести кадров в коммерческих организациях и методы предотвращения текучести кадров. *Молодой ученый*. 15(149). 360-366.
3. Дейнека, О.С. [и др.] (2013). Особенности мотивации персонала при вахтовом методе труда в условиях Крайнего Севера. – *Новосибирск: Симбирское отделение Российской академии наук*. 78.
4. Кибанов, А.Я. [и др.] (2015). *Управление персоналом в организации: учебник 4-е изд.* Москва. ИНФРА-М.
5. Корнеева, Я.А. [и др.] (2015). Психическое здоровье вахтового персонала в условиях Арктики / *Медицина труда и промышленная экология*. № 9. С. 74-75.
6. Симонова, Н.Н. Адаптация к экстремальным условиям профессиональной деятельности работающих вахтовым методом на Крайнем Севере. – Архангельск. – 2012. – 142с.
7. Султанова А.В., Трошина Е.П. (2015) Методика диагностики мотивации персонала организации. *Научное обозрение*. 13. 340-348.

FACTORS OF THE UNSUCCESSFUL WORK OF A GAS INDUSTRY COMPANY IN THE RED-NORTHERN DISTRICT AS A RISK OF PERSONNEL WORK

Stolyarchuk E.A., Vodopyanova N.E.

External and internal motivational factors of staff turnover in gas producing companies of the Far North are highlighted: the dissatisfaction with work, the unfavorable psychological climate, the dissatisfaction with relations with managers, colleagues in the team. More than employees are interested in the job satisfaction, the more important it is for them to have the friendly atmosphere and the satisfaction with the relationships in the team, especially with increasing age.

Keywords: job satisfaction, motivation structure, psychological atmosphere in the team, internal and external motivation, achievement and avoidance motivation

Об авторах:

Столярчук Е.А., старший преподаватель, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Н.Е. Водопьянова, профессор, д. псих. н., Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Об авторах на английском языке:

E. A. Stolyarchuk, senior teacher, Saint Petersburg state University, Saint Petersburg, Russia

N. E. Vodopyanova, Professor, doctor of psychology, Saint Petersburg state University, Saint Petersburg, Russia

СОЦИАЛНИ ПРЕДПОСТАВКИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИ ОСНОВИ ЗА ВЪЗНИКВАНЕ НА ЕСТЕТИЧНАТА СТОМАТОЛОГИЯ

Тасевски Т.

Психологически разглеждана интенцията за междуличностна близост се основава предимно на емоциите и е в основата на емоционалната отзивчивост на човека. Липсата на усмивка повлиява негативно социалната интеракция. Изброените условности са причина усмихнатото лице да е във фокуса на вниманието на философи, антрополози, социолози и психолози.

Ключови думи: красотата на човешкото лице, усмивката като научен дискурс за психологията и естетичната стоматология

I. Въведение

Красотата е характеристика на всяка една личност, защото събужда удовлетворение, създава усещане за значимост или задоволство.

Предмет на красотата е всичко, което открива или предизвиква нечие лично значение. „Идеално красива“ е онази личност, на която всички се възхищават, или която притежава атрибути, които се свързват с предсатават за красота в определени култури.

Концепцията за красотата е модерен феномен, присъстващ в телевизията, филмите и печатните медии.

Субективният опит за красотата често съдържа в себе си като съставна част представата за определен субект като балансиран и намиращ се в хармония с природата, което на свой ред събужда чувства на привличане и добро емоционално състояние. По своя най-дълбок смисъл, красотата може да създаде позитивна рефлексия за значението на собственото съществуване.

Началните възприятия за някого се формират още в първите секунди. Усмивката оставя желаното впечатление и е предпоставка за създаването на социален контакт.

Психологически разглеждана интенцията за междуличностна близост се основава предимно на емоциите и е в основата на емоционалната отзивчивост на човека. Липсата на усмивка повлиява негативно социалната интеракция. Изброените условности са причина усмихнатото лице да е във фокуса на вниманието на философи, антрополози, социолози и психолози.

II. Социален смисъл на усмивката

Стремехът към красота датира от праисторическата епоха. Потвърждение на това становище са описанията на традициите от най-ранната история на човечеството: налице са татуировки, поставяне на обеци по ушите и носа, пристягане на стъпалата на жените от Ориента и много други обичаи, чиято една-единствена цел е да разкрасят жената или мъжа. В известна степен представите за индивидуалната човешка красота се базират на исторически митове и на социалната идеализация за превъзходството на едни лица, спрямо други (бел. на автора – теорията за расовите различия)

Много дълго време в историята на човешките общества интелектуалните представи за хората са били доминирани от вярването, че

добрите са красиви, а злите – грозни (бел. на автора – открития на морфопсихологията).

Писатели, поети и философия подкрепят тази социална доктрина. Представители на изобразителното изкуство също възприемат гледището, че представата за вътрешния мир на човека може да се популяризира с дейността на художниците-портретисти, започвайки още от епохата на Ренесанса.

Ефектите от тази теория стават още по-трайни и чрез расовите теории. Съществува стигма относно физическите характеристики на добрия човек. Според нея хората автоматично диференцират представителите на една раса от друга раса, като по-низши. Има исторически доказателства и за състоянието на пароксизъм (бел. на автора внезапен пристъп или засилване на болестни симптоми).

В хода на историята усмивката винаги е била показател за благосъстоянието на човека. От поколения назад, от Мона Лиза до днешните момичета по титулните страници на списания и вестници, привлекателната усмивка е имала огромно значение - тя надхвърля и езика, и културата.

Красотата на човешкото лице и на устата, създаването на съвършената естетическа усмивка, като компонент от общата и индивидуална красота, е тема, която професионално занимава редица зъболекари: пластични, ортогнални и краниофациални хирурзи (естети).

Социалният, професионалният и икономическият успех много често е пряко свързан с външния вид. За хората, които имат публични професии, красивата усмивка е неизменна част от външния им вид. Но всичко това е по-маловажно в сравнение с най-голямата ценност – здравата и привлекателна усмивка.

И в наши дни тя си остава важен аспект от живота с въздействието си върху здравето, самооценката и личните и професионални отношения. Усмивката, като съществително име със своя дефиниция, означава лицево изражение, което се характеризира с повдигане на ъглите на устата и изразява приятни чувства (удоволствие).

Усмивката е съвършенството на смеха. Парадоксално в това отношение е едно често тълкуване, което има за целя да постави усмивката на върха на скалата на тази категория чувства. Усмивката е даденост е за всички и затова изглежда ексцентрично да я подлагаме на анализи или дефиниции. Тя повдига много сериозни въпроси сред самите художници, които се опитват да я нарисуват или да я изваят с нейната простишка реализация, като редом с това създават представа за духовното и тестват човешките чувства.

Една красива усмивка, която съществува в хармония с останалите черти на лицето, е усмивка, която означава баланс между вертикалната и хоризонталната симетричност.

Придаването на усмивката на съвършен вид и форма е твърдение социалната естетика като приемлива представа за отделната личност в комуникацията ѝ с другите хора е винаги е фактор за позитивни преживявания.

Усмивнатото лице е носител на общочовешката идея за неагресия, социално приемане и добронамереност. Усмивката изразява вътрешните

преживявания на личността и разкрива нейните годности за саморегулация в условията на социалното общуване.

Библиографите на принцеса Даян разкриват тайната на нейното социално присъствие така: „Тя предизвикваше възхита и с всяка една своя публична поява. Сякаш вътрешната ѝ сила и обаяние намираще отражение в чара и харизмата, които излъчваше, в елегантната визия, в аристократичната и изящна походка, във вечно сияещата на лицето ѝ усмивка [<https://woman.bg.-lejdi-dayana.63264.html>].

III. Усмивката като научен дискурс и практически фокус в медицинската практика

Универсалните закони за красотата на усмивката и лицата са обект на интерпретации в многобройни международни научни публикации.

Красивите и атрактивни зъби са естествените психологични атрибути, които карат хората да се смеят. Това доказва, че със смеха се свързва не само хубавата усмивка, а значение има вида и формата на зъбите.

Усмивката е особено динамична, но и характерна черта на лицето и не може да остане незабелязана. Устата, а заедно с нея и очите, са най-експресивните белези на всяка една личност.

Свършеният естетически вид на устата се изразява преди всичко с помощта на една прекрасна, перлена усмивка, която по своята същност е синоним на красотата като универсална представа и която изисква балансирани пропорции, като в същото време постоянно буди състояние на приятни чувства. Усмивката е една от най-специфичните характеристики на лицето и най-комплексно изразява характера на личността. Тя е атрибут с универсално значение и сила във всички култури.

Характерно за обучението в нашата специалност, наред с теоритичното е и продължаващото практическо обучение на бъдещите лекари по дентална медицина. Този факт е уникален и единствен по рода си спрямо останалите медицински факултети [2, с. 7].

Липсата на подходящи изображения за обяснение на положителните аспекти на тези закони, както и очевидните им ограничения, наложиха необходимостта, типизацията и класификацията на различните видове усмивки да се извършват с помощта на реални лица от страниците на списанията.

Това са предимно реални изображения (събирани от личния ми архив и от интернет) на стотици знаменитости от противоположния пол, избрани според прецизни етно-геометрични критерии, както и поради тяхната атрактивност. Те се задават като еталони (примери, извадки) и като модели за задоволително позоваване на различните лицеви биотипове на нашите пациенти. С тяхна помощ се илюстрират и обясняват различните методи и процедури за лечение и се предлагат подходящи решения при създаването и моделирането на усмивката според възможностите на естетичната стоматология.

Ако лицата се избират според хармонията, която съществува между отделните компоненти на лицето, геометричните му черти и усмивката, ще се

получи един по-универсален модел за повечето типове и усмивки. Тези модели ще бъдат полезни в практиката, ако могат да се прилагат широко при пациенти, с които лекарят е в ежедневен контакт, тъй като те са резултат от много строги изследвания.

В ерата на доминиране на визуалните артефакти денталната медицина е призвана да отговори на потребностите на съвременната личност.

Всеки стоматолог е длъжен да проследи не само медицинските и стоматологични данни за пациентите си, но и паралелно с това да анализира емоционалните им желания, надежди и очаквания, свързани с новата визия на усмивката им. Тези емоционално-психологически фактори могат да променят цялостния подход към даден план за лечение. Върху взаимоотношенията зъболекар – пациент познанията или липсата им у пациента могат да повлияят сериозно медицинската процедура.

Добре изработената предварителна конструкция е “визитната картичка” на денталния лекар и работи за неговия авторитет [1, с. 28]. Повечето пациенти имат желание активно да участват в лечението, вместо да играят традиционно пасивната пациентска роля. Ключът е в добрата комуникация между стоматолога и пациента. Ако е налице добра комуникация, има по-голяма възможност пациентът да приеме съветите на зъболекаря за най-подходящата процедура.

В процеса на непрестанното търсене на красивото, хората искат да постигнат по-добра перспектива, факт, който е довел до по-всеобхватното прилагане на различни естетични процедури, както в областта на пластичната хирургия, така и на естетичната стоматология. Естетичната стоматология или както още може да се нарече – изкуството на създаване на усмивка – предлага хармония и отношение към красотата. Повече от 2000 години хората се чувстват привлечени от хуманния облик, затова са направени безброй опити за репродукция на лицето в най-идеалната му форма както областта на изкуството, така и на живота.

Идеалната форма е тъкмо онова качество, което оказва най-дълбокото въздействие върху общата привлекателност на лицето, но то никога не е било точно дефинирано и обяснено. Ако се знае каква е идеалната форма на лицето, може да се създаде идеалното (перфектното) лице. Многовековното търсене на "съвършената красота" всъщност е търсене на "перфектната форма" на красотата на лицето. Извършвайки манипулации с конфигурацията, размера и цвета на зъбите, новите козметични стоматолози се занимават с тайните на азбуката на усмивката, създавайки дискретни ефекти на зъбите и усмивката, които оказват голямо влияние върху другите хора, защото не се забелязват съзнателно. Естетичната стоматология използва тези индивидуални умения, точно както и художникът използва линиите и цветовете, които са част от цялата картина.

IV. Заключение

Понятието за красота много трудно подлежи на определение, но въпреки това красотата е много лесно разпознаваема. Красотата и привлекателността са неизбежно възхитителни и винаги крият в себе си по някоя тайна. За да

осветлят (да се проумеят) мистичността и силата на красотата, учени и изследователи проявяват интерес значението на усмивката, като атрибут на социалната комуникация.

Усмивката не може да бъде създадена по калъп, но трябва да бъде балансирана със специалните нужди на всеки един отделен пациент. Естетичните компоненти на усмивката предполагат проникване в същността на хармонията и красотата на лицето, за да се открие геометричната форма на лицето, както и различните етнически вариации.

Естетичната стоматология е удовлетворява потребностите на съвременната личност не само да се чувства комфортно, но и да изглежда добре.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Димова, М. Подготовка за неснемаемо протезиране – предварителни конструкции. В: 12 -ти Научен конгрес на БЗС, Бургас, 2012, с. 7.
2. Зия, Д. Обръщение към участниците в 12-ти научен конгрес на БЗС. В: 12 -ти Научен конгрес на БЗС, Бургас, 2012, с. 7.
3. <https://woman.bg/krasota/tajnite-za-krasiva-viziya-na-lejdidayana.63264.html>

SOCIAL PREREQUISITES AND PSYCHOLOGICAL BASIS FOR THE EMERGENCE OF AESTHETIC DENTISTRY

Tasevski T.

Psychologically, the intention for interpersonal intimacy is based primarily on emotions and is the basis of a person's emotional responsiveness. Lack of a smile negatively affects social interaction. The listed conventions are the reason why the smiling face is in the focus of attention of philosophers, anthropologists, sociologists and psychologists.

Keywords: the beauty of the human face, the smile as a scientific discourse on psychology and aesthetic dentistry.

Об авторе:

Тасевски Томе, докторант в катедра „Психология“ при ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ България, Г.Велико Търново

Об авторе на английском языке:

Tome Tasevski, PhD student in the Department of Psychology at VTU "St. St. Cyril and Methodius "

КОУЧИНГ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА СОТРУДНИКОВ

Теплов Д.Э.

Статья посвящена теоретическому анализу и обоснованию использования технологий коучинга в развитии персонала организации и повышении эффективности деятельности компаний в конкурентной среде. Обосновывается тезис о том, что коучинг руководителя способствует развитию социального интеллекта, как основного компонента социально-психологических компетенций сотрудников организации.

Ключевые слова: коучинг, руководитель, социальный интеллект, социально-психологические компетенции.

Любая успешная компания, независимо от отрасли экономики, постоянно сталкивается с необходимостью регулярно повышать свою производительность, чтобы иметь возможность успешно конкурировать на рынке. Наступило время, когда сумма слагаемых в бизнесе не равна финансовому результату, а внутренний настрой людей, их осознанность и приверженность идеям компании, наряду с внешним стилем руководства, определяют жизнеспособность компании.

Сложившаяся ситуация приводит к всё более стремительным изменениям рабочего и личного жизненного пространства. Ответственность за данные изменения несут руководители. Они стоят во главе компании и разрабатывают, и реализуют планы и стратегии деятельности организации. Кроме того, они вникают в проблемы сотрудников, чтобы помочь решить их, имея систему знаний о социальной действительности и о себе, системе социальных умений и навыков взаимодействия, сценариев поведения в типичных социальных ситуациях, позволяющих быстро и адекватно адаптироваться, принимать решения со знанием дела, учитывая сложившуюся конъюнктуру, действуя по принципу «здесь, сейчас и наилучшим образом», извлекать максимум возможного из сложившихся обстоятельств.

В условиях жесткой конкуренции, при ежедневном давлении, вышеперечисленные функции выполнять становится все более трудным делом.

Использование технологии коучинга помогает руководителю как в развитии позитивных тенденций и профессиональной уверенности, так и повышении уровня социально - психологических знаний и опыта, понимания своих сильных и слабых сторон.

Согласно словарю В.К. Мюллера слово «coaching» трактуется как «тренировать, заниматься репетиторством, подготавливать к экзамену или состязаниям» [3, с. 175].

В середине 70-80 годов прошлого столетия коучинг в США понимался как руководство сотрудниками, ориентированное на цели и возможности развития каждого работника организации. Сотрудники должны были быть

целенаправленно поощрены. Для этого профессиональное лидерство было расширено за счет индивидуальной и мотивационной составляющей.

В дальнейшем термин коучинг был расширен: основное внимание уделялось обучению целенаправленной работе, ориентированных на карьеру молодых руководителей. В основном это происходило через топ-менеджеров, которые не были непосредственными руководителями молодых сотрудников. В этом можно проследить отправную точку так называемого наставничества, в котором топ-менеджеры берут на себя заботу о молодых руководителях и знакомят их с культурой и ценностями компании. Эта коучинг – концепция в настоящее время не имеет дальнейшего развития.

В начале своего появления коучинг, был сосредоточен на топ - менеджменте и проводился преимущественно внешними тренерами. Основное внимание уделялось не только профессиональному уровню, но и личным проблемам или осознанию моделей восприятия, поведения и общения.

К середине 90-х годов 20 века коучинг стал пользоваться большой популярностью среди руководителей и топ-менеджеров компаний. Он начал использоваться в различных областях, в частности в семинарах по лидерству.

Коучинг, по Джону Уитмору, это не готовая техника, которую достают из запасника и применяют в определенных ситуациях, а метод управления, способ обращаться с людьми, образ мыслей и жизни [4, с. 13]. Джон Уитмор считает, что наступит день, когда слово «коучинг» вовсе исчезнет из обихода, поскольку он как таковой превратится в естественный для всех стиль отношений – как на работе, так и вне ее [5, с. 26].

Рассмотрим определения коучинга, которые дают основоположники его теории и практики. Так, Тимоти Гэллуэй дает современную формулу коучинга как раскрытие потенциала человека в отсутствие внешнего вмешательства [1; с.83]. Майлз Дауни говорит о коучинге как об искусстве содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека [2, с. 30]. Международная Федерация Коучинга – ICF в этическом кодексе сообщает что, *профессиональный коучинг* – это партнерство с Клиентами, стимулирующее мыслительные и творческие процессы, вдохновляющие клиентов на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала [8].

Психологический коучинг — это построение внутренней психотехники существования человека, формирование его осознанного оптимизма, умения справляться с трудностями и преградами, его способности по-настоящему любить себя и свою жизнь. Это определение дают Н. Самоукина и Н. Туркулец [5, с. 12].

Внедрение коучинга в организацию приносит пользу как самой компании, так и сотрудникам, которые получают поддержку собственной

инициативы, большую самостоятельность, осознание возможностей своего дальнейшего развития, что является ключевыми факторами для роста мотивации персонала. Компания при этом получает мотивированных, эффективных, лояльных сотрудников. По данным Международной Федерации Коучинга, окупаемость затрат на коучинг равна 5.3 к 1.

При использовании коучинга с руководителем, мы оцениваем не только стремление изменить его самооценку, поверить в свои силы, повысить уровень социально- психологических компетенций, но и как возможность передачи ему технологий самокоучинга.

Опираясь на определение социального интеллекта, которое предлагает В.Н. Куницына, можно сделать вывод о том, что использование коучинга и самокоучинга способствует, в том числе и развитию социального интеллекта. Среди основных функций социального интеллекта выделяют следующие: обеспечение адекватности, адаптивности в меняющихся условиях; формирование программы и планов успешного взаимодействия в тактическом и стратегическом направлениях, решение текущих задач; планирование межличностных событий и прогнозирование их развития; мотивационная функция; расширение социальной компетентности; саморазвитие, самопознание, самообучение [3, с. 34].

Одна из главных интегральных функций социального интеллекта – формирование долгосрочных, длительных взаимоотношений с перспективой развития и положительного взаимовлияния на основе осознания уровня и характера взаимоотношений.

Соответственно можно сделать вывод о том, что использование коучинговых технологий руководителем позитивно отражается на развитии социально-психологических компетенций сотрудников, так как позволяет расширить их представления о разнообразии социальных ролей и способов взаимодействия, формировать умение решать межличностные проблемы, выработать сценарии поведения в сложных, конфликтных ситуациях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гэллуэй У.Т. Теннис: Психология успешной игры. – М.: Олимп-Бизнес, 2010. — 288 с
2. Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей. — Добрая книга, 2003. — 177 с
3. Куницына В. Н. Социальный интеллект и социальная компетентность. – СПб.: СПбГУ, 1995. – 160 с
4. Полный англо-русский русско-английский словарь. 300 000 слов и выражений/В.К. Мюллер. - М.: Эксмо,2013. -1328 с
5. Самоукина Н, Туркулец Н. Коучинг–ваш проводник в мир бизнеса. – СПб.: Питер, 2004 — 193 с
6. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альпина Паблишер, 2012 — 133 с.

7. Уитмор Дж. Коучинг. Основные принципы и практики коучинга и лидерства. – М.: Альпина Паблишер, 2018 — 170 с
8. Этический кодекс ICF [Электронный ресурс]//Режим доступа — <https://icf-russia.ru/eticheskiy-kodeks-icf/> (Дата обращения 01.06.2020)

EXECUTIVE COACHING AS A TOOL FOR DEVELOPING EMPLOYEES ' SOCIAL INTELLIGENCE

Teplov D.

The article is devoted to the theoretical analysis and justification of the use of coaching technologies in the development of the organization's personnel and improving the efficiency of companies in a competitive environment. The author substantiates the thesis that Executive coaching contributes to the development of social intelligence as the main component of socio-psychological competencies of employees of the organization.

Keywords: coaching, executive, social intelligence, social and psychological competence.

Об авторе:

Теплов Д.Э. аспирант, ФГБОУ Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия, e-mail dtdt@list.ru

Об авторе на английском языке:

D.Teplov PhD student of the Tver state University Tver, Russia

**ЕФЕКТИВНАТА КОМУНИКАЦИЯ – КЛЮЧЪТ КЪМ РЕШАВАНЕ
НА КОНФЛИКТИ В ОРГАНИЗАЦИЯТА**

Чавдарова В., Николова Г.

Основната цел на настоящата изследователска статия е да се оцени ролята на ефективната комуникация за разрешаване на конфликти в работна среда. Ефективната комуникация е решаващ елемент в нашия живот и е основа за постигане на организационните цели. Освен това, доброто ниво на комуникация има пряко влияние върху качествата на взаимоотношенията и възникването на конфликт. Ето защо, ефективната комуникация е от съществено значение.

Ключови думи: ефективна комуникация, конфликти, организация

Въведение

Съвременната бизнес среда се променя по много начини. Един от най-забележимите е движението към международните пазари. Компаниите се превръщат в международни корпорации чрез разнообразни инвестиционни стратегии, подкрепени от множества текущи социални и политически събития, като една от тези подкрепи е ефективната комуникация в организацията. Те целят премахване на бариерите пред ефективната комуникация, като чрез фасилитиране на ефективен и ефикасен комуникационен процес в организацията се стигне до намаляване и ограничаване на конфликтите в и извън организацията [7, с.324]. Редуцирането на конфликти чрез ефективна комуникация е сложно, тъй като дефинирането на ефективна комуникация е сравнително лесно, но постигането на ефективна, висококачествена комуникация е комплициран и труден процес. Успешна, висококачествена комуникация има тогава, когато получателят на съобщението разбира точното и недвусмислено значение, което подателя е имал предвид.

В изследване, проведено сред мениджъри маркетинг и човешки ресурси, те са помолени да подредят най-важните умения, които човек трябва да притежава, за да успее в бизнеса. Те са класирали на първо място комуникационните умения, поради важността им по отношение на способностите за мотивиране на другите, за организиране и координиране, за вземане на решения, за анализ на финансови и други данни и за решаване на конфликти в организацията [4, с.3].

Други изследвания показват, че лошата комуникация е може би най-често цитираният източник на междуличностен конфликт. Това се дължи на факта, че хората прекарват близо 70% от времето, през което са будни, в комуникация – писане, четене, говорене и слушане. Изглежда разумно да се заключи, че една от най-силните възпиращи сили за успешно групово представяне е липсата на ефективна комуникация [10, с.283].

Днес, повече от всякога, ефективната комуникация е от съществено значение за функциониране на организациите. Всъщност можем да стигнем толкова далеч, че да кажем, че организациите съществуват чрез комуникация. Както Нобеловият лауреат Herbert Simon го описва «без

комуникация, няма как да съществува организация, тъй като не би имало възможност да се въздейства върху поведението на индивида».

Значение на ефективната комуникация

Ефективната комуникация е сложен и динамичен процес и подобно на други термини за управление, тя няма общоприето определение. Комуникацията е процесът на споделяне на идеи и съобщения с други хора, който включва целият писмен и устен обмен между лицата, пряко или косвено участващи в организационната обстановка [4, с. 2].

Комуникацията се отнася до процеса, чрез който информацията се предава и разбира между двама или повече човека. Акцентът пада върху думата „разбирам”, защото предаването на смисълът, който влага говорещият, е в основата на ефективната комуникация [7, с. 324].

Повечето автори се обединяват около твърдението, че комуникацията е ефективна тогава, когато има повече от обикновено предаване на смисъл. Трябва също да се разбере, да има идентично значение за хората и да се прилага към предвиденото действие [10, с. 284].

За да бъде някой ефективен комуникатор и да достигне до гледната точка на целевата аудитория без неразбиране и объркване, целта трябва да бъде ясно, сбито, точно и добре планирано съдържание на комуникационното съобщение на всеки етап от комуникационния процес. Според някои автори, ефективната комуникация съдържа пет компонента:

- Подател;
- Съобщение;
- Канал;
- Получател;
- Обратна връзка.

Комуникацията е една от основните функции на мениджмънта във всяка организация, чрез която се осъществяват водещите и контролни функции на управлението и нейното значение трудно може да бъде надценено. Това е процес на обмяна на информация, идеи, мисли, мнения и планове между различни отдели на организацията. Ефективната комуникация е необходима не само за установяване на добри междуличностни отношения, но и за осъществяването на добър и успешен бизнес. Според Kohn (6), ефективната комуникация носи набор от облаги за комуникатора и организацията, която представлява, сред които са:

Комуникация за връзка между мениджър и служител: Ефективното предаване на информация и решение е съществен компонент за връзката мениджър – служител. Мениджърът не може да очаква от служителите да свършат работата, освен ако не е имало ефективна комуникация относно това, което той иска да бъде постигнато. Много от управленските проблеми възникват поради липсата на ефективна комуникация. Шансовете за погрешно разбиране и интерпретация могат да бъдат минимизирани с помощта на адекватна комуникационна система.

За повишаване на мотивацията в служителите: Комуникацията е също така основен способ за мотивация, която може да подобри морала на служителите в организацията. Неподходящата или лоша комуникация между служителите или между мениджъра и подчинените е основна причина за възникване на конфликт и нисък морал в работна среда. Мениджърът трябва да бъде изключително ясен какво трябва да бъде свършено от служителите, колко добре се справят и какво може да бъде направено за по-добро представяне и подобряване на мотивацията им. Той може да подготви писмено изявление, ясно подчертаващо връзката между целите на компанията и личните такива с цел интегриране на взаимния интерес.

За повишаване на продуктивността: С ефективната комуникация могат да се поддържат добри човешки отношения в организацията и чрез насърчаване на идеи и предложения от страна на служителите и прилагането им, когато е възможно, може да се намалят оперативните разходи и да се увеличи производителността.

Ефективната комуникация насърчава възходящият информационен поток в организацията. Именно чрез комуникацията, служителите представят своите работни доклади, коментари, оплаквания и предложения до висшестоящите и мениджмънта. Всяка организация трябва да има ефективна и бърза комуникационна политика и процедури, за да се избегне всяко забавяне, объркване или изкривяване на факти и да се установи хармония между всички заинтересовани лица и отдели [6].

Ефективната комуникация обслужва много функции в рамките на група или организация. Сред тези функции, Stephen P. Robbins [10] поставя:

- Контрол върху поведението на служителите;
- Мотивация относно това, което трябва да бъде свършено;
- Осигуряване на освобождаване на емоционалната експресия;
- Осигуряване на информация, необходима за вземане на решение;
- Решаване на конфликта

Ефективната комуникация помага на членовете на организацията да постигат както индивидуалните, така и организационните цели, да прилагат и да отговарят на организационните промени, да координират дейностите и практически да взаимодействат с всички поведения, релевантни за организацията.

Същност и източници на конфликт в организацията

В научните среди съществуват различни определения за понятието конфликт. Погледнат през призмата на организацията, конфликтът е процес на социално взаимодействие и социална ситуация, където интересите и дейностите на участниците (индивидуални или групови) очевидно се сблъскват, блокирайки реализирането на техните цели.

Конфликтът е процес, при който едната страна възприема, че нейният интерес е противопоставен или отрицателно засегнат от друга страна [7, с. 284]. Това е процес, който резултира когато един човек или група хора възприемат, че друг човек или група хора осуетяват или са на път да осуетят важен за тях интерес [11, с. 230].

Някои автори [8] концептуализират конфликта като интерактивен процес, който се изразява в несъвместимост, несъгласие или дисонанс в или между социални субекти (отделни групи, организация и т.н.).

Основен аспект на съвместната работа е, че хората не са идентични и подхождат към една и съща задача с различни очаквания, цели и предпочитани стилове на работа. Ще им е необходимо различно количество време, за да се ангажират с решаването на даден проблем и дори ще имат различни представи за това какъв е проблемът. Тези разлики понякога ще доведат до конфликт [3, с. 1-68].

В организацията, конфликтите влияят негативно върху постигането на поставените цели. Те възникват при наличието на форми на поведение, които си противоречат при реализирането на задачите [2, с. 34-35].

Според Robert Vecchio [11], конфликтът може да възникне от различни източници, които могат да се обособят в три основни категории: комуникационни, структурни и личностни поведенчески фактори.

1) Комуникационни фактори

Обикновено мениджърите приписват значителен брой на конфликтите в организацията на лошата комуникация. Ако определим истинската комуникация като създаване на мисловна картина в съзнанието на получателя на информацията, с абсолютно същите детайли, които източника на конкретната информация е имал предвид, то истинската, перфектна комуникация със сигурност е рядка. Като се има предвид това присъщо несъвършенство, съществуват много възможности за недоразумения в процеса на комуникация. Въпреки че конфликтът, породен от недоразумения в комуникацията се различава от конфликта, в основата на който са съществени различия, той може да има много мощен ефект.

2) Структурни фактори

- Големина на групата;
- Нееднородност на персонала;
- Участие;
- Разграничения между персонала;
- Бонусна система;
- Ресурсна взаимозависимост;
- Власт

3) Личностни поведенчески фактори

Друг източник на конфликт може да бъдат различията между отделните индивиди. При някои хора, ценностите или възприятия за ситуацията, ги правят изключително търсещи конфликт.

Като се имат предвид тези основни понятия, заедно с идеята, че страните в конфликта могат да бъдат от един и същ или от различен структурен тип, Easterbrook [3, с. 53] разграничава следните видове социални конфликти:

- Междупличностен конфликт – възниква между отделни индивиди, базиран на различни цели и ценности;
- Гранични конфликти между групите – проявяват се при пространствено изолирани групи;
- Екологичен конфликт между групите – неговата проява е при пространствено смесени групи;
- Флорогенизиращ организационен конфликт – възниква между организации с подобен характер и цел;
- Хомогенизиращ организационен конфликт – проявява се между организации с различен характер и цел;
- Конфликт между индивид и група – това са главно конфликти в социализацията;
- Конфликт между индивид и организация – изразява се главно ролеви конфликт;
- Конфликт между група и организация.

Важно е да се отбележи обаче, че за ефективното и креативно развитие на организацията, някои конфликти са не само възможни, но и желателни. Според последниците, които предизвикват, конфликтите се делят на *функционални* (градивни) и *дисфункционални* (разрушителни). Градивните конфликти предразполагат участниците да търсят различни начини на мислене и нови модели на действие и поведение за постигането на общите организационни цели. Функционалните конфликти подтикват служителите към проява на инициативност, креативност и творчество, които да доведат до ефективни промени в работната среда. Различните мнения по конкретен проблем предполагат подробното му анализиране и избиране на най-добрият вариант за неговото решаване. От друга страна, дисфункционалните конфликти, особено продължителните такива, могат да окажат изключително негативно влияние върху работата в екип и комуникацията между служителите. Този вид конфликти могат да увеличат нивата на стрес и демотивация в персонала [1, с. 164-165].

Стратегията за управление на конфликтите предлага напълно решаване на дисфункционалния конфликт, а не да се намали, елиминира или ограничи във времето. Съвременните организации се нуждаят от цялостна стратегия, която напълно ще предотврати отрицателните ефекти на

конflikта, ще засили конструктивните организационни функции и ще допринесе за корпоративния успех.

Ефективната комуникация като ключ за решаване на конфликти в организацията

Връзката между комуникацията и конфликта може да бъде описана чрез бърз поглед на разговорното значение и дълъг списък от конкретните дефиниции на конфликта. Според Katz и Kahn, две системи, които включват хора, групи или организации, са в конфликт, когато си взаимодействат директно по такъв начин, че действията на единия имат тенденцията да предотвратят някаква облага на другия. Друг автор заявява, че конфликтът характеризира ситуация, в която условията или целите на индивидите са несъвместими по своята същност. Трето определение представя конфликта като борба за ценности или претенции за оскъдни ресурси, власт или статус. В тази борба противниците имат за цел да неутрализират, наранят или премахнат своите съперници [5, с.219].

Тези три дефиниции помагат да се определи естеството на конфликта и ролята на комуникацията в конфликта. Първата дефиниция използва термина „взаимодейства“, като предполага комуникационно взаимодействие от някакъв вид. Второто определение използва израза „присъщо несъвместим“, а третото определение включва борба за ценности. Комуникацията е методът, чрез който мениджърите определят дали нещо по своята същност е несъвместимо и дали борбата на ценности се осъществява чрез комуникационно поведение. По този начин способността за ефективно общуване може незабавно да елиминира конфликта. Въпреки това, неефективната комуникация може да доведе до ситуация, която изглежда несъвместима и борбата за ценности може да не се налага. Изводът е, че комуникативното поведение може както да предизвика, така и да разреши конфликт [5, с.219].

Richardson [9, с. 20], подкрепен от Kohn (2001), и McShane&Glinow (2005), идентифицира редица комуникационни стратегии за справяне с конфликти, сред които са:

- **Не прибързвайте** – когато обмисляте колко бързо да подходите, предлагайки „окончателна оферта“ или споразумение, научете се да действате по-бавно, особено в началото;
- **Имайте главен говорител** – ако има няколко човека, които представляват интересите ви, упълномощете един, който да води преговорите;
- **Не предполагайте, че картината, която представяте лесно се вижда** – не убеждавайте лицето да разпознава предимствата по отношение на това, което предлагате. Отделете време, за да ги опишете разбираемо и ясно;
- **Не предлагайте това, което не можете да приемете** – не блъфирайте с предложение, с което не можете да живеете, ако бъде прието;

- **Отправете същото предложение по различен начин** – не пренебрегвайте пренареждането на едни и същи елементи от предложението, за да намерите повече взаимно атрактивни компромиси;

- **Подкрепете думите си с конкретни факти (Walk your talks)** – намерете начини да отразите ценностите си в начина, по който подходите в работата и личния живот.

- **Присъствайте** – участвайки в диспут се препоръчва да се спазва правилото „Трябва да присъстваш, за да спечелиш”. Бъдете обосновани и въввлечени в това, което се казва и случва в конкретния момент, само бегло поглеждайки към миналото и бъдещето за по-пълното разбиране и поддържане на баланс;

- **Помислете как казвате това, което казвате** – помислете за другата гледна точка, за това как отправяте всяко запитване. Например, веднъж един свещеник попитал началника си дали може да пуши докато се моли и в отговор получил отказ. Но ако той бе попитал дали може да се моли докато пуши, вероятно отговорът щеше да бъде положителен;

- **Сключвайте и спазвайте споразумения** – в често непредсказуемия свят, ние изграждаме „емоционален депозит на доверие, когато пътищата и действията ни не са противоречиви”. Тогава, когато допускаме грешки, а ние допускаме, се изгражда ново ниво на доверие, което спомага да се прости нашият пропуск.

- **Имайте по-висока оценка за себе си като референтна точка за ежедневните избори, които правите:** Установете своята основна житейска цел и ценности и оставете вашите действия да ги отразяват. Вашият избор ще бъде много по-лесен, ще вдъхновите лоялност и ще привлечете другите да дават най-доброто от себе си, когато са покрай вас.

- **Поемете по своя път:** Имайте основен набор от ценности и визия за вашата роля в живота; Свържете вашата визия с мисията на вашата организация, вашата роля сред семейството и приятелите и вашите действия за постигане на договорености.

- **Покажете им положителната дългосрочна перспектива:** най-добрите миротворци работят най-усърдно, за да могат на първо място да преодолеят тревогите на другият човек.

- **Търсете истинският източник на гняв:** когато някой ви е ядосан, имайте предвид че той може да е бил разстроен преди вашият отговор.

Много фактори пречат на служителите да осъществяват пряка и открита комуникация, като в резултат на това се повишава риска от възникването на конфликтни ситуации. Ако мениджърите прилагат навременна ефективна комуникация, конфликтът може да бъде избегнат, или въздействието му да бъде минимално. Конфликтите възникват ежедневно, а успешното им управление е ключов елемент на организационния и управленски успех.

Заклучение

Въпреки факта, че една организация притежава достатъчно количество материал, капитал и човешки ресурси, може да не е достатъчно за успеха и. Това може да се дължи на редица причини, от които една от най-важните е същността на ефективната комуникация в организацията. Ако има ефективна комуникация, останалите ресурси като капиталът, работната сила, времето и др. ще се увеличат, тъй като конфликтните и организационни проблеми могат да бъдат управлявани чрез ефективна комуникация. Според проучване на ръководители от Американската асоциация на мениджърите, те прекарват най-малко 20% от времето си, занимавайки се с някакъв вид конфликт. За това е важно да се разберат причините за конфликта и продуктивните методи за разрешаването му, тъй като неправилното общуване е неразривно свързан елемент на конфликта, а ефективната комуникация е един от ключовете за разрешаването му [5, с. 217].

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Чавдарова, В., Психология на организационната промяна;
2. Чавдарова, В., Практикум по организационна психология;
3. Easterbrook, S.M., Cooperation or conflict: London, Springer-Verlag, 1993, p. 1-68;
4. Hamilton at al, Effective business communication: A key to an outstanding business organization, 1982;
5. Hynes, G.E., Managerial communication strategies and applications (3rd edition) Mc-Graw hill, 2005;
6. Kohn, I.M., Productivity Through Quality Communication, 2001;
7. McShane, S.L.&Glinow, M.A.V., Organizational behavior, (3rd edition) Mc-Graw hill, 2005;
8. Rahim, M.A., Managing conflict in organizations (3rd edition), Quorum books. London: Greenwood Publishing Group Inc., 2002;
9. Richardson, J.M., Management of conflict in organizations, Journal of physician executive, 1991, p. 19-22;
10. Robbins, S.P., Organizational behavior (10th edition), USA, Prentice hall inc., 2003;
11. Vecchio, R.P., Organizational behavior core concepts (5th edition), Thompson, South Western 2003;

EFFECTIVE COMMUNICATION – THE KEY FOR RESOLVING CONFLICTS IN THE ORGANIZATION

Chavdarova V.A., Nikolova G.

The main purpose of this research article is to assess the role of effective communication in conflict resolution in the work environment. Effective communication is a vital element in our lives and is the basis for achieving organizational goals. In addition, a good level of communication has a direct impact on the qualities of the relationship and the occurrence of conflict. Therefore, effective communication is essential.

Keywords: effective communication, conflicts, organization

Об авторах:

Чавдарова Велислава Атанасова
професор доктор, ВТУ“Св.св.Кирил и Методий“, гр. Велико Търново, България
Николова Грета – докторант, ВТУ“Св.св.Кирил и Методий“
гр. Велико Търново, България

Об авторе на английском языке:

Chavdarova Velislava Atanasova
Professor Doctor, University of Veliko Tarnovo "St. St. Cyril and Methodius", Veliko Tarnovo,
Bulgaria
Greta Nikolova, doctoral student at the University of Veliko Turnovo "St. St. Cyril and
Methodius", Veliko Tarnovo, Bulgaria

РАЗДЕЛ 3

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДА

УДК 159.9

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПРИЕМНОГО РОДИТЕЛЯ: АНАЛИЗ ОЦЕНОК ЭКСПЕРТОВ¹²

Алдашева А.А., Зеленова М.Е., Сиваш О.Н., Рунец О.В.

Представлены результаты анализа экспертной оценки значимости индивидуально-психологических качеств приемных родителей как профессионально важных для воспитательной деятельности. Выделено три симптомокомплекса: 1) организация жизнедеятельности приемной семьи; 2) значимые личностные качества; 3) включенность и вовлеченность приемного родителя в семью.

Ключевые слова: желательные личностные качества, приемный родитель, приемная семья, включенность в семью, вовлеченность во взаимодействия

Научная основа для рассмотрения деятельности кровной семьи по рождению и воспитанию детей как трудовой ячейки заложена в работах классиков экономических теорий - Г. Беккера, К. Маркса, А. Смита, С.Г. Струмилина, Т. Шульца, Ф. Энгельса. Современными исследователями сделана попытка идентификации родительского труда и его признаков применительно к экономическим условиям текущего периода развития социума [4]. В известной нам литературе мы не встретили исследований, посвященных изучению идентификационных признаков трудовой деятельности приёмных родителей. В.А. Цветков, определяя понятие «приёмная семья», рассматривает её как временную профессиональную деятельность, «предусматривающую оплату труда приемных родителей (супругов или отдельных граждан, взявших детей на воспитание) и государственное содержание детей» [12, с.8]. В определении присутствуют два основных признака профессиональной деятельности: 1) время, как период, на который принимаются дети на воспитание в семью; и 2) профессионализм, как совокупность личностных качеств, необходимых для выполнения труда [8; 10].

Деятельность приёмных родителей по воспитанию детей является взаимодействием не только супружеской пары, но и семьи в целом, и рассматривается как совместная. *Совместность* предполагает выделение общности мотивов к занятию данной деятельностью, совместность действий, направленных на выполнение текущих задач достижение общего результата [6]. Общественно значимые задачи в деятельности приёмных родителей определены законодательством. Опекунство над ребенком-сиротой

¹² Госзадание по теме № 0159-2020-0001.

осуществляется по договору, заключенному между опекунами, попечителями, приемными родителями и государством в лице органа опеки и попечительства (Федеральный закон № 48-ФЗ). Договор определяет обязанности сторон по обеспечению прав ребенка на образование, содержание, воспитание и др.

Проведенный анализ материалов с целью изучения мотивов, побуждающих человека к приемному родительству, показывает, что в личной истории у значительного числа кандидатов присутствует опыт предпринимательской деятельности. Данный факт может говорить о направленности человека на самоорганизацию своей трудовой занятости [11]. Тогда инициацию создания приёмной семьи можно рассматривать как *форму самозанятости*. Как известно, самозанятость – вид трудовой деятельности, за которую человек получает вознаграждение непосредственно от заказчика (для приёмной семьи – это государство), оказывая услуги для личных, домашних и/или иных подобных нужд, без привлечения наемных работников. Оказывая социальные услуги государству по воспитанию детей-сирот, приёмный родитель несет ответственность за жизнь, здоровье и благополучие ребенка, взятого на воспитание в семью. Важным инструментом в работе приемного родителя выступают не только его опыт, знания, навыки и умения в деле воспитания, но и его *личность*, способная действовать самостоятельно и ответственно, выступающая интегральным психологическим образованием, наделенная совокупностью ценностно-смысловых ориентаций [1; 2; 9].

В исследованиях А.А. Алдашевой и А.В. Махнача показаны нежелательные качества кандидатов в приемные родители, такие как: агрессивность, безразличие, бесцеремонность, замкнутость и другие. Замкнутость рассматривается не столько как личностное свойство, сколько как отсутствие коммуникативных навыков взаимодействия, способное привести к созданию напряженной атмосферы в семье и проблемам во взаимоотношениях в диаде «приёмный родитель – приёмный ребенок». Авторы предлагают учитывать при отборе приёмных родителей выделенные свойства личности, как признаки социально-психологической незрелости кандидата [3].

Таким образом, анализ результатов психологических исследований деятельности приёмного родителя позволяет выдвинуть *гипотезу* о профессионально – трудовой деятельности приёмных родителей. Основанием доказательства выдвигаемого предположения может служить, согласно Е. М. Ивановой, выделение нормативных признаков труда и их взаимозависимость [7]. *Цель* исследования - выявление представлений экспертов о значимости индивидуально-психологических качеств и свойств приемных родителей как профессионально важных для успешности приемной семьи.

Организация исследования

Исследование экспертной оценки качеств приемных родителей проведено на базе ГБУ Центр «Детство» г. Москва совместно с Институтом психологии РАН. Экспертами выступили 21 специалист по сопровождению опекунов, попечителей и приемных родителей города Москвы.

Методика исследования: опросник О. Липмана, направленный на выявление представлений субъекта труда о необходимых для выбранной деятельности свойствах личности. В настоящем исследовании был использован подход С.Д. Бирюкова (Бирюков, 2008), позволяющий оценить каждое из названных качеств или свойств по их значимости в деятельности приемного родителя по 7-балльной шкале.

Процедура исследования: экспертам предлагалось оценить значимость качеств и свойств, представленных в опроснике О. Липмана, для успешного выполнения деятельности приемного родителя.

Методы обработки данных: для анализа эмпирических данных использовалась описательная статистика, корреляционный (метод ранговой корреляции Спирмена) и факторный анализ (метод главных компонент, варимакс-вращение). При проведении статистической обработки данных использовался пакет прикладных программ SPSS 22,0. Анализ полученных результатов проводился на уровне высокой достоверности ($p \leq 0,001$).

Результаты исследования

По результатам описательной статистики и корреляционного анализа было отобрано 21 качество и свойство, которые, по мнению экспертов, описывают деятельность приемного родителя. Дальнейшее проведение факторного анализа позволило выделить трехкомпонентную факторную структуру, описывающую 81,88 % дисперсии.

Первый фактор объединил 3 блока качеств. 1) Использование разнообразных форм общения (беседа, спор и др.) с учетом социально-психологических особенностей ребенка, т.е. способность быстро найти нужный тон и форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей ребёнка; умение вести беседу, спор, документировать и доказывать свою точку зрения. 2) Знания и умения организации жизнедеятельности приемной семьи, т.е., способность приёмного родителя оценивать большие промежутки времени (дни, недели, месяцы); умение заставить себя делать неинтересную, но необходимую работу. 3) Самоорганизация, т.е., умение преодолевать возникающие трудности; распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач; выбирать из большого объема информации ту, которая необходима для решения задачи; быстро приспосабливаться к новым требованиям; способность воспроизводить материал в нужный момент. Таким образом, первый фактор составляют качества, которые можно отнести к компетентности приемного родителя в области общения и управления воспитательными процессами – знания, умения и опыт

организации семейного быта и досуга, управление временем и ресурсами, решение конфликтных и кризисных жизненных ситуаций в пространстве приемной семьи. Этот фактор назван «Организация жизнедеятельности приемной семьи». Выделенный симптомокомплекс раскрывает значимость воспитательной компетентности приемного родителя, его знаний, умений и опыта организации совместимых действий. Отсутствие выделенных качеств и свойств может привести к развитию конфликтных ситуаций, сложностям во взаимодействии приемных родителей и детей и, как следствие, к риску распада приемной семьи и возврату детей в социальное учреждение.

Второй фактор объединил следующие блоки качеств. 1) Саморегуляция (самообладание человека в условиях, стимулирующих возбуждение; способность критически выслушать сказанное и определить его достоверность; способность быстро переключать внимание с одного вида деятельности на другой). 2) Стратегии разрешения конфликтных ситуаций (умение использовать свой жизненный опыт в разрешении конфликтных ситуаций); 3) Ценностно-нравственная направленность личности (такие качества, как абсолютная честность, свойство не соблазняться доверенными чужими вещами или деньгами). 4) Активность, инициативность (энергичность, способность оживлять работу и побуждать к ней и уметь сообщать членам семьи свою волю). Данный фактор объединяет качества, соответствующие признакам социально-психологической зрелости, основными из которых являются социальная ответственность, способность к самостоятельному принятию решений, активная социальная позиция и доверие к себе. Вторым фактором назван «Значимые личностные качества».

Третий фактор объединяет два блока качеств, свидетельствующих о включенности приемного родителя в семью и его вовлеченности во взаимоотношения с ребенком, что проявляется в способности оказывать эмоционально теплую поддержку и со-участие в построении «картины мира» приемного ребенка. В данный фактор вошли такие показатели, как особая память на внешность и поведение человека; умение переключать внимание собеседника в напряженной ситуации, поддерживать в достижении цели и т.п. Третий фактор назван «Включенность и вовлеченность приемного родителя в приёмную семью».

Заключение

Таким образом, результаты анализа психологических качеств, способствующих, по мнению экспертов, эффективности выполнения роли опекуна принятого на воспитание в семью ребенка-сироты, позволили выделить следующие комплексы качеств, необходимых в воспитательной деятельности приемных родителей: 1) Компетентность кандидатов в приёмные родители в области знаний об особенностях детей-сирот и детей оставшихся без попечения взрослых, умений организовать пространство

приемной семьи с учётом потребностей детей, принятых на воспитание. 2) Личностные качества, которые могут рассматриваться как профессионально-важные в деятельности приемного родителя: саморегуляция, инициативность, ценностно-нравственная направленность личности, доверие к себе и другим, стратегии разрешения конфликтов. 3) Включенность и вовлеченность приемного родителя, как способности оказывать эмоционально теплую поддержку и со-участие в построении «картины мира» приемного ребенка.

Список литературы

1. Алдашева А.А., Зеленова М.Е., Сиваш О.Н. Социальная идентичность и ценностные ориентации у приемных родителей с разным количеством детей // Социальная психология и общество. 2019. Том 10. № 3. С. 137–156. doi:10.17759/sps.2019100309
2. Алдашева А. А., Иноземцева В. Е. Опыт психологической подготовки к деятельности замещающих родителей // Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, М. А. Холодная. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С.194-212.
3. Алдашева А.А., Махнач А.В. Социально-психологические предпосылки изучения профессии «приемный родитель» // Социальная психология труда. Теория и практика. Т. 2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 232–251.
4. Багирова А. П., Шубат О. М., Пшеничникова М. М. Родительский труд: специфика анализа и управления. Екатеринбург: УрФУ, 2013. 206 с.
5. Бирюков С.Д., Воронин А.Н., Горюнова Н.Б., Дорофеев Е.Д. Психологические основы классификации специальностей гуманитарного профиля: Коллективная монография, М., ПЕР СЭ, 2008. 235с.
6. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 640 с.
7. Иванова Е.М. Психологическая системная профессиография. М.: ПЕР СЭ, 2003. 208 с.
8. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2003. 454 с.
9. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л.Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Изд-во Международного гуманитарного фонда "Знание", 1996. 308 с.

11. Психология предпринимательской деятельности: Развитие российского предпринимательства в начале 19909-х годов /Под ред. В.А.Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995.
12. Цветков В.А. Приемная семья как форма устройства детей, оставшихся без попечения родителей, по законодательству Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2005. 22 с.

**PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF THE ADOPTIVE
PARENT: ANALYSIS OF EXPERT ASSESSMENTS
Aldasheva A.A., Zelenova M.E., Sivash O.N., Runets O.V.**

The results of the analysis of expert assessment of the importance of the individual psychological qualities of adoptive parents as professionally important for educational activities are presented. Three symptom complexes were distinguished: 1) organization of the life of the adoptive family; 2) significant personal qualities; 3) the involvement of the adoptive parent.

Keywords: desirable personal qualities, adoptive parent, adoptive family, involvement in the family, involvement in interactions.

Об авторах:

Алдашева А.А., ведущий научный сотрудник, доктор психологических наук, Институт психологии РАН, г.Москва, Россия.

Зеленова М.Е., научный сотрудник, кандидат психологических наук, Институт психологии РАН, г. Москва, Россия

Сиваш О.Н. ассоциированный научный сотрудник, кандидат психологических наук, Институт психологии РАН, г.Москва, Россия.

Рунец О.В. научный сотрудник, кандидат психологических наук, Институт психологии РАН, г.Москва, Россия.

Об авторах на английском языке:

Aldasheva A.A., doctor of Science (Psychology), Leading Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Science, Moscow, Russia.

Zelenova M.E., Ph.D in Psychology, research fellow of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Science; Moscow, Russia

Sivash O.N., Ph.D in Psychology, associate research fellow, Institute of Psychology of the Russian Academy of Science, Moscow, Russia.

Runets O.V., Ph.D in Psychology, research fellow, Institute of Psychology of the Russian Academy of Science, Moscow, Russia.

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЯХ

Апреликова Н.Р.

Аннотация: Современное информационно - технологическое пространство раскрывает перед человеком новые перспективы для познания окружающего мира, приобретения знаний и удовлетворения познавательных потребностей. В статье анализируются характерные особенности потребностей в знаниях по психологии двух самостоятельных подгрупп: молодежи (*offline* исследование) так и пользователей поисковой системы Яндекс (*online* исследование).

Ключевые слова: потребности личности, знания по психологии, интернет пространство, молодежь, поисковая система, отрасли психологии, офлайн среда, онлайн пространство.

Теоретические основы исследования. Потребности являются объектом исследования разных научных отраслей знания, каждая из которых добавляет свою специфику в их определение и изучение. К разработке теорий потребностей обращались многие отечественные психологи (К.А. Абульханова-Славская, А.Л. Журавлев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн), благодаря которым, осмысление представлений о потребностях человека в рамках психологической науки дает возможность осознать их сущность, структурные и содержательные характеристики. Так, можно указать, что потребности оказывают воздействие на мотивы личности, выступают предпосылкой социальной активности личности, определяют направленность и интенсивность деятельности [7, с. 523]. В научной литературе представлена и прикладная значимость проблемы потребностей, т.к. особенности жизнедеятельности человека «в высокой степени определяется тем, как субъект воспринимает и оценивает окружающую среду, то есть какие объекты для него значимы к каким он относится нейтрально; какие им отвергаются, осознанно игнорируются, а какие не осознаются» [3, с. 302].

Среди многообразия потребностей личности особое место занимают высшие потребности, связанные с желанием «выразить себя, актуализироваться, проявлять и развивать свои способности» [1, с. 438]. К такого рода высшим потребностям можно отнести потребности личности в знаниях по психологии. Как показали результаты пилотажного исследования эти потребности имеют ярко выраженный характер и специфическое своеобразие у различных социальных групп [2, с.120] – что и послужило основанием для нашего исследования.

Вторая позиция связана с тем, что современное информационно-цифровое пространство предоставляет новые возможности для познания окружающего мира, приобретения знаний и удовлетворения различного рода познавательных потребностей личности [6, с. 686]. В частности, наши исследования выявили, что лидирующие позиции при поиске информации

по психологии у подавляющего большинства респондентов (66,7%) занимает интернет [2].

Таким образом, потребности личности в знаниях по психологии в офлайн (*offline*) и онлайн (*online*) пространстве могут иметь специфические особенности, что позволило сформулировать цель исследования: выявить специфические особенности потребностей в знаниях по психологии в офлайн и онлайн среде, которые могут различаться по характеру и уровню интереса к различным областям психологии.

Исследование потребностей молодежи в знаниях по психологии. В исследовании приняли участие студенты Московского инновационного университета (МИУ) в возрасте 17-25 лет. Количество испытуемых составило 300 человек (из них 180 юношей (что составляет 60% от общей выборки) и 120 девушек (40% от общего объема выборки). Все респонденты проживают в Москве. В работе была задействована методика анонимного анкетирования, которая подробно представлена в печати (2, 2018, с. 110).

Респондентам было предложено оценить свой интерес к психологии по десятибалльной шкале: где нижнее значение (1) означает, что не интересно вообще; верхнее значение (10) - чрезвычайно интересно. Полученные ответы свидетельствуют о высоком интересе респондентов к знаниям по психологии (88,5 %).

Ответ на вопрос «Какие психологические проблемы вам интересны?» позволил выделить основные направления психологии, которые интересны респондентам. Далее, посредством частотного анализа ответов, ответы были сгруппированы в рамках конкретных научных направлений психологии. Как оказалось, студентов интересуют: психология личности (57,1%), психологии общения (53,5%), психология влияния (42,9%), психология социального взаимодействия (40,3%), психология семейной жизни (33,8%), практическая психология (32,7%), когнитивная психология (26,5%). Ответы представлены в порядке убывания значимости, авторская методика позволяла выбирать несколько вариантов ответов из представленных или формулировать свои собственные.

Исследование потребностей в знаниях по психологии в системе Яндекс. Онлайн-исследование проведено посредством анализа поисковых запросов пользователей Яндекса в структуре которых присутствовало слово «психология». Было обработано два миллиона двести шестьдесят тысяч пятьсот девяносто запросов (2 260 590) за февраль 2019 года со всех регионов России. Анализ поиска результатов по ключевому слову «психология» в целом свидетельствует о высоком интересе к знаниям по психологии (60%) среди пользователей.

Далее проведен анализ слов, которые были заявлены пользователями вместе со словом «психология», что позволяет группировать потребности пользователей в рамках различных направлений. Среди отраслей психологии более остальных востребованы социальная психология (11,6%),

гендерная психология (11,1%), психология досуга (10,8%) и психология личности (9,8%), что в целом составляет 43,3% от общего количества запросов. Значительным интересом пользуется общая (8,4%), возрастная (6,0%), педагогическая (4,3%) психология и психология развития (3,6%). Отдельно можно отметить интерес к психологическим исследованиям - научно-исследовательская психология (9,7%). Наименьший уровень интереса пользователи демонстрируют к клинической психологии (1,7%).

Выводы. Обобщая полученные в ходе исследования результаты, можно отметить следующие особенности.

1. Респонденты, как в онлайн, так и в офлайн пространстве демонстрируют высокий интерес к знаниям по психологии. Среди молодых людей повышенный интерес к заявленной проблеме демонстрируют 88,5% респондентов, а среди пользователей Яндекса – 60%, что указывает на возможные возрастные особенности потребностей в знаниях по психологии.

2. Интерес к различным отраслям психологии выражен неравномерно и имеет свои специфические особенности как у офлайн респондентов, так и у пользователей Яндекса.

3. У *офлайн* респондентов наиболее высокий интерес вызывают знания по психологии личности и психологии общения, относительно высокий интерес респонденты проявляют к знаниям, связанным с психологией влияния и психологией взаимодействия, менее выраженный интерес респондентов связан со знаниями по психологии семьи, практической и когнитивной психологии.

4. У *онлайн* пользователей более остальных востребованы социальная психология, гендерная психология, психология досуга и психология личности. Значительным интересом пользуется исследовательская психология, менее остальных интересны отрасли психологии, связанные с формированием и развитием личности (возрастная и педагогическая психология, психология развития). Относительно не высок интерес к методологии психологии. Минимальный уровень интереса пользователи демонстрируют к клинической психологии.

5. Результаты исследования показали высокий уровень интереса пользователей Сети к прикладным (полезным в повседневной жизнедеятельности) знаниям по психологии, связанным с личностными (самоанализ и саморазвитие), социальными (формирования отношений с окружающими людьми) и профессиональными (реализация профессиональной карьеры) потребностями. Акцентуация потребностей в сфере прикладных возможностей психологии свойственна как молодым людям (*офлайн* пространство), так и пользователям Яндекса (*онлайн* пространство).

Заключение. Высокая ориентация респондентов на поиск прикладной информации по личностному и профессиональному развитию, неподдельная направленность на создание благоприятных

взаимоотношений с окружающими, свидетельствуют об актуальности прикладных знаний в области психологии. Полученные результаты указывают на значимые для человека сферы жизнедеятельности, в рамках которых выражена высокая потребность в знаниях по психологии. Полученные результаты и могут быть полезны в организации психолого-педагогического взаимодействия на всех уровнях образовательного процесса (школа, колледж, вуз), стать основанием в реализации научно-просветительской деятельности среди населения [5, 8, 10]. Такого рода информация будет полезна и в рамках изучения важных теоретических проблем психологии, которые затрагивают такие ее основные отрасли как психологию личности, психологию развития, социальную психологию и психологию трудовой деятельности.

В завершение, хотелось бы отметить, что выявление характерных особенностей потребностей в знаниях по психологии должно стать неотъемлемой частью интереса современного психологического сообщества, которое несет ответственность, как за психологический комфорт и самочувствие человека [4, 9], так и за уровень психологической культуры общества в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анциферова Л.И. Личность и деятельность // Проблема личности: Материалы симпозиума. М.: Московская типография № 8, 1970., С. 434–442;
2. Апреликова Н.Р., Китова Д.А. Структура потребностей студенческой молодежи в знаниях по психологии // Институт психологии Российской Академии Наук. Социальная и экономическая психология. 2018. Т.3. № 2(10)., С. 110-133.
3. Купрейченко А.Б., Журавлев А.Л. Социально-психологическое пространство как предмет исследования. Малая группа как объект и субъект психологического влияния. Курск, Изд-во КГУ, 2011. С. 45-56.
4. Китова Д.А. Материальное самообеспечение личности в изменяющихся социально-экономических условиях России: Дис. ... д-ра психол. наук. Ставрополь, 2003.
5. Нестик Т.А., Юревич А.В., Соснин В.А., Китова Д.А. Массовое сознание и поведение как объекты исследования в социальной психологии // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 4. С. 71–105. 8.
6. Психологическое знание: современное состояние и перспективы развития // под ред. А.Л. Журавлева, А.В. Юревича. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
7. Рубинштейн Л.С. Основы общей психологии. СПб.: Изд-во «Питер», 2019.

8. Узденов Т.М., Китова Д.А. Представления студентов о целях и средствах достижения экономического благополучия // Гуманизация образования. 2009. № 3. С. 129–133.
9. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: монография / Под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Журавлевой Е.А., Короткиной Е.Д. Тверь: Изд-во Тверского государственного ун-та, 2019.
10. Хубиева Р.Т., Китова Д.А. Психологическая готовность молодежи к экономическим отношениям в современных условиях // Гуманизация образования. 2009. № 1. С. 104–109.

INDIVIDUAL NEEDS FOR KNOWLEDGE OF PSYCHOLOGY IN THE OFFLINE AND ONLINE SPACE

Aprelikova N.R.

Modern information and technological space opens up new perspectives for people to learn about the world around them, acquire knowledge and meet their cognitive needs. The article analyzes the characteristic features of knowledge needs in psychology of two independent subgroups: youth (offline research) and users of the Yandex search engine (online research).

Keywords: the needs of the individual, knowledge of psychology, the Internet, young people, search engine, branches of psychology, the offline environment, online spaces.

Об авторе:

Апреликова Наталия Руслановна,
аспирант кафедры психологии
(Московский инновационный университет)
Москва, Россия.

Об авторе на английском языке:

Aprelikova Natalia Ruslanovna,
postgraduate student of the Department of psychology
(Moscow innovation University)
Moscow, Russia.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ С УЧЕТОМ ИХ ВОЗРАСТА

Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С.

В статье рассматриваются теоретические основы дифференцированного подхода к психологическому обеспечению профессионального здоровья (ПЗ) работников организаций с учетом их возраста и этапов профессионального пути. Цель: анализ рисков и ориентиров системы психологического обеспечения ПЗ на этапах от профессиональной адаптации до завершения трудовой деятельности.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, этапы профессионального пути, возраст, риски профессионального здоровья.

Фокус внимания на профессиональном здоровье (далее - ПЗ) работников имеет высокую актуальность, т.к. именно от него зависит устойчивость и развитие организаций в целом, производительность и надежность труда специалистов, а также их благополучие и профессиональная самореализация. Современные реалии жизни (экстремальность, высокая динамичность развития цифровых технологий, новые условия и форматы труда) повышают значимость сохранности ПЗ субъектов труда.

Профессиональное здоровье — это такое состояние человека, которому свойственно не только отсутствие профессиональных заболеваний и травм, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие человека в условиях выполняемой им деятельности [7].

В научной литературе хорошо описаны факторы здорового образа жизни, которые сохраняют свое значение при психологическом обеспечении ПЗ, в частности: сон (7-8 часов), правильное питание, ограничение употребления алкоголя и отказ от курения, контроль массы тела (не должен превышать 10% оптимального с учетом возраста), физическая активность и участие в труде.

В работе С.М. Шингаева были рассмотрены на примере менеджеров основные аспекты, которые необходимо учитывать при планировании программ укрепления ПЗ: 1) предупреждение феномена burn-out («выгорания»); 2) улучшение морально-психологического климата в коллективе организации; 3) повышение производительности труда за счет улучшения физического и психического состояния сотрудников; 4) снижение числа невыходов на работу по причине болезни и травматизма на рабочих местах [10].

При этом остаются вне поля специального рассмотрения вопросы психологического обеспечения ПЗ с учетом возраста и этапов профессионализации. Цель работы – представить ориентиры дифференцированного подхода к психологическому обеспечению ПЗ работников организации с учетом их возраста. В основе данного подхода лежит концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности Г.С. Никифорова, которая предусматривает основные этапы

профессионализации: от «входа» в профессию и до завершения трудового пути. Данная концепция рассматривает психологическое сопровождение трудящихся как сквозной процесс специальных психологических мероприятий и здоровье сберегающих организационных условий, способствующих укреплению/сохранности здоровья, профессиональному благополучию и противодействию профессионально-личностным деформациям на всех этапах профессионального пути [8].

Анализ этапов профессионализации позволяет определить факторы риска ПЗ и наиболее важные ориентиры его сохранения.

Этап адаптации к профессиональной деятельности. После завершения обучения в профессиональном учебном заведении и трудоустройства в организацию у работника в возрасте 19–30 лет начинается знакомство с реалиями профессии в конкретной организации, развитие необходимых навыков, поиск своего места в коллективе. К рискам ПЗ можно отнести высокую мотивацию проявить себя, желание быстрого карьерного роста, незначительный профессиональный и коммуникативный опыт, «поверхностные» суждения, низкий уровень организационных компетентностей и др. Учеными отмечается, что данный период имеет множество опасностей, негативно влияющих на ПЗ: во-первых, высокий риск выгорания, так как часто представления о трудовой деятельности не совпадают с реальным положением дел в организации, во-вторых, риск потери трудовой мотивации в связи с низким статусом, высокой должностной зависимостью, дефицитом автономности и свободы креативны решений. [2, 3, 4, 5]. Кроме того, если работник отказывается от исследования интересных для себя вариантов трудовой деятельности, а приспосабливается к одной организации, существующему коллективу, то это может привести к снижению инициативности, усилению внешней мотивации с опорой на внешние гарантии и социальное обеспечение.

Ориентирами психологического обеспечения сохранения и укрепления ПЗ работников в этом возрасте может служить:

- индивидуальное карьерное планирование (составление индивидуального плана профессионального и личностного развития, знакомство с культурой организации и подразделений);
- вовлечение в корпоративные фитнес-мероприятия и поощрение ЗОЖ, расширения профессиональной коммуникационной сети;
- повышение компетентности в области здоровья (представление о факторах, которые оказывают позитивное и негативное влияние на здоровье);
- обучением техникам психической саморегуляции и самоконтроля, навыкам эффективных коммуникаций.

Этап регулярной профессиональной деятельности. Данный этап является самым продолжительным и включает три трудовых десятилетия: этап продвижения (30 – 40 лет), этап сохранения достигнутого (40-50 лет), этап зрелости (50 – 60 лет).

Этап продвижения (30 – 40 лет). К 30 годам у работника накапливается практический опыт, появляется потребность в достижении более высокого статуса и независимости. Данный возраст является наиболее подходящим для карьерного роста, постановки целей, планирования и оценку приоритетов. К рискам нарушения ПЗ данного периода относятся: жесткий рационализм (люди оцениваются как ресурс для достижения собственных целей), работа может стать важнее партнера и семьи [4]. Отмечается, что в возрасте 35 – 37 лет часто возникает кризис профессиональной карьеры и появляются размышления о вариантах выбора дальнейшей жизни: 1) сохранение существующего профессионального направления, 2) смена направления деятельности (снова уход в ученичество и новую профессию) и 3) иное (полное переосмысление жизни) [9].

В этой связи, система корпоративных решений психологического обеспечения ПЗ на этапе продвижения может включать:

- консультирование по вопросам саморазвития, изменения зоны ответственности и личностного роста;
- психологическая помощь в обретении жизненного баланса, ориентация на различные сферы жизни (создание семьи, хобби, занятия спортом и пр.), т.е. представленность в различных сферах жизни, обучение эффективному тайм-менеджменту;
- расширение арсенала поведенческих стратегиям взаимодействия в коллективе, обучение коммуникативной компетентности.

Этап 40 – 50 лет является значимым периодом в профессиональном и жизненном пути. В этом возрасте у работника наступает пик совершенствования квалификации. Однако, в этот период с одной стороны, возможен биологический спад, а с другой стороны, активизация духовного развития. В данном периоде происходят естественные физиологические изменения, как начало процессов старения; возникает желание изменения жизни, работы, новых отношений, стремление к омоложению. Если удастся найти новые задачи и смыслы, то у человека происходит активизация ресурсов. Если этого импульса нет, то быстро возникают явления старения с высоким кровяным давлением, преждевременным дряхлением и внешним разрушением [2, 4, 5].

Ориентиры психологического обеспечения ПЗ могут быть направлены на:

- обеспечение работников дополнительным медицинским страхованием, обеспечение санаторно-курортного оздоровления;
- программы профилактики профессионально-личностных деформаций, стресс-менеджмент;

- программы обучения приемам и стилям психической саморегуляции, embodiment - коучинг, практики осознанности и самоконтроля;
- помощь в профилактике семейных проблем, заботе всех членах семьи (детях, родителях) работников, вовлечение семей сотрудников в корпоративные мероприятия и праздники;
- активизация творческой активности, расширение культурного пространства жизни, обучение как обращение снова в ученичество и поиск новых смыслов и возможностей;
- личностный коучинг, направленный на расширение ресурсной базы [2, 3, 10].

Этап зрелости (50 – 60 лет) становится временем, когда работник оказывается либо «признанным лидером», значительным руководителем, либо «разочарованным тираном», отмечает Б. Ливехуд. Таким образом, психоэмоциональное и физическое здоровье в этом возрасте во многом зависит от того, смог ли работник преодолеть кризис предыдущего этапа. В случае неудачного преодоления, происходит существенное ухудшение ПЗ на всех его уровнях, изменения в организации воспринимаются с трудом, усиливается цинизм, молодые сотрудники воспринимаются как конкуренты. Система психологического обеспечения наряду с контролем за физическим уровнем здоровья, может быть ориентирована на психологический и социальный уровни ПЗ, а именно:

- поддержка и сохранение когнитивных, эмоциональных, волевых процессов психики;
- помощь в обретении уверенности, профессиональной востребованности, участие в системе наставничества;
- мотивация и помощь в овладении новым формами и направлениям профессиональной деятельности;
- психологическая подготовка к выходу на пенсию – расширение горизонтов ментальной и духовной активности.

Этап завершения трудового пути (60 лет и старше) означает постепенное завершение деятельности и подготовку к уходу на пенсию. Этот период требует особого внимания в плане реализации психологического сопровождения. Ученые выделяют разные стратегии выхода из профессии в зависимости от их отношения к ней: профессия на всю жизнь, принудительный выход на пенсию (увольнение), пенсия как возможность новых перспектив, пенсия как заслуженный отдых [6]. Основой психологического сопровождения ПЗ является ориентация на успешное старение [1].

ПЗ работника является ресурсом не только отдельной личности, но и организации в целом (обеспечивая ее конкурентоспособность). В круг корпоративной ответственности должны быть включены задачи психологического обеспечения сохранности ПЗ работников. Служба

управления персоналом должна ориентироваться не только общие рекомендации относительно сбережения здоровья, но также опираться на индивидуальный подход, учитывать этапы, возрастные особенности работников, и их психоэмоциональное состояние, жизненные позиции, типы взросления и старения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Августова Л. И., Никифоров Г. С. Психология старения и долголетия // Психология здоровья. СПб., 2003.
2. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПб.: Изд-во С.-Пб. ун-та, 2011. – 160 с.
3. Жалагина Т.А. Психологические особенности формирования профессиональной деформации личности субъекта труда в условиях глобализации// Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации. - 2019. - С. 156 – 170
4. Йос ван дер Брюг, Кеес Лохер Инициатива в биографии. – М.: Evidentis, 2006. – 292 с.
5. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью. – Калуга: Духовное познание, 2012. – 224 с.
6. Никифоров Г. С., Водопьянова Н. Е., Гофман О. О. Постановка проблемы психологического обеспечения завершения профессионального пути: теоретический обзор [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2018. Т. 8. № 3. С. 86-103. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 29.03.2020).
7. Никифоров Г.С. Понятие профессионального здоровья// Ананьевские чтения. Психология в здравоохранении: Материалы научной конференции. - 2013. - С. 442-444.
8. Никифоров Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности//Работе с кадрами – научное обеспечение/ под ред. Ю.Н. Голубева. Л.: ЛГУ, 1989.
9. Пигров К. С., Секацкий, А. К. Бытие и возраст. Монография в диалогах. - СПб.: Алетейя, 2020. – 250 с.
10. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: дисс. ...д-ра психол.н. СПб., 2014. 554 с.

PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL HEALTH OF EMPLOYEES TAKING INTO ACCOUNT THEIR AGE

Gofman O.O., Vodopyanova N.E., Nikiforov G.S

The article discusses the theoretical foundations of a differentiated approach to the psychological support of professional health of employees of organizations, taking into account their age and stages of their professional path. Goal: analysis of risks and guidelines of the psychological support system for professional health at the stages from professional adaptation to completion of labor activity.

Keywords: professional health, stages of a career path, age, professional health risks.

Об авторах:

Гофман О.О., доцент, кандидат психологических наук, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Водопьянова Н.Е., профессор, доктор психологических наук, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Никифоров Г.С., заведующий кафедрой, доктор психологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Об авторах на английском языке:

Gofman O.O., assistant professor, PhD, Saint-Petersburg University, Saint-Petersburg, Russia

Vodopyanova N.E. professor, doctor of psychology, Saint-Petersburg University, Saint-Petersburg, Russia

Nikiforov G.S. head of the department of psychological support of professional activities, doctor of psychology, Saint-Petersburg University, Saint-Petersburg, Russia

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОСНОВЕ ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ
В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ**

Жалагина Т.А.

Статья посвящена рассмотрению психолого-педагогического сопровождения обучения одаренных учащихся средней школы. Указанное сопровождение представлено с позиции компетентностного подхода, который лежит в основе профессиональной деятельности учителя средней школы с одаренными детьми. В статье описываются основные стратегии деятельности системы образования по работе с одаренными детьми с учетом существующих и разрабатываемых компетенций.

***Ключевые слова:** компетентностный подход, психолого-педагогическое сопровождение, одаренные дети, учитель средней школы, инновационные технологии, профессиональные компетенции.*

Обучение и воспитание одаренных детей имеет важнейшее значение во всем мире и на все времена, так как экономико-правовой и социально-политический статус любой страны зависит от того, как развивается наука и какие факторы играют первостепенную роль в подготовке грамотного компетентного руководителя и учителя средней образовательной школы.

Вследствие этого от психологов и педагогов сегодня ждут новых методов и методик по работе с одаренными детьми, эффективного диагностического инструментария по выявлению, развитию и обучению детей, склонных к одаренности. И главное – развития компетентностных подходов в подготовке руководителей и учителей школ.

Интеграция ученых и школьных учителей, синтез науки и практики помогут создать единую платформу формирования наиболее важных задач, лежащих в основе подготовки компетентного учителя средней школы [3].

Основные задачи создания единой платформы можно сформулировать следующим образом:

1. обеспечение преемственности между разными уровнями образования: начальным и общим средним; средним и высшим и так далее до новых форм постдипломного образования;
2. содействие установлению равного доступа к получению полноценного образования с учетом актуального компетентностного подхода;
3. создание условий для развития компетенций, необходимых для профессиональной работы с одаренными детьми.

Особенность современного научного взгляда на учителя средней общеобразовательной школы состоит в том, что он рассматривается как носитель культуры общества, как основной инициатор последовательных общественных изменений. Школьный учитель – это особая профессия, которая предъявляет определенные требования к человеку, ее исполняющему. Профессиональная задача учителя – быть таким педагогом-управленцем, которому будут сознательно подчиняться и в которого будут верить как учащиеся, так и все сотрудники и педагоги школы [6, с. 44].

Формируясь и развиваясь в педагогической деятельности, которая по

сути является управленческой, способности учителя – руководителя своего класса, создают почву для овладения новыми видами деятельности, а также подготавливают его для решения задач педагогического управления на более высоком уровне [3].

Особого внимания заслуживает проблема готовности учителя к работе с одаренными детьми. Например, Н. Лейтес отмечал, что разница в технике преподавания подготовленных учителей состоит в распределении времени на виды активности. Учителя, работающие с одаренными учениками, меньше рассказывают, устраивают демонстрации и реже выполняют задания за учеников. Есть разница и в технике постановки вопросов. Учителя, работающие с одаренными учениками, больше предлагают вопросы открытого типа, провоцируют учащихся выходить за пределы предложенных ответов [6, с.210]. К тому же, по словам ученого, подготовленные учителя предоставляют возможность одаренным ученикам работать самостоятельно, стимулируют сложные познавательные процессы (обобщение, углубленный анализ проблемы, оценку информации и т.п.), ориентируются на творчество, поощряют учащихся к принятию нестандартных решений. Учителя должны владеть соответствующими методиками и использовать инновационные технологии в своей деятельности, формирующие общепрофессиональные компетенции [там же].

К ним можно отнести следующие компетенции:

- коммуникативная – владение устным и письменным общением на уровне, необходимом и достаточном для осуществления профессиональной деятельности);
- информационная – желание и умение самому находить и обрабатывать информацию, а также критически ее осмысливать;
- социальная – умение работать в группе, в команде, предотвращать и регулировать конфликты;
- познавательная – понимание необходимости и готовность учиться и переучиваться всю жизнь (life-long learning – в английском варианте);
- межкультурная – понимание и принятие различий между людьми (национальных, религиозных, культурных).

Указанные компетенции помогают выстроить отношения между учителем и учеником, предполагающие реальное внутришкольное и межучебное сотрудничество, стимулирующее личную ответственность учащихся за результат труда, самостоятельность, настойчивость, целеустремленность в достижении цели, готовность к творческому поиску.

Особую актуальность приобретают вопросы, связанные с решением теоретико-методологических проблем современного образования – построением системы развивающего, личностно-ориентированного образования, направленного на развитие индивидуальных возможностей, способностей и интересов учащихся [7]. И это возможно при наличии

компетентного учителя, осуществляющего компетентное психолого-педагогическое сопровождение одаренных учащихся.

Следует отметить, что в толковом словаре В.И. Даля понятие «сопровождение» определяется как «действие по глаголу «сопровождать» – «провождать, сопутствовать, идти вместе с кем-либо для проводов, провожатым; следовать». Приставка «со» в слове изначально предполагает реализацию в процессе сопровождения объединения действий и усилий сопровождаемого, в данном случае – учителя. Сопровождение реализуется непосредственно в совместной деятельности.

Соответственно, психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей реализуется в совместной деятельности педагогов, педагогов-психологов, социальных педагогов и родителей. Таким образом возникает возможность создания благоприятных условий для компетентного сопровождения и обучения одаренных детей. В основе психолого-педагогического сопровождения одаренных детей лежат ведущие методологические принципы современной педагогики и психологии: деятельностный подход, личностный подход, системный подход [4].

Психолого-педагогическое сопровождение можно по функциям сравнить с управлением. Учитель по отношению к классу, в котором он проводит урок, является управляющим. Он управляет всеми процессами: объяснительно-информационным, развивающим (с установкой на саморазвитие), личностно-ориентированным, дифференциально-обучающим, учебно-игровым, научно-проектным, творческим. Все перечисленные учебные процессы направлены на формирование соответствующих учебно-исследовательских компетенций обучающихся, что, в свою очередь способствует появлению индивидуально-творческой одаренной личности.

Психолого-педагогическое сопровождение одаренных учащихся базируется на определенных научно-методических технологиях. На первое место хотелось бы вывести технологию проектно-исследовательской деятельности учащихся. Именно эта технология способствует формированию и развитию одаренности. Создание учащимися проектов (информационных, информативных, творческих) с последующей защитой на конференциях или научных семинарах является основой формирования особой компетентности одаренного ребенка – познавательно-исследовательской. Таким образом происходит овладение главными составляющими научно-исследовательской деятельности, а также стимулирует как одаренных учащихся, так и педагогов к новым достижениям. Проектная деятельность является своего рода профориентацией, так как мотивирует к осознанному выбору будущей профессии [1; 2].

Если говорить о компетентном психолого-педагогическом сопровождении, которое осуществляет учитель, то в процессе проектно-исследовательской деятельности, непосредственно происходит реализация технологии развивающего обучения. Проектно-исследовательская деятельность направлена на постоянное сравнение, сопоставление данных, формулировку научных выводов. Все это происходит в процессе постоянного диалога с другими учащимися и учителем, таким образом, реализуется технология развивающего обучения.

Отдельно хотелось бы сказать о такой форме реализации проектно-исследовательской деятельности, как научная конференция. Роль учителя в подготовке и проведении конференции особенно ярко высвечивается. Конференция – это итог огромной работы, которую учитель проводил в течение длительного времени. Это результат психолого-педагогического научного сопровождения одаренных детей. Научная конференция – это создание особой образовательной среды, которая является основой развития интеллектуальных способностей и компетенций научно-исследовательской работы учащихся. Традиционно в конференциях участвует достаточно большое количество учащихся. Кто-то выступает на пленарных заседаниях и семинарах. Основная масса пишет статьи в сборниках трудов, что является показателем развития творческой индивидуальности, интеллектуальной и научно-исследовательской компетентности учащихся и всех учителей школы. Проведение научных конференций является наиболее ярким подтверждением деятельности учителя в плане психолого-педагогического сопровождения, поиска и формирования одаренности.

Различные формы работы с одаренными детьми базируются на таких наиболее важных составляющих психологии как: способности, креативность, разные виды интеллекта, мотивация достижения успеха, соответствующий менталитет. Все это педагоги и психологи формируют у детей в рамках существующей системы образования. Данная система образования должна реализовывать определенный социальный запрос в плане трансляции и постоянного обновления знаний с целью получения достойного социального результата. Это, в свою очередь, возможно через компетентное взаимодействие всех субъектов образовательной деятельности, которое реализуется только при наличии сформированной психологической компетентности учителя средней школы [2; 5].

Важным решением проблемы формирования психологической компетентности учителя является дополнительная или обязательная психологическая подготовка учителей. Психологизация системы образования является инновационным подходом реформирования образовательной политики и требует внесения изменений в существующие образовательные стандарты [8].

К сожалению, говоря о психолого-педагогическом сопровождении одаренных детей нельзя не сказать и о других проблемах, которые мешают

реализации задуманных благих целей. Проблемы касаются педагогической деятельности тех, кто непосредственно осуществляет психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей.

Это – учителя, педагоги-психологи, социальные педагоги, работающие в школах. Проблемы касаются трех направлений:

1. финансирование труда педагогических работников;
2. содержание процесса образования;
3. управление школами.

По указанным трем позициям в качестве приоритетов образовательной политики хотелось бы видеть следующее:

- повышение социального статуса и профессионализма работников образования, усиление их государственной и общественной поддержки;
- обеспечение государственных гарантов доступности и равных возможностей получения образования;
- развитие образования как открытой государственно-общественной системы на основе распределения ответственности между субъектами образовательной политики и повышения роли всех участников образовательного процесса – обучающегося, педагога, родителей, образовательного учреждения, государства.

При последовательной реализации поставленных задач осуществление психолого-педагогического сопровождения одаренных детей учителями школ будет осуществляться с большей результативностью и на постоянной основе. Одаренные дети для любого государства – это основа благосостояния и уверенности в завтрашнем дне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глоточкин А.Д. Профессиональный выбор и отбор профессионала управления / Предисловие в книге В.А. Пызина – М., 1996.
2. Жалагина Т.А. Психолого-социальное сопровождение профессиональной деятельности субъекта труда как современная управленческая технология // Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография / под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Короткиной Е.Д., Каравановой Л.Ж. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – С. 33-46.
3. Жалагина Т.А. Психолого-педагогические основы выявления и развития потенциальной одаренности / Одаренность: от теории к практике: Сб. научных статей. Сост. Жалагина Т.А., Сиротюк А.Л., Сиротюк А.С. – Тверь, ГБОУ ДПО ТОИУУ, 2012. С. 19-26.
4. Жалагина Т.А. Психологические особенности управленческой деятельности в условиях организационных изменений Российского социально-экономического пространства // Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений. - Тверь, 2018. – С. 226-238.

5. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (Теоретические и прикладные проблемы) / А.Л. Журавлев; Рос. акад. наук. Ин-т психологии. – М.: Ин-т психологии РАН, 2004.
6. Психология одаренности детей и подростков / Под ред. Н.С. Лейтеса. – М.: Изд. центр «Академия», 1996.
7. Рубцов В.В. Нравственный потенциал психологической подготовки специалиста в аспекте решения теоретико-практических проблем одаренности [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2011. Том 3. № 3.
8. Ушаков Д.В. Психология интеллекта и одаренности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011 – 464 с. (Экспериментальные исследования).

COMPETENCY-BASED APPROACH TO THE PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT OF GIFTED CHILDREN IN HIGH SCHOOL

Zhalagina T.A.

The article is devoted to the consideration of psychological and pedagogical support for the training of gifted secondary school pupils. The indicated support is presented from the position of a competency-based approach that underlies the professional activities of a secondary school teacher with gifted children. The article describes the main strategies of the education system to work with gifted children, taking into account existing and developing competencies.

Keywords: competency-based approach, psychological and pedagogical support, gifted children, high school teacher, innovative technologies, professional competencies.

Об авторе:

Жалагина Т.А., доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой «Психология труда и клиническая психология», Тверской государственной университет, Тверь

Об авторе на английском языке

Zhalagina Tatyana Anatolyevna, Doctor of Psychology, Professor, Dean of the Psychology Department of Tver State University, Head of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Russia, Tver, FSBEI «Tver State University»

**РОЛЬ ОТНОШЕНИЙ ДОВЕРИЯ И НЕДОВЕРИЯ В СТАНОВЛЕНИИ
ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА В ВУЗЕ¹³**

Журавлева Л.А.

В процессе вузовской подготовки студентов к разным видам профессиональной деятельности происходит дальнейшее формирование их отношений к себе и окружающим. Отношения доверия и недоверия оказывают существенное влияние на успешность будущей профессиональной и личной жизни. В данной работе рассматриваются особенности отношений доверия и недоверия у студентов, осваивающих такие классы профессий, как «Человек-знак», «Человек-человек», «Человек-общество» (по Е.А. Климову).

Ключевые слова: личность, межличностные отношения доверия и недоверия, виды отношений, доверие по расчету, доверие по знанию, доверие по тождеству.

В процессе профессионального становления студенческой молодежи необходимо учитывать социально-психологические характеристики, в частности доверительные отношения к окружающим людям. Подобные отношения становятся в молодежном возрасте и оказывают значительное влияние на успешность взаимодействия с окружающими, на самооценку, коммуникабельность и в целом на самореализацию в будущей трудовой и личной жизни. Встает вопрос о необходимости и возможности учета закономерностей формирования отношений доверия и недоверия в процессе подготовки молодежи к разнообразным видам профессиональной деятельности.

Соответствующие исследования межличностных отношений наиболее интенсивно проводятся в Институте психологии РАН [1; 2; 3 и др.], а также в российских психологических центрах Владимира [4; 5; 6; 8; 10], Твери [7; 9] и др.

В данной работе использовалась методика изучения межличностных отношений доверия и недоверия Р.У. Lewicki, М.А. Stevenson, В.В. Bunker. Методика позволяет выявлять три типа доверительных отношений - по расчету (ДОР), по знанию (ДОЗ), по тождеству (ДОТ), а также три типа недоверия - по расчету (НОР), по знанию (НОЗ), по тождеству (НОТ).

В исследовании приняли участие 735 студентов (395 женщин и 340 мужчин).

Для сравнения разных изучавшихся групп по количественным показателям использовался непараметрический критерий Краскела-Уоллиса, а для их же сравнения по бинарным и номинальным показателям – критерий Хи-квадрат Пирсона.

Главная задача данного исследования - выявление особенностей в отношениях доверия и недоверия у студентов, относящихся к группам –

¹³ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (Проект 18-013-01142).

классам профессий: "Человек- знак" (253 чел. - это студенты, изучающие информационные технологии, программирование, бухгалтерское дело и др.), «Человек-человек» (242 чел. - студенты, изучающие психологию, менеджмент, ресторанное, гостиничное, туристическое, таможенное дело), «Человек-общество» (240 чел. - студенты, изучающие международную экономическую деятельность, коммерцию и маркетинг, налогообложение).

Таблица 1

Сравнение профессиональных групп студентов (Ч-З, Ч-Ч, Ч-О) по типам доверия и недоверия (критерий Краскела-Уоллиса N, M, δ , P)

Психологический тип доверия/недоверия	Ч-З (N - 253)		Ч-Ч (N - 242)		Ч-О (N - 240) (df=2)		P
	M	δ	M	δ	M	δ	
ДОР	3,56	1, 0,50	3,63	0,51	3,75	0,51	0,0001
ДОЗ	4,03	0, 0,55	4,10	0,45	4,20	0,49	0,0001
ДОТ	3,76	0, 0,70	3,92	0, 0,60	4,01	0,61	0,0001
НОР	2,79	0, 0,63	2,81	0,61	2,86	0,58	0,4301
НОЗ	2,99	0, 0,59	2,99	0,61	3,07	0,62	0,4123
НОТ	2,30	0, 0,81	2,29	0,77	2,34	0,75	0,4924

В результате анализа данных на профессиональных выборках студентов "Человек-знак", "Человек-человек", "Человек-общество" и взрослых работающих людей было выявлено, что у всех студентов и взрослых преобладают по частоте проявлений доверительные отношения по знанию (ДОЗ) над такими видами доверия, как: по расчету (ДОР) и тождеству (ДОТ). Причем у работающих людей эти показатели превышали таковые у студентов трех изучавшихся групп.

Итак, можно отметить тот факт, что и студенты, и взрослые люди, осуществляя взаимодействие с окружением, в основном доверяют другим людям, опираясь на сложившееся в социальном окружении мнение о них и на собственные знания, приобретенные во время взаимодействия с окружающими.

На втором месте оказываются доверительные отношения по тождеству (ДОТ) у всех изучавшихся профессиональных групп студентов. И, наконец, наименее выраженными оказались доверительные отношения по расчету (ДОР) (табл. 1). Таким образом, строя разного рода отношения, студенты и взрослые достаточно часто опираются в плане восприятия и

понимания переживаний, чувств и отношений других людей на собственные переживания, отождествляют их и таким образом объясняют поступки, намерения и отношения других. Расчет в построении и понимании отношений имеет наименьшее значение по сравнению с двумя другими видами оснований доверительных отношений.

Наблюдаются также значительные различия всех показателей (ДОР, ДОЗ и ДОТ) у трех изучавшихся профессиональных групп респондентов. Группа «Человек-общество» (Ч-О) превосходит по выраженности проявления доверительных отношений две другие профессиональные группы студентов. Группа «Человек-человек» (Ч-Ч) оказывается на втором месте, а группа «Человек-знак» (Ч-З) - на третьем. Таким образом, можно говорить о том, что для студентов группы «Человек-общество», направленных в своей учебной подготовке на решение широкого круга социальных задач, высоко значимыми оказываются все виды доверительных отношений. Судя по результатам, студенты уверены, что именно использование широкого спектра отношений по их видам будет способствовать успешности в будущей профессиональной деятельности.

В группе студентов «Человек-человек» доверительные отношения по выраженности проявлений также оказались высокими, хотя при этом они достоверно ниже, чем у группы «Человек-общество». Итак, студенты, осваивающие профессии, связанные с непосредственным взаимодействием с людьми, намерены налаживать разного типа доверительные отношения для достижения профессиональных и личных успехов в жизни.

Для студентов, готовящихся по программе, предполагающей решение общественных задач не напрямую, а опосредованно, через работу с техническими средствами, когда конечным результатом их деятельности становится получение данных от используемой ими техники, в целом значимость для них отношений, в том числе и доверительных отношений всех трех типов, становится наименьшей, по сравнению с группами студентов «Человек-человек» и «Человек-общество». Именно у таких профессиональных групп студентов, как «Человек-общество» и «Человек-человек» результат в предполагаемой ими будущей профессии может быть достигнут только через взаимодействие как с отдельными людьми, их окружающими, так и с малыми и большими группами.

Если обратиться к тому, каким образом студенты проявляют отношения недоверия к окружающим, то видно, что наиболее выражено недоверие по знанию (НОЗ), затем - по расчету (НОР), а далее – по тождеству (ДОТ), хотя эти различия в целом незначимы.

При попарном сравнительном анализе показателей (таблица 2, Хи-квадрат Пирсона) установлены статистически высоко значимые различия

между группами студентов «Человек-общество» и «Человек-знак» по всем трем видам доверия – ДОР, ДОЗ, ДОТ; «Человек-человек» и «Человек-общество» имеют высоко значимый уровень различий по двум видам доверия – ДОР и ДОЗ, в отношении же доверия по тождеству (ДОТ) различия не выражены столь значительно; «Человек-человек» и «Человек-знак» показали яркие различия в доверии по тождеству (ДОТ). Таким образом, студенты, оперирующие техническими средствами, как основным способом достижения успеха в профессиональной деятельности, не склонны использовать доверие по тождеству, так как «партнером» в работе у них выступают технические средства, с которыми они, естественно, не видят тождества в отношениях.

Таблица 2

Значимость различий между выраженностью типов доверия/недоверия у трех изучавшихся профессиональных групп студентов (Ч-З, Ч-Ч, Ч-О)

Психологический тип доверия/недоверия	У Уровень Р (Ч-З и Ч-Ч)	У Уровень Р (Ч-З и Ч-О)	УУровень Р (Ч-Ч и Ч-О)
ДОР	0,3164	0,0001	0,0209
ДОЗ	0,8291	0,0003	0,0037
ДОТ	0,0457	0,0001	0,2295
НОР	0,9661	0,4646	0,6275
НОЗ	0,9342	0,4320	0,6565
НОТ	0,9967	9,6983	0,5666

Показатели доверия по расчету (ДОР) и еще более по знанию (ДОЗ) у этой группы респондентов («Ч-З») оказываются близкими с представителями группы «Человек-человек», хотя они все-таки ниже. То есть студенты, обучающиеся профессиям классов «Человек-знак» и «Человек-человек», в близкой степени готовы доверять окружающим, строя с ними отношения на основании тех знаний, которые им удалось приобрести либо через собственный опыт общения с ними, либо через опыт людей, чьему мнению они доверяют. Доверие по расчету предполагает просчитывание шагов, учет особенностей оппонентов и всей ситуации для построения тех или иных отношений, что оказывается менее значимым для этих категорий студентов, особенно группы профессий «Человек-знак». Итак, намерений и, вероятно, умений просчитывать возможности построения тех или других отношений у них недостаточно.

Если рассмотреть в таблице 1 показатели выраженности недоверия, то хорошо видно, что нет значимых различий между всеми тремя профессиональными группами студентов. Однако, если анализировать средние арифметические значения, то прослеживается интересное соотношение трех видов недоверия. Наиболее выраженным оказывается недоверие по знанию (НОЗ), на втором месте – недоверие по расчету (НОР)

и значительно от них отстает недоверие по тождеству (НОТ), причем у трех изучавшихся групп студентов. Таким образом, в случае проявления недоверия к окружающим, студенты опираются на знания о людях или же просчитывают возможные варианты поведения, чтобы не допустить потери или оказаться в проигрыше в сложившейся ситуации. Свое поведение в подобных условиях они в значительно меньшей степени готовы отождествлять с поведением в сложных, неоднозначных отношениях.

Таким образом, студенты не доверяют окружающим значительно реже и не столь выражено, чем доверяют в процессе взаимодействия с другими людьми.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Журавлев А.Л., Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности // Психологический журнал. 1992. Т. 13. № 4. С. 24-32.
2. Китова Д.А., Журавлев А.Л. Социально-психологические ресурсы развития общества в условиях цифровых технологий // Социологическая наука и социальная практика. 2020. Т. 8. № 2 (30). С. 24-55.
3. Купрейченко А.Б., Журавлев А.Л. Отношение современных российских предпринимателей к морально-этическим нормам делового поведения // Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. С. 89 – 109.
4. Психология отношений человека и психическая регуляция деятельности. Владимир, 2007.
5. Психология отношений: полисистемный субъектно-деятельностный подход. Владимир, 2009.
6. Психология отношения человека к жизнедеятельности: проблемы и перспективы. Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Владимир, 2016.
7. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
8. Современное состояние и перспективы развития психологии отношения человека к жизнедеятельности: Сборник научных трудов, посвященный 125-летию со дня рождения В.Н. Мясищева. Владимир - Москва: Изд-во Владимирского гос. ун-та, 2018.
9. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2019.
10. Ценностные трансформации в психологии отношений: теория, социальная практика и перспективы: Материалы УП Международной научно-практической конференции. Владимир, 2010.

**THE PLACE OF TRUST AND DISTRUST ATTITUDE IN THE COURSE
OF THE STUDENTS PROFESSIONAL GROWTH WHILE STUDYING
AT THE UNIVERSITY**

Zhuravleva L.A.

It is rather important to take into account basic personality characteristics such as attitude of trust and distrust in the process of preparing specialists for various kinds of professions. Such characteristics are being formed in the period of youth growth and will seriously influence future profession and private style of life. That is why it is important to know the way of its transformation in the course of acquiring various professions.

Keywords: person, interpersonal relations of trust and distrust, types of attitude, calculus-based trust, knowledge-based trust, identification-based trust.

Об авторе:

Журавлева Любовь Анатольевна, доцент кафедры английского языка,
кандидат психологических наук, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Об авторе на английском языке:

Zhuravleva L.A., PhD (in psychology science),
REU after G.V. Plekhanov, Moscow, Russia

**НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ
С СЕМЬЕЙ**

Качаев Р.И.

В статье проводится анализ направлений работы по психологическому сопровождению профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей: профессиональный подбор, в соответствии с требованиями профессионального стандарта; профессиональная адаптация; профессиональная аттестация; профессиональная подготовка; динамический мониторинг-контроль профессионального развития.

Ключевые слова: специалист по работе с семьей, психологическое сопровождение профессиональной деятельности, успешность, профессиональное развитие, системный подход.

В настоящее время значимым и актуальным становится решение вопросов, направленных на повышение успешности труда специалистов по работе с семьей, укрепление и сохранение профессионального здоровья личности социальных работников, раскрытие личностного потенциала специалиста в своей профессиональной деятельности. В условиях реализации требований профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» выполнение функциональных обязанностей социальными работниками сопряжено с повышенной психолого-социальной и профессиональной ответственностью за свои действия, а это, в свою очередь, требует дополнительных, различного рода личностных адаптивных ресурсов адаптации к окружающим условиям труда [1].

Проведенный анализ научной литературы по вопросам психологического сопровождения позволил нам определить ориентиры для разработки модели системы психологического сопровождения профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей (далее – Модель сопровождения).

Определяя Модель сопровождения, отметим, что она представляет собой системно подготовленный поэтапный процесс воздействия на личность специалиста по работе с семьей (психологического и педагогического плана) в динамике его профессиональной деятельности для достижения успешных результатов в труде и повышения качества жизни путем формирования актуальных профессиональному развитию работника профессионально важных качеств, знаний, умений, навыков, компетенций, развития профессионального самосознания, стрессоустойчивости и мотивов трудовой деятельности.

Охарактеризуем основные структурные компоненты модели системы психологического сопровождения профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей.

Первым ключевым компонентом Модели сопровождения является *квалификационные требования к должности*. Формальные требования к образованию и обучению и опыту практической работы представлены в

Профессиональном стандарте «Специалист по работе с семьей». Для определения и уточнения квалификационных требований представляется целесообразным проводить анализ профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей с опорой на профессиографическое анкетирование путем привлечения соответствующих экспертов в данной области.

При выполнении специалистом по работе с семьей профессиональной деятельности, в течение длительного времени, важное значение приобретает процессы протекания *профессиональной адаптации*. Понимание основ профессиональной адаптации важно с тех позиций, что психологическое сопровождение профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей выстраивается в динамике профессионального пути как для молодых специалистов, только приступивших к работе, так для сотрудников, которые уже имеют опыт профессиональной деятельности в сфере социальной работы. Значимая роль психологов социальной сферы в рамках психологического сопровождения профессиональной деятельности специалистов, которые уже заняты в профессии, может быть связана с подготовкой и проведением различных мероприятий адаптационного характера: консультативными, психокоррекционными и тренинговыми встречами, оценкой успешности выполнения работы, точечными психодиагностическими процедурами и т.п. [4]. Данные мероприятия важны в плане прогноза эффективности и результативности работы специалистов по работе с семьей, составлением программ профессионального обучения и повышения квалификации.

Профессиональное образование специалистов социальной сферы, в частности, специалистов по работе с семьей, является одной из опорных и перспективных задач в контексте качества подготовки специалистов и их дальнейшего развития в профессиональной деятельности. Следует отметить не только подготовку специалистов социальных служб в рамках программ среднего и высшего образования, но и необходимость реализации непрерывного профессионального образования, программ дополнительного профессионального обучения, профессиональной переподготовки. Среди перспективных методов и образовательных технологий можно выделить активные методы обучения: деловые и ролевые игры; методы погружения в реальные профессиональные ситуации при работе с членами семьи; практические тренинги и коучинги по вопросам разрешения конфликтных ситуаций в семьях, психопросветительская работа с детьми и родителями, психологическое сопровождения; мастерские по проектированию и дебаты по социальным вопросам; разборы видео-кейсов, решение ситуационных задач и др.

Еще одним структурным компонентом Модели сопровождения специалистов по работе с семьей является *динамический мониторинг-контроль профессионального развития*. Проведенный анализ научных

работ показал, что современные исследования в области психологии труда, акмеологии говорят о том, что для того, чтобы подготовить специалиста-профессионала в той или иной сфере, необходимо время, которое, как правило, будет зависеть от способностей человека, уровня развития его познавательных процессов, сформированности профессионально важных качеств, мотивации выполнять профессиональную деятельность – с нацеленностью на достижение успеха.

Профессиональная аттестация специалистов по работе с семьей – еще один структурный компонент в рамках Модели сопровождения. Реализация профессиональной аттестации в динамике профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей предполагает различные направления работы, среди которых: определение профессиональной пригодности молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности; в условиях повседневного труда – оценка профессиональной успешности специалиста по работе с семьей; в условиях ротации кадров – возможность повышения по должности, занятие руководящей должности с учетом достигнутого уровня профессионализма.

С точки зрения управления и координации, полноценная реализация Модели сопровождения предполагает, конечно, обратную связь – *общую комплексную оценку*, т.е. контрольную функцию. Основное функциональное назначение данного структурного компонента – получение актуальной информации в ходе реализации Модели сопровождения и по итоговым результатам отдельных этапов внесение определенных поправок и изменений. Помимо формальной процедуры оценивания самой Модели, процедура общей комплексной оценки предполагает и обратную связь для специалистов по работе с семьей для дополнительной мотивации в контексте профессионального развития. Как показывает практика, наиболее часто используемыми методами контроля и комплексной оценки могут выступать наблюдение, собеседование, зачет, психодиагностические процедуры, профессиональная аттестация.

Как справедливо отмечает А.В. Карпов, изменения, которые происходят в настоящее время во многих сферах общественного производства, непосредственным образом затронули и сферу профессиональной деятельности человека [3]. Как известно, в рамках психологии труда можно выделить два принципиально разных, но взаимосвязанных между собой путей решения совершенствования способов и форм трудовой деятельности. В первом случае – это технологический путь, который заключается в совершенствовании и прогрессе самих средств труда. Второй путь – это организационный, который связан уже с познанием и развитием самого субъекта профессиональной деятельности и необходимостью изучения и раскрытия различных свойств человека в труде. В рамках реализации второго аспекта, в ходе выполнения любой профессиональной деятельности важное значение приобретает достижение

определенных результатов в труде, повышение эффективности и успешности выполнения трудовой деятельности. Люди в организациях представляют собой значимый и важный ресурс, от их успешной деятельности будет зависеть и успех организации в целом и качество жизни [2]. Таким образом, в этом плане рассмотрение модели системы психологического сопровождения профессиональной деятельности как определенным образом соподчиненную совокупность иерархично взаимосвязанных структурных компонентов, реализуемую на практике в динамике профессионализации, может выступить тем необходимым системным подходом, с помощью которого возможно применение инструментов и методов, которые могут обеспечить определенный уровень успешности выполнения профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 683н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.12.2013 № 30849) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 11.05.2020).
2. Зараковский Г.М. Качество жизни населения России: психологические составляющие / Г.М. Зараковский. М.: Смысл, 2009. 319 с.
3. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А.В. Карпов. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 424 с.
4. Мальцева Т.В., Реуцкая И.Е., Петров В.Е. Психологическое консультирование личности в процессе профессионализации / Т.В. Мальцева, И.Е. Реуцкая, В.Е. Петров. М.: Издательский Центр РИОР, 2020. 136 с.

AREAS OF WORK ON PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF SPECIALISTS WORKING WITH THE FAMILY

Kachaev R.I.

The article analyzes the directions of work on psychological support of professional activities of specialists working with families: professional selection, in accordance with the requirements of the professional standard; professional adaptation; professional certification; professional training; dynamic monitoring-control of professional development.

Keywords: family specialist, psychological support of professional activity, success, professional development, system approach.

Об авторе:

Качаев Руслан Иванович, старший преподаватель АНО ДПО «Академия коммунального хозяйства им. К.Д. Панфилова», г. Москва, Россия

Об авторе на английском языке

Kachaev Ruslan Ivanovich, senior teacher of the Academy of public utilities named after K. D. Pamfilov, Moscow, Russia

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Копылова Ю.А., Копылова Н.В.

В данной статье раскрываются понятия профессиональной компетентности, развитие профессиональной компетентности, а также подробно рассматриваются факторы, влияющие на развитие профессиональной компетентности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, сотрудник уголовно-исполнительной системы, факторы развития профессиональной компетентности.

Принцип компетентности и профессионализма в качестве организации и функционирования государственной службы как единого целого отражается в Федеральном законе № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» [1].

Перемены, возникающие в уголовно-исполнительной системе, в частности появление новых приоритетов, целей в осуществлении кадровой политики, обусловлены потребностью в современных условиях служебной деятельности в профессионально компетентных специалистах, в сотрудниках, которые готовы грамотно и быстро решать трудные задачи.

Отечественными авторами рассмотрены различные определения компетентности. Л.Н. Пономарев толкует компетентность как «сложное духовно-практическое, социально-обусловленное образование, являющееся конечным результатом, а точнее, оценкой эффективной и целесообразной практической деятельности человека» [2, с.70]. О.М. Омаров определяет ее в качестве «досконального знания своего дела, существа исполняемой работы, сложных связей процессов, а также явлений, вероятных способов и средств достижения намеченных целей» [3, с.95]. Л.А. Популов рассматривает профессиональную компетентность в виде «наличия глубоких знаний в области науки управления и экономики, социальных закономерностей и законов психологии» [4, с.10].

Обычно в понятие компетентности включается, не только общие знания, но и знание возможных последствий конкретного способа воздействия, уровень умения и опыт практического использования знаний, а также умение распорядиться ими при использовании своих должностных функций.

Несколько иной подход к пониманию компетентности наблюдается в зарубежной научной литературе. При составлении модели компетентности ими выделяется три уровня профессиональной компетентности:

- компетентность психологическая – отражается в эмоциональной сфере, в поведении людей, в области восприятия.
- интегративная компетентность – подразумевает способность к интеграции знаний и навыков и их использованию в экстремальных условиях профессиональной деятельности.
- компетентность в конкретных сферах деятельности:

- ✓ нормативность, проявляющаяся в строгой регламентации и контроле со стороны государства;
- ✓ экстремальность, которая состоит в разнообразии служебных задач;
- ✓ властный характер, представляющийся контролирующей, надзирающей и воспитательной функциями.

Основные подструктуры профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы:

- коммуникативная;
- когнитивная;
- воспитательная;
- организационно-управленческая.

Данные подструктуры оказывают влияние на разносторонность поведенческой и интеллектуальной культуры сотрудника уголовно-исполнительной системы как ее субъекта. Таким образом, профессиональная компетентность сотрудников уголовно-исполнительной системы может быть представлена совокупностью профессионально важных качеств, общих и специфических знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного осуществления сотрудниками своей профессиональной деятельности, а также для их профессионального роста.

Субъективные факторы развития профессиональной компетентности сотрудников пенитенциарных учреждений предполагает их личный жизненный и профессиональный опыт; интенсивность мотивации их собственного профессионального развития; идентификацию себя с профессией; наличие рефлексивных навыков, опосредующих их активность и субъектную позицию; осознание собственных природных и приобретенных в социуме индивидуально-психологических особенностей и выработку соответствующего индивидуального стиля учебной и профессиональной деятельности, который компенсирует недостатки этих особенностей для получения лучшего результата; наличие способности к самоорганизации, которое отражается в процессе самоуправления сотрудником собственной учебной и профессиональной деятельности и является признаком его психологической зрелости [5, с. 153].

Формирование профессиональной компетентности – это развитие индивидуальности, восприимчивости к стрессовым ситуациям, способности действовать в экстремальных условиях. От профессионального уровня сотрудника уголовно-исполнительной системы непосредственно зависит качество исправительного процесса осужденных. Именно по этой причине в настоящее время большую значимость имеет личность, имеющая особые знания, умения и навыки необходимые для эффективной реализации сотрудниками своей профессиональной деятельности, а также для их профессионального роста.

Факторы, влияющие на развитие профессиональной компетентности, также можно представить тремя группами:

- изменение ведущей деятельности;
- изменение социальной ситуации развития;
- субъектность человека.

В первую категорию факторов изменения ведущей деятельности входят следующие: смена ведущей деятельности, изменение способа выполнения деятельности, а также его совершенствования.

Среди множества направлений и форм, применяемых в профессиональной деятельности, влияющих на повышение профессиональной компетентности сотрудников УИС, особое место занимают образовательная деятельность и самосовершенствование.

Для сотрудников пенитенциарных учреждений предполагается постоянный процесс профессионального образования, регламентированный в приказе Минюста России от 11.04.2007 № 73 «Об утверждении наставления по организации профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы» [6].

Так как особое внимание в уголовно-исполнительной системе уделяется профессиональному образованию сотрудников, а именно, профессиональной подготовке и повышению квалификации личного состава пенитенциарных учреждений научно-исследовательское обеспечение в уголовно-исполнительной системе осуществляют «8 учреждений высшего профессионального образования с 7 филиалами, 74 учебных центра и пункта, институт повышения квалификации и 2 научно-исследовательских института с 3 филиалами» [7].

Следующая группа факторов характеризуется преобразованием социальной ситуации развития: обстоятельства в осуществлении профессиональных планов, изменение социально-экономической ситуации, случайные события.

Смена социальной ситуации развития способствует формированию профессиональной компетентности, так как человеку требуется изменить привычные для него способы поведения, а также это мотивирует человека к поиску новых возможностей для реализации в профессиональной деятельности.

Инновационные социально-экономические условия (сокращения рабочих мест, изменение в оплате труда) проявляет большое влияние на степень профессионализма, на развитие самосознания, а также умственные способности человека.

Фактором развития профессиональной компетентности считаются случайные события и обстоятельства в осуществлении профессиональных планов. Нарушая привычное течение профессиональной жизни, они, с одной стороны, порождают психологическую напряженность, дискомфорт, формируют ситуацию невозможности нормального состояния, с другой они влияют на сотрудника и мотивируют его на изменения в профессиональном развитии. При таких изменениях сотруднику уголовно-исполнительной

системы необходимо искать, где применить на практике свои знания в новых для него сферах деятельности. Соответственно, это требует от него активного применения навыков коммуникации.

Третьей группой факторов мы выделили характеристики субъектности человека, обусловленные внутренними критериями развития личности и активностью, необходимой для саморазвития. В качестве таких характеристик можно выделить: повышение социально-профессиональной активности, неудовлетворенность потребностей личности, готовность к профессиональному самоопределению, стремление к саморазвитию и самореализации, субъективное чувство остановки в развитии.

В формировании личности большую значимость имеет активность самой личности. Субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, интересов, мотивов, ориентаций и т.п.

Социально-профессиональная активность является одним из главных факторов, детерминирующих развитие профессиональной компетентности. Осуществляя профессиональную деятельность, сотрудник уголовно-исполнительной системы развивается, развиваясь, он развивает деятельность. Но если деятельность начинает носить жестко регламентированный характер, личность, обладающая высокой степенью активности, в этой ситуации испытывает сильнейший дискомфорт, неудовлетворенность своим рабочим процессом.

Удовлетворенность собой представляет собой субъективное чувство постоянного развития, которое инициирует развитие профессиональной компетентности. Развитие профессиональной деятельности в определенный момент времени невозможно без формирования ее индивидуальности, без глобального изменения нормативной деятельности. Сотрудник уголовно-исполнительной системы должен показать себя с наилучшей стороны, совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность. Сверхнормативная профессиональная активность представляет собой переход на новый образовательно-квалификационный уровень, либо на качественно новый, современный уровень выполнения служебной деятельности.

Одним из факторов профессиональной компетентности также может выступать и повышение социально-профессиональной активности. Однако, этот фактор появляется на более поздних стадиях профессионального становления личности.

Таким образом, развитие профессиональной компетентности – это активный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к формированию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие сотрудника пенитенциарного учреждения и его самосовершенствование.

Среди обозначенных нами факторов наибольшее значение имеет субъективность. Ведь именно благодаря данному фактору сотрудник уголовно-исполнительной системы включается в активное выполнение профессиональных обязанностей, что в свою очередь предполагает развитие его профессиональной компетентности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»// СЗ РФ 2003. №22. Ст.2063.
2. Пономарев Л.Н. Компетенция и компетентность персонала государственной службы// Сб. Государственная служба Российской Федерации: становление, кадровое обеспечение». М., 1994.
3. Омаров А.М. Размышление о стиле управления. М., 1987.
4. Папулов Л.А. Кадры управления производством: деятельность, формирование. М., 1985.
5. Г.С. Карпова, Субъективные психологические факторы развития профессиональной компетентности сотрудников исправительных учреждений//Человек: преступление и наказание. - 2014. - № 1. С. 151-154
6. Приказ Минюста РФ от 11.04.2007 № 73 «Об утверждении Наставления по организации профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2007. № 23.
7. Распоряжение Правительства РФ от 14.10.2010 № 1772-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020» // СЗ РФ. 2010. № 43. Ст. 5544.

FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF EMPLOYEES OF CRIMINALLY-EXECUTIVE SYSTEM.

Kopylova Yu.A., Kopylova N.V.

This article describes the concepts of professional competence, the development of professional competence, and also discusses in detail the factors that affect the development of professional competence of employees of the penal correction system.

Keywords: professional competence, employee of penal correction system, factors in the development of professional competence.

Об авторах:

Копылова Ю.А. аспирант 1 курса, направление «Психологические науки»

Г. Тверь, ФГБОУВО «Тверской государственный университет»

Копылова Н.В. профессор кафедры «Психология», доктор психологических наук, профессор

Об авторах на английском языке:

Kopylova Yu. A., graduate student, psychological faculty,

Tver, Tver state University

Kopylova N. V., professor, doctor of psychological Sciences

**ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИГРЫ КАК МЕТОД
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЛИЧНОСТНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА**

Мисоченко А.Э.

В статье рассматриваются профессиональные личностные компетенции психолога-консультанта, необходимые для эффективной работы и способы их формирования с помощью трансформационных психологических игр. Проводится анализ специфических психологических механизмов трансформационной игры и их влияние на процесс формирования личностных компетенций. Приводятся примеры игр, направленных на развитие конкретных свойств личности. Рассматриваются возможности изучения и практического применения трансформационных игр в процессе подготовки психологов-консультантов.

***Ключевые слова:** трансформационная психологическая игра, профессиональные компетенции, личностные компетенции, профессионально важные качества, психологические механизмы воздействия трансформационной игры.*

В практике психологического консультирования ключевой фигурой, определяющей успешность консультационного процесса, является психолог-консультант. Его профессиональные и личностные качества обеспечивают эффективность и качество консультирования.

Проблема личности психолога рассматривалась многими авторами, такими как Е.А. Климов, Е.Романова и т.д. Традиционные школы психологического консультирования особо выделяют свойства личности консультанта, а не только его навыки и умения.

Сегодня в оценке профессионального уровня специалиста широко распространен компетентностный подход. Профессиональная компетенция — способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач. Задачей обучения становится овладение компетенциями, необходимыми для дальнейшей профессиональной деятельности. Такой подход претендует на высокую объективность и позволяет рассмотреть профессиональные качества, как с точки зрения консультационной деятельности, так и с точки зрения личности психолога-консультанта.

В.Л. Бозаджиев выделяет «психолого-консультативную компетенцию», состоящую из субкомпетенций: безусловного принятия клиента; концентрации на его жизненной ситуации, ориентации на его нормы и ценности; различения личных и профессиональных отношений; взаимодействия консультанта и клиента; конфиденциальности, соблюдения этических норм; эмпатического понимания и др. [1].

Р. Кочюнас исследует субъективные личностные качества психолога-консультанта, влияющие на его эффективность, и предлагает свою модель «эффективного консультанта», в которую входят следующие качества:

Аутентичность. Аутентичный человек жаждет быть и является самим собой как в своих непосредственных реакциях, так и в целостном

поведении. Аутентичный консультант наиболее подходящая модель для клиентов, служащая примером гибкого поведения [2].

Открытость собственному опыту. Консультант способен содействовать позитивным изменениям клиента, только когда проявляет терпимость ко всему разнообразию чужих и своих эмоциональных реакций [2]. В данном случае речь может идти о высоком уровне развития эмоционального интеллекта.

Развитие самопознания. Важно реалистично относиться к себе. Ответ на вопрос, как можно помочь другому человеку, кроется в самооценке консультанта, адекватности его отношения к собственным способностям и вообще к жизни [2].

Сила личности и идентичность. Консультант должен знать, кто он таков, кем может стать, чего хочет от жизни, что для него важно, по существу, иметь собственную внутреннюю позицию [2].

Толерантность к неопределенности. Консультанту совершенно необходима уверенность в себе в ситуациях неопределенности. Уверенность в своей интуиции и адекватности чувств, убежденность в правильности принимаемых решений и способность рисковать [2].

Принятие личной ответственности. Поскольку многие ситуации в консультировании возникают под контролем консультанта, он должен нести ответственность за свои действия в этих ситуациях [2].

Глубина отношений с другими людьми. Консультант обязан оценивать людей — их чувства, взгляды, своеобразные черты личности, но делать это без осуждения и наклеивания ярлыков [2].

Постановка реалистичных целей. Консультант должен понимать ограниченность своих возможностей. Правильная оценка собственных возможностей позволяет ставить перед собой достижимые цели [2].

Эмпатия. Эмпатия означает способность консультанта не только сопереживать, но и понимать клиента [2].

Е.С. Романова разработала психограмму психолога, в которой выделяются следующие профессионально важные качества (ПВК), обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности, в том числе и личностные качества, интересы и склонности, такие как: высокая степень личной ответственности; терпимость, безоценочное отношение к людям; интерес и уважение к другому человеку; стремление к самопознанию, саморазвитию; оригинальность, находчивость, разносторонность; любознательность и обучаемость; тактичность, воспитанность; склонность к сопереживанию; инициативность; целеустремленность, настойчивость; интуиция, умение прогнозировать события; находчивость; умение хранить тайну; творческое начало; эрудированность [3].

Рассмотрим те личностные качества, которые упоминаются в большинстве случаев и изучим возможности их формирования с помощью

трансформационных психологических игр. Наиболее очевидными мне представляются: высокая степень личной ответственности; эмоциональный интеллект; способность к реалистичному целеполаганию и целеустремленность; стремление к самопознанию. Безусловно, это далеко не исчерпывающий список, но достаточный для начала изучения возможностей трансформационных психологических игр.

Трансформационные психологические игры в настоящий момент являются новым инструментом, требующим тщательного теоретического и эмпирического осмысления, что не мешает им получать все большее и большее распространение в среде практикующих психологов и коучей. Психологические игры могут использоваться в рамках тренингов, обучающих программ и как самостоятельный инструмент. Существуют игры узкой направленности, задачами которых является выработка конкретной компетенции и широкой направленности, позволяющие работать с разными запросами, групповые и индивидуальные. Таким образом, для успешной деятельности, направленной на формирование обозначенных способностей, можно выбирать наиболее подходящий формат.

Как и любой учебный процесс, трансформационные игры ставят перед собой определенные цели. Наряду с конкретными задачами, которые зависят от направленности игры, существуют общие цели, присущие большинству трансформационных психологических игр:

1. Игрок получает возможность осознать физические и психологические препятствия, которые не позволяют реализовать ему свои намерения.

2. Игра – это своеобразный тренажер, помогающий пройти определенную проблемную ситуацию в игровой форме, чтобы затем перенести полученный опыт в реальность.

3. Игра позволяет раскрыть внутренний потенциал каждого участника, способствует трансформации одних (отрицательных) качеств в другие (положительные). Данный эффект возможен благодаря наличию в игре всех четырех стадий человеческого состояния: физического, эмоционального, ментального и духовного [5].

Важной чертой данного инструмента, позволяющей говорить о возможности его использования в учебной деятельности, является возможность за относительно короткий промежуток времени (5-6 часов) освоить конкретные навыки, как на уровне осознания, так и на уровне действий. Также важно сочетание групповой работы с индивидуальным подходом к каждому участнику.

Суть трансформационной психологической игры можно определить так: это символическая деятельность, которая моделирует и преобразует реальность, отличается высокой степенью спонтанности и свободы, но протекает в рамках четко заданных правил, решает конкретные

психологические и бизнес-задачи, работает с личностью как целостной структурой, а не с отдельными качествами и имеет своей целью индивидуацию личности через осознание человеком актуального опыта [4].

В процессе формирования личностных компетенций психолога-консультанта особое значение имеют следующие специфические особенности трансформационной игры:

- создание условий, дающих возможность для активного проживания не просто опыта (как в тренинге), а некоего пути трансформации своего «я»;
- чистое проживание составляет 80 % всего процесса игры;
- относительность сюжета и ролей игры и проживание участником не какой-то вымышленной, заданной роли, а самого себя внутри условного метафоричного пространства;
- использование таких механизмов, как выбор и свобода, которые суть ответственности человека за происходящее в игровом пространстве и далее – в жизни;
- в основе трансформационной игры лежит нарратив, который участник имеет возможность деконструировать и прожить по-другому;

Как мы видим, уже в этих особенностях, заложена возможность развития перечисленных нами личностных качеств в частности: личной ответственности; эмоционального интеллекта; стремления к самопознанию.

В современной действительности существуют трансформационные игры, направленные на развитие одного конкретного качества. Например:

Трансформационная игра «Эмуно», направленная на развитие эмоционального интеллекта. Авторы игры: Евгений и Инна Захаровы. Сертифицированные коучи и тренеры. Цель игры развитие эмоционального интеллекта и приобретение эмоционального иммунитета. Игра повышает самооценку осознанность, раскрывает новые возможности для управления собственным эмоциональным состоянием и расширяет возможности понимания чувств окружающих.

Трансформационная игра «Спираль Самопознания», авторы игры: психологи Юлия и Геннадий Демидовы. Игра позволяет понять причины сложной ситуации и найти оптимальные пути решения. Игра работает со страхами, внутренними ограничениями, сомнениями, а также со способностями, на которые можно опереться, при решении любых задач. Для психолога-консультанта игра дает возможность не только познакомиться с собственными психическими процессами, но и развить понимание внутреннего состояния других людей.

Коучинговая игра «Прицелься», автор: Решетникова Анастасия, бизнес-тренер, бизнес-консультант. Цель игры: четкая формулировка цели или конечного результата; оценка препятствий; выработка алгоритма действий. Игра позволяет сформировать навыки целеполагания, реалистичную самооценку, приобрести опыт самостоятельной постановки и реализации цели.

Существуют универсальные трансформационные психологические игры позволяющие работать с любым запросом. Такие игры позволяют не только проработать конкретное качество, но и провести диагностику и самодиагностику участников, для определения ближайших зон развития. Одной из таких игр является Трансформационная игра “Начало: Эффект Бабочки”. Автор Подболотов Д.А. тренер, психолог. Игра базируется на модели четырёх элементов «4Е». Благодаря психологическим техникам, зашитым в игру, участники легко выявляют актуальные задачи и пути их решения.

Большинство игр опираются на научно подтвержденные и признанные психологические теории, но нельзя исключать появление продуктов, отражающих субъективный авторский взгляд и не являющихся работающим психологическим инструментом. Поэтому наряду с практическим подтверждением действенности данного метода, необходимо научное изучение данного направления психологической работы.

Теоретическое изучение трансформационных психологических игр, научно подтвержденные результаты эмпирических исследований позволят внедрить этот перспективный инструмент в систему подготовки психологов-консультантов. Одновременно именно участие студентов – психологов в исследованиях помогут не только собрать необходимую экспериментальную базу, сформировать необходимые для успешной работы личностные качества, но и пополнить рабочий инструментарий выпускников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бозаджиев В.Л. Психолог: профессия и личность. Челябинск. Издательство «Печатный двор» 2011, - 424 с.
2. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. М.: "Академический проект", 1999
3. Романова Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. —464 с: ил.
4. Телегина И.О. Большая психологическая игра, или Игра не в тренинге. – СПб.: Питер, 2013. -160с.
5. Трансформационные игры/: <https://organicwoman.ru/transformacionnye-igry-zachem-v-nikh-ig/>

TRANSFORMATIONAL PSYCHOLOGICAL GAMES AS A METHOD OF FORMING PERSONAL COMPETENCIES OF A CONSULTING PSYCHOLOGIST

Misochenko A.E.

The article presents the personal competencies of a consulting psychologist, necessary for effective work and the ways of their formation using transformational psychological games. The analysis of specific psychological mechanisms of the transformational game and their influence on the process of forming personal competencies is carried out. Examples of games aimed at the development of specific personality traits are given. The possibilities of studying

and practical use of transformational games in the process of training consulting psychologist are considered.

Keywords: transformational psychological game, qualified competencies, personal competencies, professionally important qualities, psychological mechanisms of the impact of the transformational game.

Об авторе:

Мисоченко Анастасия Эдуардовна – аспирантка кафедры «Психология» Тверского государственного университета г. Москва, Россия.

Об авторе на английском языке:

Misochenko Anastasia Eduardovna, post-graduate student of the Department of Psychology at Tver State University, Moscow, Russia.

**ЦЕННОСТЬ БОГАТСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПОВЕДЕНИИ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕЛИГИОЗНЫХ
ТЕКСТОВ ХРИСТИАНСТВА И ИСЛАМА¹⁴**

Мурзина Ю.С., Шитиков П.М., Иброгимов М.А.

В статье ставится проблема детерминации экономического поведения предпринимателей со стороны религиозного контекста. На основе изучения священных книг Библии и Корана сравнивается понимание ценности богатства. Обсуждается вопрос этических норм предпринимательства в христианстве и исламе.

Ключевые слова: ценностные ориентации предпринимателей, религия, ценности, богатство, бедность, этический кодекс предпринимательства.

Изучая ценностные ориентации предпринимателей сферы малого бизнеса, мы пришли к пониманию того, что религия как важный детерминант порождения смыслов и объяснения происходящих событий, способна значимо определять ценностные ориентации в экономическом поведении предпринимателей. В проведенном нами ранее эмпирическом исследовании было выявлено, что только 12% предпринимателей считают себя атеистами, остальные – исповедуют традиционные религии (христианство и ислам), при этом 29% из числа верующих предпринимателей считают свою веру умеренной и достаточно сильной [9]. Развивая тему религиозно-ценностной обусловленности предпринимательского поведения, в этой статье мы хотели бы теоретически изучить вопрос того, как с позиции классических религиозных текстов христианства и ислама преподносится ценность отношения к богатству, бедности и деньгам. В будущем, продолжая логику начатого исследования, нами планируется организация сравнительного межрелигиозного исследования ценностных ориентаций предпринимателей сферы малого бизнеса.

Этические принципы берут свое начало в религиозных концепциях. Религия оказывает на этнос огромное воздействие в силу того, что в своей основе формирует установки по отношению к миру, определяет восприятие сущности и целей человеческого существования. «Даже там, где этическая система выглядит независимой (например, в секуляризованном обществе), этические идеи своим возникновением, мотивацией и образованием обязаны базовому религиозному опыту» [7, с.51]. Однако при формировании ценностных ориентаций личности необходимо рассматривать воздействие более комплексно, учитывая конкретные исторические, экономические, социокультурные и педагогические воздействия. Вместе с тем, базовые социальные ценности формируются всей социокультурной традицией, но, в конечном счете, восходят к религиозным основаниям.

¹⁴ Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ № 19-013-00869а «Ценностные ориентации владельцев успешного семейного бизнеса».

Христианство традиционно считается религией нестяжательства. Сам Иисус Христос в евангелии представляется как странник, которому негде главы приклонить (Мф 8:20) [3]. Его учениками были бедные рыбаки, которым нечем было заплатить налоги (в Мф.17:24-27 описан эпизод, когда к Иисусу подошли сборщики подати, и он отправил Петра поймать рыбу, у которой во рту оказались нужные деньги). Свое пренебрежение к деньгам Христос показывал неоднократно. Например, в Мф.22:15-22. у Иисуса спросили платить ли налоги Риму. Он попросил показать ему монету, т.к. у него их не было, и сказал известную фразу: «отдавайте кесарево кесарю, а Божие – Богу».

В притчах Иисуса Христа богатый человек всегда представлен в негативном свете:

1. Лк. 16: 19-31. Притча о богатом и Лазаре. При жизни богач пировал, не замечая нищего Лазаря у своих ворот. А после смерти богач оказался в аду, а Лазарь – в раю.
2. Лк. 12:16-21. Притча о неразумном богаче. Он собрал огромный урожай, и радовался успеху, но ночью умер, а его богатство оказалось тщетным.

Одним из самых узнаваемых текстов, в котором Иисус Христос выражает свое отношение к богатству является эпизод, в котором богатый юноша выразил желание следовать за Иисусом, но тот потребовал продать свое имение и раздать нищим. Юноша отказался и ушел, а учитель произнес: «Легче верблюду пролезть через игольное ушко, чем богатому войти в Царство небесное» (Мф. 19:24, Лк. 18:25). При этом, Иисус не отказывался от добровольных пожертвований. Среди его последователей были женщины, которые «служили ему своим имением» (Лк.8:1). Однако, тот ученик, который отвечал за финансовые вопросы был назван вором, приземленным человеком (Ин.12:6). Именно он – Иуда, и предал Иисуса за деньги.

Суммировать учение Христа о богатстве можно его словами: «Не копите себе богатств на земле, где их портят моль и ржавчина и где воры могут обокрасть ваш дом Копите лучше себе сокровища на небесах, где их не испортят ни моль, ни ржавчина и куда воры не смогут проникнуть и украсть Ведь где твое сокровище, там будет и твое сердце (Мф 6:19-21).

В Древней Руси, как и в Европе соответствующего периода, стяжательство осуждалось. После 15в., когда христианская мораль проникла во все социальные уклады жизни, у предпринимателей неизбежно складывалось чувство вины «перед Богом и перед людьми» за богатство и его стяжание. Единственным доступным выходом было покаяние и отмаливание грехов. Однако, грехом считалось не столько обладание богатством само по себе, сколько стремление к его приобретению любой ценой: «любостяжание» и «лихоимание». В начале 16в. Иосиф Волоцкий идейно обосновал предпринимательскую деятельность (в отношении

Церкви) как полезную и необходимую для веры и государства. Далее «Домострой» стал оправданием экономической деятельности, обосновав, что человек служит Богу не только «постом и молитвой, но и повседневной жизнью, использованием собственности и праведного богатства» [7, с. 20-21].

С точки зрения *ислама*, материальное богатство является благословением, которое Бог восхваляет и за которое требует благодарности. Ислам учит, что бедность – это проблема и даже бедствие, поэтому важно обращаться к Богу и искать различные способы решения этой проблемы. Бог сказал: «Богатство и дети – украшения этой мирской жизни» [8, сура Пещера, аят 46].

Абд аль-Хади пишет, что ислам рассматривает бедность как опасность для веры, опасность для морали, опасность для целостности мышления, для семьи и общества, и, кроме того, бедность считается бедствием, от которого как от зла Пророк ищет убежища у Бога: «...О Боже, я ищу убежища в Тебе от искушения бедности» (Бухари, хадис, № 832; Муслим, хадис № 589, «достоверный хадис»). Посланник Бога связывал бедность в своей кротости с неверием, злом, которое ищут в качестве доказательства его опасности: «О Аллах, я ищу убежища в Тебе от неверия и бедности» [1, с.135].

Бог дал богатство своему Посланнику Мухаммеду и сказал в Коране: «Я нашел тебя нуждающимся и избавил от нужды» [8, сура Утро, аят 8]. Бог сделал богатство быстрой наградой для своих верных слуг: «Молите прощения у вашего Господа, ибо Он – Прощающий! Он ниспошлет вам с неба обильный дождь, поддержит вас имуществом и сыновьями, устроит для вас сады и заставит течь реки» [8, сура Ной, аяты 10-12].

Важно отметить, что ни в Коране, ни в одном хадисе нет восхваления бедности. Бедность считается одной из самых больших проблем, которая мешает браку. По этой причине Коран предписывает мужчине соблюдать целомудрие и терпение до тех пор, пока он не достигнет экономической независимости. «А те, у которых нет возможности сочетаться браком, пусть соблюдают целомудрие, пока Аллах не обеспечит их достатком от Своих щедрот» (Коран, сура Нур, аят 33). То есть бедность в исламской религии считается проблемой и даже пороком. Причины бедности, по мнению исламских мыслителей, кроются в неверии, малодушии, лени. Такое восприятие бедности мотивирует религиозного человека к труду и активной работе.

Вместе с тем, необходимо отметить, что ценность духовного богатства в исламе превалирует над материальным. Так, Абухурайра, сподвижник Мухаммеда, процитировал слова Пророка: «Настоящее богатство - не в обилии благ, а в душевной щедрости» (Бухари, хадис №5965, «достоверный хадис»). Поэтому достойное похвалы богатство, рассматриваемое людьми как совершенство, – это «богатство души» человека, его убежденность и удовлетворение этим.

Пророк Мухаммад сказал: «Поистине, Аллах (Бог, Господь) любит *набожных, богатых*, а также — *незаметных* [тех, кто не делает благое напоказ, не старается везде светиться]» (Муслим, хадис № 1/597, «достоверный хадис»). В Комментарии к книге «Сады благонравных» слово «богатых» расшифровывается следующим образом: «Богатых: в первую очередь своим внутренним миром, миром души и интеллекта; подсознательно чувствующих изобилие во всем, даже в малом, а не ноющих от нехватки средств либо временных финансовых затруднений; такие в результате многолетнего труда и самодисциплины становятся богатыми и финансово, материально» [2].

Значимым постулатом является отношение к торговле как к священному занятию. Для мусульман Базар – место, где средства пропитания добываются праведным путем. Мухаммаду приписывают такое красноречивое определение: «Базары – накрытые столы Всевышнего, кто приходит туда, тот получает свою долю» [4, с.290]. При такой системе взглядов бедность оказывается пороком: кто беден, тот сам виноват, что не сумел взять с накрытого стола базара. Торговать не стыдно, ведь все пророки ходили на базар [5, с.141]. Пророк Мухаммед сказал: «Правдивый, честный торговец будет (в Раю) среди пророков, праведников и шахидов». (Тирмизи, хадис № 1209, Дарими, хадис № 2539, Даракъутни, хадис № 291). Кроме того, сам Мухаммед в прошлом пас овец и занимался торговой деятельностью. Большаков О. Г. указывает, что согласно анализу большого числа биографий, 61% мусульманских богословов и правоведов VIII-X вв. были торговцами [4].

Как видим из представленного анализа религиозных текстов, отношение к богатству и бедности в христианстве и мусульманстве значительно различаются. Однако, во всех конфессиях религия имеет системообразующий фактор воздействия на предпринимательство. Практическое воплощение этого воздействия – формирование этики бизнеса. Если для мусульманства сам Коран, как главная и священная книга, обозначает основные правила ведения предпринимательской деятельности, то для православных предпринимателей требуется помощь в трактовке священных текстов в экономическом контексте.

Для этих целей в Санкт-Петербурге был создан Союз православных предпринимателей, целью работы которого является формирование культуры предпринимательства и организационного управления, основанных на православных ценностях. В реализации этой цели Союз неоднократно проводил конференцию «Традиционные российские ценности в предпринимательстве: история и современность», а также разработал «Этический кодекс православного предпринимателя» [10]. В последнем постулируется Критерий должного предпринимательства: «предприниматель видит свое достоинство и богатство в созданном им эффективном и этическом бизнесе. В этом бизнесе деньги играют роль

средства для достижения поставленной цели – надежного существования самого дела, как возможности реализации каждой человеческой личности и данных ей от Бога способностей» [там же, с.3].

Таким образом, религиозные тексты христианства и ислама по-разному трактуют отношение к богатству и предпринимательской деятельности. Можно заключить, что ислам – это религия торговли, а Коран содержит основные этические правила ведения бизнеса. Христианство – это религия нестяжательства, осуждающая само богатство и его накопление. Только с 16 века происходит переоценка отношения к честно заработанным материальным благам – труд предпринимателя признается полезным и необходимым для веры и государства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Али аль-Наджар, Абд аль-Хади. аль-Исламу ва-л-иктисаду. Ислам и экономика. Кувейт, 1983. – 223с.
2. Аляутдинов Ш. Хадисы о материальном состоянии и богатстве [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://umma.ru/hadisy-o-materialnom-sostoyanii-i-bogatstve/> (дата просмотра: 5.03.2020).
3. Библия. Книги Священного Писания Ветхого и Нового Завета. – Брюссель: Жизнь с Богом, 1989. – 2536 с.
4. Большаков О.Г. Средневековый город ближнего востока середина 13 века. М.: Наука, 1984. – 290с.
5. Важенин С. Г., Сухих В. В. Доверие в торговых традициях исламских стран//Точка зрения. Екатеринбург, 2010. - 141с.
6. Керов В. В. Конфессиональные основы деловой культуры и делового поведения предпринимательских сообществ в России XVIII-XIX вв. // Вестник РУДН. История России, 2008. №3 (13). С.51-64.
7. Керов В.В. Конфессионально-этическая мотивация хозяйствования староверов в XVIII-XIX веках // Отечественная история. 2001 г. №4. С. 18-40.
8. Коран. – Бейрут: Дор-ул-фачр, 2007. – 604с.
9. Мурзина Ю.С., Позняков В.П. Ценностные ориентации предпринимателей в сфере семьи и бизнеса. Знание. Понимание. Умение, 2019. 4. С. 212-224. doi: <http://dx.doi.org/10.17805/zpu.2019.4.18>
10. Этический кодекс православного предпринимателя. Союз православных предпринимателей Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn--g1aneag3f.xn--p1ai/o-soyuze/dokumenty> (дата обращения: 27.04.2020).

**VALUE OF WEALTH IN THE ECONOMIC BEHAVIOR OF
ENTREPRENEURS: A COMPARATIVE ANALYSIS OF RELIGIOUS TEXTS
OF CHRISTIANITY AND ISLAM**

Murzina J., Shitikov P., Ibrogimov M

The article poses the problem of determining the economic behavior of entrepreneurs from the religious context. We study the holy books of the Bible and Koran. So, we compare the understanding of wealth values in different religions. The issue of ethical standards of entrepreneurship in Christianity and Islam is discussed.

Keywords: value orientations of entrepreneurs, religion, values, wealth, poverty, code of ethics of entrepreneurship.

Об авторах:

Мурзина Ю.С., доцент, к.пс.н.

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия

Шитиков П.М., доцент, к.ф.н.

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия

Иброгимов М.А., аспирант

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия

Об авторах на английском языке:

Murzina J., PhD, Associate Professor, University of Tyumen, Tyumen, Russia

Shitikov P., PhD, Associate Professor, University of Tyumen, Tyumen, Russia

Ibrogimov M., postgraduate student University of Tyumen, Tyumen, Russia

**НЕВРОТИЗМЪТ КАТО ПРЕДПОСТАВКА ЗА УСПЕВАЕМОСТТА
НА СТУДЕНТИТЕ ОТ ПОМАГАЩИТЕ ПРОФЕСИИ**

Петрова К., Миланова К.

В статията са представени детерминантите на невротизма като личностна диспозиция на студентите-психолози и влиянието ѝ върху академичната им успеваемост.

Ключови думи: невротизъм, диспозиция, екстраверсия/интроверсия, психотизъм, социална желателност, академична успеваемост, помагащи професии.

Целта на тази статия е да открие детерминанти на невротизма като личностна диспозиция, които влияят върху успеваемостта на студентите от специалност психология и в частност – да разкрие онези специфични проявления на невротизма, които позволяват на студентите-психолози да се справят успешно с обучението си.

Като изхождаме от дефиницията на Х.Айзенк за невротизма като черта, която обозначава емоционалната лабилност и тревожността на личността, имащи генетична предопределеност [2, с.317], ние защитаваме тезата, че невротизмът има и защитни функции по отношение на развитието и функционирането на личността. В значителна степен това се отнася до академичната успеваемост на студентите и в частност на студентите, изучаващи психология. Основания за подобен анализ ни дават следните аргументи:

1. Тревожността като личностна диспозиция се базира на страха като емоционално състояние, което в значителна степен е осъзнато при човека, но притежава и недотам осъзнати компоненти. Страхът и тревожността, освен сковаващи личността емоции, притежават и защитни функции, произтичащи от филогенетичното и онтогенетичното развитие на човека. В еволюционен план, страхът и тревожността предпазват личността от застрашаващи я събития, явления, обекти, субекти и предупреждават индивида за настъпващи неясни промени. В същото време, вече на равнище личност, тези две емоционални съставки, носейки когнитивен компонент на осъзнаване на социалното и физическото обкръжение, се явяват превенция за поведение, което може да нарани личността. В този смисъл, те притежават социални измерения, активират и мотивират личността за промяна на поведението, на нагласата, на мисленето в посока на предпазване от нещо познато или непознато. Изпитите, текущите оценки и успехът на студентите-психолози зависят от преживяванията им на тревожност и очаквания с неизвестен изход от тривиалната на пръв поглед ситуация, а именно – ситуацията на изпит. Това води до мобилизация на личностния и социалния ресурс на човека, той се представя в по-добра светлина на изпита, а оттам, това се явява и предпоставка за по-висок академичен успех и по-добри резултати от проведената изпитна процедура.
2. Тревожността може да има и обратен знак при взаимодействието „изпитван-изпитващ“ /“преподавател-студент“/, когато води до стесняване на границите на съзнанието, до намаляване на съпротивителните сили, до

ступор, което се отразява негативно на академичните успехи на студентите-психолози. Това състояние зависи от множество фактори на средата, индивидуално-личностни фактори, от негативен предишен опит, от лоша преценка на ситуацията и др. В тези случаи тревожността, като част от невротизма, по-скоро пречи и възпрепятства успеваемостта, въпреки че и тогава говорим за мобилизиращата ѝ роля. С натрупването на опита при полагане на изпити, текущ контрол, тревожността се овладява и се достига до форми на проява, които биха били от полза за личността, отколкото да ѝ нанасят вреди.

3. Емоционалната лабилност/ стабилност са също в пряка зависимост с успеваемостта на студентите от помагащите професии. Тя има и положително, и отрицателно влияние върху личността. Към отрицателните се причисляват смущение, раздразнение, притеснение, невъздържаност, агресивност, пасивност или обобщено, разположени в двата полюса на пасивност и активност и нюансите между тях. Емоционалната лабилност като неблагоприятна характеристика на личността влияе върху резултатите от тестовете, или като води личността до занижена самооценка и ниски резултати, или до завишена самооценка и в повечето случаи – ниски резултати от изпити и текущи проверки.

4. Емоционалната лабилност може да се асоциира и с емпатия, с плахост, срамежливост, стеснителност и т.н., които биха могли да се оценяват от изпитващия като симпатични черти, следователно да водят до завишаване на оценката на студента и снизходително отношение към него. От своя страна, емоционалната лабилност, проявена като невротична реакция, може да е съчетана с висока степен на адаптивност поради разбирането на притесненията и у другите хора, и в този случай, тя да предизвиква емпатия и у другия човек. Като заразяващ социално-психологически механизъм, емоционалната лабилност, проявяваща се като невротизъм, предизвиква на съзнателно и подсъзнателно ниво съчувствие, съжаление, желание да подкрепиш по-нестабилния от теб. И ако тези взаимоотношения са невротичен преподавател и невротичен студент, то това може да породи взаимност и на тази основа – по-високи резултати в обучението и в оценяването.

Аналитичните разсъждения, изведени по-горе, провокират разглеждането на невротизма като личностна диспозиция във връзка и с другата базисна характеристика на Х.Айзенк, а именно интроверсията/ екстраверсията, като отношение и нагласа към заобикалящия ни вътрешен свят, което всъщност налага и съобразяването с тази ориентация. И при тревожността, и при емоционалната лабилност, от значение е посоката на насочеността „навътре“ или „навън“, която ще определи и предопредели успеваемостта на студента-психолог.

Въвеждането на третата суперчерта – психотизма, тясно свързана с неврофизиологичните особености на човешкия организъм [1], няма пряко

отношение към невротизма, въпреки че е една от значимите характеристики, чиито високи показатели следва да ограничават възможностите за изпълнение на отговорностите спрямо помагащите професии. Психотизмът, като сила на суперегото, отличаваща личността със затвореност и нечувствителност, не кореспондира нито с емоционалната лабилност/стабилност, нито с екстраверсията/интроверсията на личността.

Като допълнение към казаното, не бива да се изключва и социалната желателност, която има отношение към академичната успеваемост. Но докато за предходните две качества можем да твърдим, че са генетично обусловени, то социалната желателност е по-скоро резултат от натрупания социален опит и повлияна от социалните модели, преплетена с мотивацията и ценностната система. Затова и във въпросника на Х. Айзенк се определя като скала на лъжата. Тя също оказва влияние върху успеваемостта, но има и отношение към невротизма, тъй като е резултат от тревожността на личността като диспозиционна нагласа и от лабилността като проявяваща се в стресови ситуации. Социалната желателност изпълнява ролята на защитен механизъм и е част от социалната интелигентност на личността.

От направените аналитични разсъждения, в заключение можем да твърдим, че невротизмът като личностна диспозиция за помагащите професии притежава по-скоро адаптивни функции към обучението на студентите и към тяхната академична успеваемост, отколкото да се явява пречка за изпълнението на бъдещите им професионални отговорности.

СПИСЪК НА ЛИТЕРАТУРАТА

1. Айзенк, Х., *Модел за личност, С: Наука и изкуство, 2015*
2. Хълл, Л., Зиглер, Д., *Теории личност, Санкт-Петербург: Питер, 1997, с.317*

NEUROTICISM AS A PREREQUISITE FOR THE SUCCESS OF STUDENTS IN ASSISTING PROFESSIONS

Petrova K., Milanova K.

The article presents the determinants of neuroticism as a personal disposition of psychology students and its influence on their academic performance.

Keywords: neuroticism, disposition, extraversion/introversion, psychotism, social desirability, academic achievement, assisting professions.

Об авторах:

Петрова Красимира, Преподавател, професор, доктор на психологическите науки, ВТУ „Св .св. Кирил и Методий, Велико Търново, България

Миланова Кремена, Задочен докторант към Катедра „Психология“

ВТУ „Св .св. Кирил и Методий, Велико Търново, България

Об авторах на английском языке

Petrova Krasimira, Lecturer, Professor, Doctor of Psychological Science

St.St. Cyril and Methodius, Veliko Tarnovo, Bulgaria

Milanova Kremena, PhD student in Psychology, St.St. Cyril and Methodius, Veliko Tarnovo, Bulgaria

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПОДГОТОВКА НА СУПЕРВИЗОРИ В ПОМАГАЩИТЕ ПРОФЕСИИ

Петрова К.

В статията са представени стъпките за подготовка на супервизори в помагащите професии, както и основните функции, които изпълняват в процеса на супервизия.

Ключови думи: супервизия, супервизор, обучение, функции, помагачи професии.

Целта на тази статия е да се открият някои специфични особености при подготовката на супервизорите за работа с клиенти и потребители на услуги.

Ако супервизията е процес оказване на професионална и методическа подкрепа на хора от помагащите професии, извършвана от специалист, с оглед подобряване на дейностите в услугите и постигане на по-високо качество, съчетано с емоционална подкрепа, то супервизорът е човекът, който реализира тази услуга. Той изпълнява няколко функции – на учител, на ментор, на експерт, на помагач, на методист, като трудно могат да се отдифиренцират ролите. Недопустимо е да се смята, че супервизията е наблюдение, мониторинг, проверка и т.н., тъй като тя е право и необходимост на всеки обучаващ се професионалист в сферата на помагащите професии. В този смисъл, тя е провокирана по-често от обучаващия се и е продиктувана от необходимостта той да се справи с прегарянето, с решаването на по-сложни случаи, с нуждата от методическа и емоционална подкрепа.

Н.Петрова твърди: „Супервизорите се нуждаят от обучение, както всички други професионалисти, те се нуждаят и от супервизия като супервизори.“ [3, с. 94]. Оттук и необходимостта да се търсят начини за повишаване на знанията, уменията и компетенциите на супервизорите. Като тук не можем да не отбележим, че няма изработени стандарти за обучение на супервизори, но се придържаме към схващането на Г. Механджийска, че: „...те могат да поемат функциите на тази позиция, когато притежават оптимално съчетание между достатъчен собствен опит с клиенти и умения да придадат този опит на по-младия специалист.“ [1, с. 53].

Ние предлагаме няколко посоки на работа по подготовката на супервизорите.

I. Наблюдаване на работата на супервизори с опит. Тук се поставят няколко съществени въпроса [2, с. 71-72]:

- *Какъв тип наблюдение ще изберем:* прякото наблюдение смущава процеса на супервизия; включеното наблюдение е недопустимо от етична гледна точка; остава наблюдение през огледало-стъкло или наблюдение на преди това направени записи с процеса на супервизия, при изразено писмено съгласие от всички страни – информирано.
- *Кого ще наблюдаваме* – тук проблемите отвеждат до това, кой определя специалистите по супервизия и тук въпросите са много – няма

регистър за супервизори, няма изисквания, няма нормативна база за регламент на професията и т.н., но въпреки това, наблюдаването и на не толкова добър опит, дава възможност за научаване.

- *Определяне на параметри на наблюдението* – като всяко наблюдение, изискванията са за целенасоченост, планираност, наличие на протокол, ясно дефиниране на коя част от супервизията ще се наблюдава.
- *Обсъждане на супервизията* – необходимо условие е да се обсъди наблюдаването с извършващия супервизията, с обучаемия, с наблюдаващия, тъй като вероятността да е субективна оценката на всеки един от тях е голяма, тоест, говорим за споделяне на видяното.

II. Обучение чрез симулация. Тук заедно с теоретичните знания се формират и умения за работа, а именно, дават се случаи за обсъждане, за практическа /методическа работа/, като обучаваният се поставя в позиция на супервизор, а обучаващият му помага за разрешаването на случай. Изискванията са за:

- Конфиденциалност;
- Компетентност;
- Законосъобразност;
- Добронамереност;
- Партньорство.

III. Супервизия на супервизията. Казаното за наблюдението на работата на супервизори с опит важи и тук. Една по-специфична форма на работа е ко-супервизирането, тоест, извършване на супервизия, съвместно с обучавания и обучаващия. По този начин отпадат ограниченията, свързани с етични ограничения /нуждаещият се от супервизия я приема от двама супервизори, като единият е с повече, а другият с по-малко опит/. Този факт позволява на по-опитния супервизор да направлява дейността на по-малко опитния и процесът протича естествено, без да това да се отразява на обучавания.

IV. Пряко участие в супервизията. Включва реално извършване на супервизия, а супервизорът бива наблюдаван от учител-супервизор, който не се намесва в процеса, а наблюдава и анализира случващото се и в края на супервизията дава „обратна връзка“ за реализираната супервизия.

Какво се постига чрез обучението в супервизия:

- Своевременно се коригират грешки, които могат да се превърнат в навична дейност;
- Преодолява се несигурността на супервизора;
- Получава „обратна връзка“;
- Научава се да си анализира поведението по време на процеса;
- Развива се самонаблюдението и саморефлексията;
- Научава се да търси помощ при по-комплицирани ситуации;
- Научава се да споделя опит.

Изхождайки от необходимостта всеки специалист да бъде подготвен за дейността, която изпълнява, поставяме акцент върху следните функции на супервизията:

- Обучаваща – дава нови знания, формира умения, затвърждава или коригира навици;
- Възпитаваща, развиваща – води до идеята за самонаблюдение, самоконтрол, саморазвитие, до личностно и професионално израстване, до саморефлексивни навични действия;
- Профилактична - води до профилактика на здравето, превенция на прегарянето, до укрепване на психичната организация на помагачия, намалява стреса и обяснява фрустрационните стимули, рационализира опита;
- Прогностична – позволява да се осмисли и предначертае развитието на помагачия като специалист и дори да се предвидят, предначертаят пътищата за неговото израстване;
- Диагностична – прогнозира се посоката на развитие на специалиста, дава се възможност да се види в коя насока са силните му страни, кои свои качества, умения и способности /компетенции/ да развива;
- Защитна – защитава личността от екипа, от клиентите, от самата себе си. Възможността за споделяне предпазва личността от жалби, кверолантни прояви от страна на клиенти;
- Терапевтична – преработването на емоциите и чувствата, изясняването на някои заблуди в когнитивната сфера, намалената мотивация и др. явления, свързани с личността на помагачия, могат да се преодолеят именно чрез тази функция.

Осмислянето на функциите и необходимостта от специализирана подготовка на супервизорите е първата крачка към процеса на усъвършенстване и самоусъвършенстване като условие за успешна подкрепа на помагачите.

СПИСЪК НА ЛИТЕРАТУРАТА

1. Механджийска, Г. Супервизията в социалната работа: подкрепа, ръководство и развитие на помагачите специалисти, С: Изток-Запад, 2019, с.53
2. Петрова, Кр. Социално-психологичен тренинг: теория, методика, практика. – ВТ: Фабер, 2014. – с.71-72
3. Петрова, Н. Супервизия в социалната работа. – С: Веда Словена, 2014. – 94 с.

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS OF THE PROFESSIONAL
TRAINING OF SUPERVISORS IN ASSISTING PROFESSIONS**

Petrova K.

The article presents the steps for training supervisors in the assisting professions, as well as the main functions they perform in the supervisory process.

Keywords: supervision, supervisor, training, functions, assisting professions.

Об авторе:

Петрова Красимира

Преподавател, професор, доктор на психологическите науки

ВТУ „Св. св. Кирил и Методий, Велико Търново, България

Об авторе на английском языке:

Petrova Krasimira

Lecturer, Professor, Doctor of Psychological Science

St.St. Cyril and Methodius, Veliko Tarnovo, Bulgaria

**КОНСТРУИРОВАНИЕ ИНТЕРВЬЮ
«СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О КАРЬЕРЕ»****Сучкова О.В.**

В данной статье описывается разработка интервью «Социальные представления о карьере». Автор статьи анализирует разные определения карьеры, обосновывает значимость конструирования интервью. Автор предлагает включить в опросник параметры: индивидуальные определения карьеры, значимость карьеры, ожидания и достижения, динамика карьеры; причины продвижения в карьере, способы продвижения по карьерной лестнице, отказ от карьеры/завершение карьеры.

Ключевые слова: интервью, карьера, социальные представления, вопросы, организационная психология, продвижение.

Понятие «карьера» является не только психологическим понятием, оно изучается в сферах управления, экономики, социологии, кроме того, это слово знакомо массовому сознанию, то есть не считается исключительно научным термином. Если не учитывать психологические аспекты, то «карьера понимается как постепенное продвижение по служебной лестнице, которое сопровождается изменением социального статуса и повышением ценности специалиста» [1, с.7]. К рассмотрению карьеры обращалось большое количество как отечественных, так и зарубежных исследователей.

Начнём с определения карьеры в словаре по профориентации и психологической поддержке: «успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности. Целесообразно различать: 1) широкое понимание карьеры как профессиональное продвижение, профессиональный рост, как этапы восхождения человека к профессионализму» <...> «результатом карьеры в широком понимании является высокий профессионализм человека, достижение признанного профессионального статуса; 2) более узкое понимание карьеры как должностного продвижения» [6].

Для психологии в целом и организационной психологии в частности важно изучать психологические аспекты карьеры, отражение этого явления в индивидуальном и массовом сознании. Поскольку в данной статье идёт речь о представлениях, уделим внимание соответствующим подходам, затрагивающим когнитивные аспекты. Например, в менеджменте карьера рассматривается как «субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в форме личностного самовыражения; поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника» (А.А. Васецкий) [2, с. 178].

В определении Д.М. Иванцевича и А.А. Лобанова наблюдается, что карьера предполагает когнитивные и поведенческие изменения у личности «карьера – это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и

деятельности в течение трудовой жизни» [цит. по 3, с. 263]. В подходе С.И. Сотниковой также можно обнаружить когнитивный и поведенческий аспект: «Карьера - это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанная с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека» [7, с. 315-334].

Л.Г. Почебут и В.А. Чикер пишут о том, что кроме объективного критерия успешной карьеры (продвижения внутри организации и профессии) есть ещё и субъективный критерий – удовлетворённость личности своими карьерными достижениями. «Критерием личностной, субъективной успешности может быть собственное мнение человека о том, достиг ли он того успеха, к которому стремился. Важным субъективным моментом является зависимость успеха от референтной группы, к которой человек себя относит» [5, с. 204]. Но здесь идёт речь не о представлениях работника о карьере вообще, а о представлениях, направленных на собственную карьеру.

Теоретический обзор литературы по проблеме позволяет говорить о том, что нельзя поставить знак «равно» между профессиональной деятельностью и карьерой. Карьеру отличает продолжительный, последовательный характер, карьера предполагает продвижение, изменения и достижения.

Социальные представления согласно А.И. Донцову и Т.П. Емельяновой это «та часть индивидуальных сознаний, которая типична для представителей одной и той же социальной группы» [4, с. 148]. Социальные представления — это продукт социального познания, представления какой-либо группы о социальном объекте. Карьера является, разумеется, не природным, а социальным объектом, её существование невозможно вне общественных, в частности, трудовых отношений. Предполагается интервьюировать профессиональные группы как разновидности социальных групп.

В психологической науке уже разработаны инструменты, позволяющие изучать психологические аспекты карьеры. Например, известная тестовая методика Э. Шейна «Якоря карьеры», с помощью которой можно измерить уровень выраженности ценностных ориентаций в карьере. Существует методика «Я-Другой, Карьера-Дело» Г.В. Резапкиной, где представлена субшкала «Карьера»; опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер; адаптация Е.А. Могилевкина) и другие.

Почему предлагается интервью, направленное на изучение представлений, а не уровня выраженности признака?

1. С помощью интервью можно получить данные качественного характера, которые содержательно отражают мнения, представления людей во всём их многообразии; показывают субъективное видение респондентов. Мы можем осуществить мониторинг, получить срез – что думают о карьере профессионалы с опытом работы в настоящее время.

2. Можно определить, есть ли у работников организаций переоценка значимости карьеры в ущерб другим сферам жизни. Не пренебрегают ли они собственным здоровьем, семьёй, общением с друзьями, иными интересами. У каких категорий работников, в каких организациях это проявляется?

3. Результаты интервьюирования помогут определить реалистичность в представлениях респондентов о карьере. Насколько специалисты ориентированы усердно трудиться, чтобы получить результаты или хотят «всё и сразу» – быстро и стремительно продвижения по карьерной лестнице, не прилагая усилий. Данный аспект позволит вести работу по сопровождению будущих специалистов, формировать реалистичные представления о карьере, профессиональной деятельности, помочь адаптироваться в организации и помочь сформировать профессиональную идентичность.

Интервью «Социальные представления о карьере» предназначено для работающих специалистов уже имеющих опыт работы несколько лет. Опросник находится в стадии разработки, пилотажное исследование планируется в будущем. На данный момент выделены параметры и сформулированы вопросы респондентам для каждого параметра. Нами предлагается 8 параметров, к каждому создано 4–7 вопросов. В разработке интервью принимали участие студенты 2 курса (2019) факультета психологии Тверского государственного университета, работа велась в рамках дисциплины «Практикум по социально-психологической диагностике».

ПАРАМЕТРЫ

1. Индивидуальные определения карьеры.
2. Значимость карьеры.
3. Востребованность специалиста.
4. Ожидания и достижения.
5. Динамика карьеры.
6. Причины продвижения/не продвижения в карьере.
7. Способы продвижения по карьерной лестнице.
8. Отказ от карьеры/завершение карьеры.

Рассмотрим некоторые конкретные вопросы для респондентов, которые на сегодняшний день представляют рабочий материал для интервью. Большинство вопросов по форме открытые.

Параметр. Индивидуальные определения карьеры

Что такое карьера в Вашем представлении?

Сформулируйте своими словами определение карьеры.

Что для Вас карьера?

Продолжите предложение: «Для меня карьера это...».

Параметр. Значимость карьеры

Какова, по Вашему мнению, значимость карьеры для личности?

Какое место в Вашей жизни занимает Ваша карьера?

Сколько времени Вы готовы уделять своей карьере в жизни? От 0% до 100%?

Является ли для Вас карьера приоритетом в жизни?

Параметр. Причины продвижения/не продвижения в карьере

Влияет ли уровень образования на скорость карьерного роста?

Что мешает продвижению Вашей карьеры?

Какие препятствия могут встретиться во время продвижения в карьере?

Какими качествами нужно обладать, чтобы преодолевать препятствия во время продвижения в карьере?

Параметр. Способы продвижения по карьерной лестнице

Является ли обязательным продвижения по карьерной лестнице?

Какие Вы видите способы продвижения в карьере?

Какие способы продвижения по карьерной лестнице Вы используете?

На что Вы готовы пойти ради продвижения в карьере?

Какими качествами, по-вашему мнению, должен обладать сотрудник для продвижения по карьерной лестнице?

Продолжите предложение: «Ради продвижения по карьерной лестнице я бы никогда не...»

Параметр. Отказ от карьеры/завершение карьеры

Продолжите предложение: Я готов(а) уйти с работы, если...

Что может заставить Вас отказаться от карьеры?

Какие причины могут повлиять на отказ от карьеры?

Задумывались ли Вы об окончании карьеры?

Каким Вы видите окончание Вашей карьеры?

Охарактеризуйте идеальное окончание карьеры работающего профессионала.

Охарактеризуйте человека, который отказался от карьеры (строить карьеру). Какой он?

Изучение проблематики представлений о карьере имеет междисциплинарный характер внутри психологической науки. Данное исследование обладает теоретической значимостью, оно может внести вклад в организационную и социальную психологию. Результаты могут обогатить раздел организационной психологии «психология карьеры» и психологию больших социальных групп и общностей – помогут больше узнать о социальных представлениях, как о феномене социального познания. Материал также представляет интерес для изучения аттитюдов, а именно их когнитивного компонента. В частности, результаты могут внести вклад в изучение социальных установок по отношению к карьере, поскольку изучаются когнитивные структуры – представления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бедина В.Ю. Психология карьеры личности: учебное пособие / В.Ю. Бедина. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р.Державина, 2019. – 112 с.

2. Васецкий А.А. Основы менеджмента: учебное пособие / А.А. Васецкий, Н.А. Тарасов, В.В. Яновский. – СПб.: СЗАГС, 2010. – 287 с.
3. Горчакова Л.Н. Понятие «Карьера» в научно-практической литературе [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2010. – №1-2. Т. 2. – С. 263-266. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/13/1029/> (дата обращения: 09.04.2019).
4. Донцов А.И., Емельянова Т.П. Концепция социальных представлений в современной французской психологии // Вопросы психологии. – 1984. – № 1. – С. 147-152.
5. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
6. Словарь по профориентации и психологической поддержке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <https://990.slovaronline.com/129-карьера> (дата обращения 19.04.2019 г.).
7. Сотникова С.И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов; под ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 513 с.

**THE DESIGNING OF THE INTERVIEW «SOCIAL REPRESENTATIONS
ABOUT CAREER »
Suchkova O.**

This article is devoted to the designing of the interview «social representation about career ». The author analyzes different definitions of career, justifies the importance of interview design. The author suggests including the following parameters in the questionnaire: individual career definitions, career significance, expectations and achievements, and career dynamics; reasons for career advancement, ways to move up the career ladder, giving up a career/ending a career.

Keywords: interview, career, social representation, questions, organizational psychology, advancement.

Об авторе:

Сучкова Ольга Владимировна, доцент, кандидат психологических наук.
Тверской государственный университет, Тверь, Россия

Об авторе на английском языке

Olga Suchkova, docent, candidate of psychological Sciences
Tver state university, Tver, Russia

**ПРОФЕСИОНАЛНА ИДЕНТИЧНОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНА
АЗ-КОНЦЕПЦИЯ – ТОЧКИ НА ПРЕСИЧАНЕ**

Чавдарова В.А.

Професионалната Аз-концепция е съставен, интегрален конструкт, включващ голям обем от определения и променливи, които детерминират самооценката на личността. Професионалната идентичност сама по себе си е променлива – цел и не подлежи на „раздробяване“. Именно от тази изследователска позиция професионалната Аз-концепция и професионалната идентичност не могат да бъдат взаимозаменяеми, а само взаимно допълващи се параметри на личността.

Ключови думи: Аз-концепция, професионална идентичност, професионално самосъзнание, идентификация, самоопределение

Описанието на професията, нейният образ е двигателят, провокиращ субекта посредством процесуална активност да достигне професионална идентичност, т.е. идентичността се разглежда като резултат от процесите, протичащи в професионалната Аз-концепция [Шнайдер, 2004].

Нашето мнение е, че отговорът на въпроса за съотношението на обема на двете понятия не е толкова важен, колкото операционализацията им. Професионалната Аз-концепция е съставен, интегрален конструкт, включващ голям обем от определения и променливи, които детерминират самооценката на личността. Професионалната идентичност сама по себе си е променлива – цел и не подлежи на „раздробяване“. Именно от тази изследователска позиция професионалната Аз-концепция и професионалната идентичност не могат да бъдат взаимозаменяеми, а само взаимно допълващи се параметри на личността.

От гледна точка на генезиса на различните структури в професионалното самосъзнание, двата конструкта следва да се разглеждат като динамични образования, които през по-голямата част от професионалния живот са в процес на изменение под влияние на външни и вътрешни променливи. Това позволява да избегнем философския въпрос за това, кой конструкт от кой е произлязъл и да се утвърди подходът, утвърждаващ взаимозависимия характер на техните връзки.

В същото време ние приемаме позицията на Шнайдер за първенството на професионалната Аз-концепция в онтогенезата на професионалното самосъзнание като не можем да не отбележим, че изменението в структурата на професионалната идентичност водят до изменения в структурата на Аз-концепцията и обратно.

Първоначално в теорията на Сюзър, както и в много, в това число и съвременни изследвания е поставен акцент върху конкретни професионално-релевантни личностни черти, което поставя личностните черти като еднопластови, а не като йерархични. По-късно, когато към теорията се включват други важни, значими и реално отнасящи се към професионалната Аз-концепция променливи като самоефективност,

кариерни ориентации, професионална пригодност и т.н. изследванията по необходимост се превръщат в многомерни [Сюпър, 1990].

Затова, от наша гледна точка понятието Аз-концепция изпълнява ролята на своеобразна методологическа основа, чиято основна функция е обединяването на съвкупността от променливи, отговарящи за професионално релевантните представи за себе си. Изхождайки от това, определяме Аз-концепцията като финална точка от вектора на развитието на емоционалния компонент и акумулираща резултата от синтеза на професионалните представи за себе си – когнитивен компонент.

Можем да обобщим, че професионалната идентичност е многомерен и интегрален психологически феномен, обезпечаващ на личността цялостност, тъждественост и определеност, развива се в хода на професионалното обучение и се позиционира в полето на процесите на самоопределение, самоорганизация и персонализация като се обуславя от развитието на рефлексията при спазването на следните условия:

На първо място професионалната идентичност е уникална и е пряко свързана с функционалното и екзистенциалното Аз по отношение на професионалните роли, които са резултат от комбинации от неповторими личностни и професионални свойства, характерни за специфична социална и професионална реалност. Постигането на професионална идентичност предполага високо ниво регулиране на поведението, осъществяване на професионалното самоопределение и самоорганизация /придобиване на опит/, интеграция в професионалното съобщество, формиране и рефлексия по отношение на представите за себе си като специалист /формиране на адекватен Аз-образ/.

На второ място структурата на професионалната идентичност включва самоопределение, самоорганизация, персонализация, и лични ценности. Съдържателният аспект на структурата на идентичността определя тъждествеността, самоопределеността и целостта на личността.

На трето място - изграждането на структурата на професионалната идентичност се осъществява динамично чрез идентификация или отчуждение, осигуряващи професионална социализация и съответстващи на развитието и екзистенциално-смислови и операционно-технически сфери от функционирането на личността посредством професионалното /лично, парадигмално и инструментално/ самоопределение и самоорганизация. Този динамичен аспект осигурява тъждественост между комуникационно-интерактивната и емоционално-мотивационната сфера на личността като осъществява персонализация в професионалното общество /в съотношението ние – те /. Целостта на личността се достига чрез развитието на Аз-образа посредством рефлексии и самоописание, т.е. чрез съотнасянето на външното многообразие към вътрешния свят.

Могат да се разграничат няколко нива на влияние на редица условия върху професионалната идентичност. В дълбинен план влияние оказват

личните и социални ценности; в частно-професионален – другите хора; в индивидуален план се формира професионалната готовност, а в социално-психологически – ролята на значимите други, хомогенността и стабилността на социалната среда, социалните взаимодействия и определянето на техните граници.

Постигането на професионална идентичност в процеса на обучение е възможно в рамките на личностно-центрирания подход посредством творческа познавателна активност, теоретична и психо-техническа подготовка чрез конструиране на професионално-психологически ситуации от типа „аз и работата ми“, „аз и другите“, развитие на „аз-образа“ и чрез самоорганизация по пътя на усвояването и преработката на професионалните ритуали и моделиране на образа на бъдещата професионална реализация и представата на себе си в нея.

Задължително условие за постигане на професионална идентичност е практикуването на социално взаимодействие и включването на личността в професионални дейности, съответстващи на емоционално-ценностния и професионално-личностния и статус.

Понятието „идентичност“ следва да се разглежда в три аспекта: *в широк план от гледна точка на професиогенезата, в тясно специфичен – на основата на усвояването на конкретна професионална дейност и в дълбинен план като изграждане на личностни структури.*

Като извод можем да приемем че понятието „идентичност“ е многомерен, интегративен психологически феномен, който осигурява цялостност, тъждественост и определеност на личността. Същността на идентичността е синтез от обособяването на характеристиките на човека в уникална структура, която се определя и изменя в резултат от субективната прагматическа ориентация в постоянно променящата се среда.

Професионалната идентичност е самореференция на уникалността на екзистенциалното Аз по отношение на професията, обусловена от неповторимостта на личностните и професионалните свойства на човека при наличие на принадлежност към определена социална и професионална реалност.

По отношение на същността на професионалната идентичност на практическите психолози, можем да твърдим, че тя е свързана със самостоятелност и отговорност по отношение на визията за професионалното бъдеще. Предполага високо ниво на смисловите и регулаторни основи на поведението в ситуации на неопределеност от приближаващото професионално бъдеще, осъществяване на личностното, парадигмално, инструментално и ситуативно /в рамките на клиент-проблем-психолог/ самоопределение. Основно изискване е интеграцията на личността на психолога в професионалното съобщество, формиране и рефлексия на представите за себе си като професионалист /формиран адекватен Аз-образ, в който са актуализирани хуманността,

инициативността и способността за преодоляване на трудностите/. Това на практика означава, че изследванията на тази професионална група по необходимост предполагат обособяването на предиктори на професионална пригодност.

Необходимо е разработването и внедряването на личностно-позиционни модели на обучение на психолозите; разработка и внедряване в практиката на обучението във ВУЗ на авторски практически ориентирани програми и учебни пособия и т.н., залагащи върху изследването на индивидуалните способности и личностни ресурси на студентите и обвързване на тази диагностика с план за детайлно професионално ориентиране и работещ модел на кариерно консултиране.

По отношение на генетиката, структурата и факторите за формиране на професионалната идентичност могат да се направят следните изводи:

1. Същността и динамиката на професионалната идентичност се реконструират в пространството на самоопределението, самоорганизацията и персонализацията. Психологическата природа на идентичността се експлицира в перспективата „Професия“ /работа/, „Личност“ /Аз-образ/ и „Другите“ /професионално общество/. Тази съвкупност поражда цялостна, устойчива и тъждествена структура, назована идентичност.
2. Основните структурни компоненти на професионалната идентичност са индивидуалните ценности на личността, професионалната Аз-концепция и пространствено-времевите характеристики на дейността.
3. Структурата на идентичността е йерархична и съответства на генетически различните форми на паметта – латентна идентичност; изразена, но пасивна идентичност; изразена, активна идентичност и изразена, открита и устойчива идентичност.
4. Иницирането на постигането на професионалната идентичност зависи от нивото на отговорност, която бъдещият специалист е готов да поеме, от съотношението между процесуалната и целевата активност, от нивото на личностното му развитие, както и от характера на екзистенциалното и функционалното му Аз. Съществен фактор е и мотивационната готовност по отношение избрания път на професионална реализация, социализацията в съответното професионално съобщество, както и постоянното личностно развитие.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

Чавдарова, Велислава. "Кроскултурални аспекти на кариерния избор", Унив.изд."Св.св.Кирил и Методий», В.Т. 2018, 309 стр., ISBN 978-619-208-173-7.

PROFESSIONAL IDENTITY AND PROFESSIONAL SELF-CONCEPT - POINTS OF INTERSECTION
Chavdarova V.A.

The professional self-concept is a composite, integral construct, including a large volume of definitions and variables that determine the self-esteem of the individual. Professional identity itself is variable - purposeful and not subject to "fragmentation". It is from this research position that the professional self-concept and the professional identity cannot be interchangeable, but only mutually complementary parameters of the personality.

Keywords: self-concept, professional identity, professional self-awareness, identification, self-determination.

Об авторе:

Чавдарова Велислава Атанасова
професор доктор, ВТУ“Св.св.Кирил и Методий“, гр. Велико Търново, България

Об авторе на английском языке:

Chavdarova Velislava Atanasova
Professor Doctor, University of Veliko Tarnovo "St. St. Cyril and Methodius", Veliko Tarnovo, Bulgaria

МОЛОДЕЖНАЯ СЕКЦИЯ

УДК 159.9

Азаданов С.Д., Юдичева Е.Д. – студенты III курса, направление «Психология», Тверской государственный университет, г. Тверь, Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Становова Л.А.

ПРОБЛЕМА КОНФЛИКТА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

В данной статье рассмотрен феномен конфликта с точки зрения организационной психологии, описаны основные теоретические подходы, изучающие данную проблематику, описана его феноменология, а также отмечены показатели и факторы конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, организация

Современный мир бросает новые вызовы организациям: появляется потребность в использовании инновационных технологий, возникают специфические проблемы в области управления персоналом, создаются новые требования к созданию условий труда. Поэтому одним из наиболее востребованных направлений развития психологической науки и практики в данный момент является организационная психология. Актуальные общемировые тенденции заставляют организации обращаться к психологическим исследованиям для решения возникающих проблем, а также повышения эффективности и работоспособности своих сотрудников.

Организацию принято считать ячейкой современного общества, поскольку социальная жизнь подавляющего числа людей так или иначе проходит в составе организаций [3]. Социальная же жизнь человека в свою очередь невозможна без столкновения мнений, ценностей и целей внутри рабочего коллектива, и такие столкновения приводят к конфликтам. Конфликты пронизывают все сферы человеческой жизни, и деятельность человека в организации, которая носит коллективный характер, не исключение.

Важность изучения конфликтов в организации также обусловлена практической значимостью: в настоящее время существуют исследования, говорящие о том, что трудовой конфликт несёт деструктивные последствия, снижая производительность труда в организации, приводя к дезинтеграции производства, мешает экономическому и социальному развитию коллектива, сопровождается ощутимыми потерями ресурсов. Только около 62% конфликтов в организации разрешается или регулируется на одной из стадий протекания конфликта. В 38% конфликтов противоречие не разрешается или обостряется. Это происходит тогда, когда конфликт затухает (6%), перерастает в другой (15%) или устраняется административным путем (17%) [6, с. 10].

Проблеме конфликтов в организации уделено немало внимания как в зарубежной психологии, так и в российской науке. Данный феномен широко рассматривали такие зарубежные психологи как Р. Дарендорф, В.Зигер,

Л. Ланг, Д.Г. Скотт, Г.Саймон, Р. Фишер и другие. Однако изучение этого феномена по-прежнему продолжает быть актуальным, несмотря на то, что эта проблема изучалась и в отечественной организационной психологии такими психологами как Е.В. Александрова, А.Ю. Горохов, А.А. Грачёв, Н.В. Гришина Ю.В. Макаров, А.А. Русали, и другими.

Первоначально изучение конфликтов лежало в поле социологии, но учёные-социологи описывали этот феномен как социальное явление, не рассматривая его в зависимости от психологических факторов [4, с. 16]. В русле психологии В.Г. Асеевым, Л.И. Божович, К.А. Коваль, О.В. Кузьменковой, Л.М. Митиной, и рядом других отечественных исследователей принято рассматривать конфликт как источник развития индивида и приобретение им качественно новых образований. В таком контексте понятие конфликта обычно рассматривается в психологии личности.

Несмотря на большое количество накопленного знания в психологической науке, до сих пор не существует единой теории или взгляда, объясняющей природу данного феномена. Ряд исследователей трактует конфликт как борьбу, противодействие, противоречие [7 с. 326]. Другими психологами конфликт рассматривается как вид коммуникации, ситуационная несовместимость, ситуация ненайденного выхода, тип конкурентного взаимодействия, и даже как процесс развития взаимодействия субъектов по поводу различия их интересов и ценностных ориентации. Чаще всего среди сущностных характеристик конфликта выделяют: наличие противоречия между субъектами; их противодействие; негативные эмоции участников по отношению друг к другу [1, с. 51]. Анализируя основные элементы конфликта, исследователи пришли к выводу, что он содержит в себе предмет, объект и участников.

Любой конфликт появляется только лишь при наличии его предмета. Конфликты среди индивидов либо социальных групп не бывают бесосновательным, но совершаются только в том случае, если его члены не способны «поделить» что-то между собой. Необходимо различать определения «объект» и «предмет» конфликта. В общем смысле объектом конфликта характеризуется та часть действительности, что вовлечена во взаимодействие с субъектами инцидента. Предметом конфликтной ситуации считаются те противоречия, которые появляются между оппонентами и которые они стремятся разрешить в процессе противоборства [1, с. 52]. Та ценность, из-за которой возникает столкновение интересов противоборствующих сторон, и является предметом инцидента.

Важно отметить, что конфликты возникают по поводу какого-либо объекта, однако их суть выражается в предмете конфликта. По этой причине и разрешение либо урегулирование конфликта в первую очередь сопряжено с устранением не его объекта, а предмета [1, с. 53]. Следующее отличие

между объектом и предметом конфликта заключается в том, что объект конфликта способен быть как явным, так и латентным (скрытым). Однако предмет конфликта, то есть противоречие между его оппонентами, постоянно проявляется отчетливо [5, с. 46].

Наиболее эффективным способом избежания конфликтных ситуаций является комплекс мер по предотвращению зарождающихся конфликтов. Профилактика конфликта - это работа с потенциальным, ещё не начавшимся конфликтом. Такая работа подразумевает под собой анализ и прогноз конфликтной ситуации, а также поиск возможных путей его разрешения. При этом для построения наиболее эффективного плана профилактики важно обратить внимание на схожие конфликты в организациях подобного типа [7, с. 340].

Изучая причины возникновения конфликтов в организации, исследователи приходят к выводу, что одной из причин является неопределённость и нестабильность организации [2]. Среди работников появление конфликтов оказывает отрицательное влияние на работоспособность и эффективность, что влечёт за собой снижение общей производительности труда в организации. Это подтверждается и исследованиями: так, по результатам исследований, проведенных в этой области, было выявлено, что при конфликте в организации теряется от 37% до 63% производительности труда [4, с. 4]. Во избежание данной проблемы руководство может создавать чёткие понятные стратегии управления персоналом, разрабатывать конкретные стратегические планы по развитию организации. Это способно сформировать у сотрудников организации ощущение стабильности, что в дальнейшем позволит снизить конфликтность работников.

Помимо снижения производительности в организации некоторыми исследователями отмечается и положительная роль организационных конфликтов. Так, существует подход, в рамках которого конфликтная ситуация рассматривается как инструментом развития организации, и вообще любой социальной группы. Хотя конфликт и может иметь деструктивные последствия, но в целом, в перспективе они оказываются не так разрушительны, как возможные последствия информационной и социальной блокады конфликтов [7, с. 342].

Таким образом, в результате анализа научных монографий, статей и исследований было установлено, что на протяжении развития психологической науки взгляды на природу конфликтного поведения возникали, оспаривались и видоизменялись. Но даже в нынешнем состоянии современной психологии не существует единой общепринятой теории конфликта. Сегодня понятие конфликта нельзя отнести к одной научной дисциплине. Разные научные области наделяют понятие конфликта своим уникальным содержанием. Термином «конфликт» обозначается широкий спектр различных явлений. Ряд исследователей, разрабатывающих

данную проблему, считают, что конфликт - это одна из форм адекватного человеческого взаимодействия, конфликт не обязательно приводит к разрушениям, служит сохранению целого, может быть управляем, содержит в себе потенциальные позитивные возможности. Другие ученые полагают, что избегание и ликвидация конфликтов являются приоритетными целями психологии, работающей с организацией. Современная психологическая наука находится в стадии уточнения понятий и разработки проблемы феноменологии конфликта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцупов А.Я. Шепилов А.И. / А.Я. Анцупов, А.И. Шепилов. - Конфликтология.: Эксмо, 2009. - 512с.
2. Галиуллина Г.И., Губайдуллина Р.Т., «Организационные конфликты, теоретические аспекты их выявления» Скиф. Вопросы студенческой науки, no. 4 (32), 2019, стр. 164-167.
3. Дударева Е. И., Демидова Л. И. "Психологическая профилактика конфликтов в организациях" Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наука и социум», №. 2, 2017, стр. 39-43.
4. Король Л.Г., Малимонов И.В., Рахинский Д.В. Конфликтология: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям 37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом. – Ульяновск: Зебра, 2015. – 248 с.
5. Мириманова М. С. / М.С. Мириманова Конфликтология: Учебник для студ. сред. пед. учеб. заведений, 2-е изд. испр., — М. Издательский центр, 2004. - 320 с.
6. Психология разрешения конфликтов между военнослужащими. Шепилов А.И. Учебное пособие. - М.: Военный университет, 1999. - 40 с
7. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.

Azadanov S.D., Yudicheva E.D., 3rd year students, direction «Psychology»

Tver State University

Supervisor: Ph.D in Psychology

Associate Professor Stanovova L.A.

THE PROBLEM OF CONFLICT IN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

This article examines the phenomenon of conflict from the point of view of organizational psychology, describes the main theoretical approaches that study this problem, describes its phenomenology, and also notes the indicators and factors of conflicts.

Keywords: conflict, organization

УДК 159.9

*Кафланова А.К., Магистрант факультета «Психология образования»
ФГБОУ ВО МГППУ, г. Москва, Россия*

annkafl@mail.ru

Научный руководитель: Егоренко Т.А.

*заведующая кафедрой «Педагогическая психология имени профессора
В.А. Гуружапова», кандидат психологических наук, доцент
ФГБОУ ВО МГППУ, Россия, г. Москва*

ОСНОВНЫЕ МОТИВЫ ВЫБОРА ОБУЧЕНИЯ В МАГИСТРАТУРЕ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Статья посвящена изучению мотивов, которыми руководствуются студенты при выборе обучения в магистратуре психолого- педагогического направления. Были применены три психологические методики: «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда (модификация Г.В.Резапкиной) и «Диагностика мотивационной структуры личности В.Э.Мильмана. Были выявлены ведущие мотивы обучения, среди которых - личностная значимость будущей профессии, гуманистическая и творческая направленность личности.

Ключевые слова: мотивы выбора, профессиональная направленность, мотивационная структура личности.

В условиях динамично меняющейся ситуации на рынке труда, становится актуальной проблема мотивации обучения в магистратуре, которую можно рассматривать как повышение квалификации либо переквалификацию уже состоявшихся специалистов.

По мнению Т.А. Егоренко «...становление студента как профессионала, субъекта деятельности сопровождается формированием у него умения решать межличностные задачи и действовать адекватно и проницательно в ситуации социального взаимодействия. Названное умение может рассматриваться в качестве системообразующего фактора в процессе формирования профессиональных компетенций» [2, с.111].

Особую роль в ситуации выбора отводится мотивации, которая является ведущим побуждающим фактором, вызывающим активность личности, но, между тем, является и смысловым ядром поступка.

Мотивация, согласно позиции российского психолога, И.А. Джидарьян, «...является сложным механизмом соотнесения личностью внутренних и внешних факторов поведения, обуславливающих возникновение, направление и способы осуществления определенной деятельности» [1, с. 149].

Способы формирования мотивов, согласно Е. П. Ильину, разделяют на экстринсивные (внешние) и интринсивные (внутренние) [4, с. 67].

Внешние мотивы характеризуются податливостью личности к воздействиям извне. Внутренние, в свою очередь, подразумевают формирование мотива исходя из собственных стремлений. Именно

базирование на внутренних мотивах обуславливает успешность профессиональной деятельности.

Ряд отечественных исследователей рассматривали мотивацию студентов при поступлении в магистратуру и выборе магистерских программ. В частности, Е.Н. Заборова и И.Г. Глазкова анализировали проблемы и противоречия, с которыми сталкиваются магистранты и преподаватели в ходе реализации образовательного процесса, сопоставляя взгляды обеих сторон. Принятие решения о поступлении в магистратуру зачастую обусловлено рядом личностных черт и особенностей человека [3, с. 113–118].

Профессионально - квалификационный портрет магистранта был предложен А.В. Леденовой, в котором она отмечает такие особенности как стартовые условия, обусловленные предыдущим образованием, профессиональными навыками, а также жизненным опытом. Магистратура является образованием для взрослых, зрелых личностей. Иными словами, возрастной период обуславливает потребность в личностном, интеллектуальном и карьерном развитии, имея за плечами определенный социальный и учебно- профессиональный опыт [5, с. 78-81].

Цель исследования заключалась в изучении основных мотивов выбора магистрантами профессии психолого- педагогической направленности.

Методики исследования: «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой, «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда (модификация Г.В.Резапкиной) и «Диагностика мотивационной структуры личности В.Э.Мильмана. В исследовании приняли участие 82 магистранта психолого- педагогического направления.

Результаты продемонстрировали преобладание у студентов магистратуры внутренних мотивов над внешними, что говорит о доминировании личностной значимости профессии для магистрантов.

Творческий тип мотивационной направленности является одним из доминирующих у магистрантов, что говорит о нетерпимости испытуемых к работе строго регламентированного формата, их потребности в пространстве для творческого поиска, а также о способности оригинально подходить к решению проблем в учебной и профессиональной деятельности.

Мотив привнесения общественной пользы является одним из преобладающих в мотивационной структуре личности магистрантов, выявляя их потребность в оказании психологической помощи людям, а также глубокое внутреннее удовлетворение от результата такого рода взаимодействия.

Характерно для испытуемых и независимое от общественного мнения мышление, а также высокая степень самосознания, развитая эмпатия и, в целом, социальная направленность, выражающаяся не только в желании, но и в умении взаимодействовать с людьми.

Анализируя вышесказанное, можно заключить, что ведущими мотивами обучения в магистратуре психолого- педагогической направленности являются личностная значимость будущей профессии, включающая в себя стремление приносить общественную пользу. Доминантными были выявлены мотивы, раскрывающие нацеленность магистрантов на взаимодействие с обществом, гуманистичность и творчество. Превалирование интринсивных мотивов у испытуемых говорит об осознанности выбора, базировании на личностных стремлениях, а значит, о положительной перспективе профессионального развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Джидарьян И. А. О месте потребностей, эмоций, чувств в мотивации личности. //Теоретические проблемы психологии личности. /Под ред. Е.В. Шороховой. - М.: Наука, 1974. - 310 с.
2. Егоренко Т.А. Роль социального интеллекта в процессе профессионального становления личности на этапе обучения в вузе [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2018. Том 7. № 3.С. 109–114. -Режим доступа: https://psyjournals.ru/files/96226/jmfp_2018_n_3_Egorenko.pdf (дата обращения: 20.04.2020 г.).
3. Заборова Е.Н., Глазкова И.Г., Маркова Т.Л. Подготовка магистров без ответов // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2014. № 2. С. 113– 118.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2011- 512 с.
5. Леденева А.В. Профессионально- квалификационный портрет магистранта // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2015. № 7–10. С. 78–81

*Kaflanova A.K. undergraduate of the faculty of "Psychology of Education"
FSBEI HE MGPPU, Moscow, Russia
annkafl@mail.ru*

*Scientific adviser: Egorenko T.A., Head of the Department of Pedagogical Psychology named after Professor V.A. Guruzhapova ", candidate of psychological sciences, associate professor
FSBEI HE MGPPU, Russia, Moscow*

THE MAIN MOTIVES FOR THE CHOICE OF EDUCATION IN THE MAGISTRACY OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ORIENTATION

The article is devoted to the study of the motives that guide students when choosing a master's degree in psychological and pedagogical direction. Three psychological methods were applied: "Motives for choosing a profession" by R. V. Ovcharova "Definition of professional personality type" by J. Holland (modified by G. V. Rezapkina) and "Diagnostics of motivational structure of personality by V. E. Milman. The leading motives of training were identified, including the personal significance of the future profession, humanistic and creative orientation of the individual.

Keywords: the features of the motivational, professional orientation, the motivational sphere of personality.

УДК 159.9

*Константинова С.С., студент IV курса, направление «Психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – доктор психологических наук,
профессор Копылова Н.В.*

ВЛИЯНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Статья посвящена актуальной проблеме влияния коммуникативной компетентности на профессиональное выгорание педагогических работников. В статье описываются результаты регрессионного анализа, отражающего влияние уровня коммуникативной компетентности педагогов на уровень их профессионального выгорания.

***Ключевые слова:** коммуникативная компетентность, профессиональное выгорание, педагоги, влияние коммуникативной компетентности на профессиональное выгорание.*

Изучение феноменов профессионального выгорания и коммуникативной компетентности в рамках педагогической деятельности является актуальным на сегодняшний день. Уровень профессионального выгорания и уровень коммуникативной компетентности педагогов отражается на эффективности педагогической деятельности в целом. Большое количество опубликованных исследований по проблеме профессионального выгорания касаются труда педагогов. Большинство авторов считает, что педагоги вследствие специфики своей деятельности, наиболее подвержены профессиональному выгоранию. Поэтому, при рассмотрении данного феномена важно выделить дополнительные факторы, влияющие на уровень профессионального выгорания. В рамках данной работы таким фактором выступила коммуникативная компетентность.

В результате теоретического исследования было установлено, что педагоги, обладающие высоким уровнем коммуникативной компетентности, наилучшим образом справляются с трудностями, возникающими в деловом взаимодействии. Они успешно решают задачи оптимизации коммуникационных процессов в процессе работы, формирования доверительных отношений с субъектами своей деятельности, комфортных морально-психологических условий деятельности. Низкий уровень развития коммуникативной компетентности приводит к увеличению ситуаций неудач, снижает удовлетворенность профессией, разрушает профессиональную мотивацию. Следовательно, можно говорить о взаимосвязи коммуникативной компетентности и профессионального выгорания, а также о влиянии уровня коммуникативной компетентности на уровень профессионального выгорания. Таким образом, можно предположить, что уровень коммуникативной компетентности влияет на уровень профессионального выгорания [2, с. 112].

Также в процессе изучения теоретических материалов по данной проблематике, было установлено, что стиль педагогического общения является составляющей коммуникативной компетентности педагога, а именно: коммуникативно компетентным является стиль активного взаимодействия при общении педагога с учениками [3, с. 240; 4, с. 571].

Основываясь на работах различных авторов, мы выяснили, что коммуникативная компетентность представляет собой совокупность коммуникативных способностей, коммуникативных знаний и коммуникативных умений человека. Поэтому в рамках эмпирического исследования мы диагностировали уровень развития коммуникативных умений педагога [1, с. 23].

Целью данного исследования было выявление влияния коммуникативной компетентности на профессиональное выгорание педагогов.

Объект исследования – педагогический состав ГБП ОУ «Тверской колледж им. Героя Советского Союза П.А.Кайкова».

Предмет исследования – влияние коммуникативной компетентности на профессиональное выгорание педагогов.

Была выдвинута следующая гипотеза: с повышением уровня коммуникативной компетентности уровень профессионального выгорания будет снижаться.

Выборку исследования составили педагогические работники ГБП ОУ «Тверской колледж им. Героя Советского Союза П.А.Кайкова» в количестве 62 человек (17 мужчин и 45 женщин в возрасте от 24 до 70 лет, со стажем работы по специальности от 1 года до 45 лет).

Для проведения эмпирического исследования были использованы следующие методы и методики:

- методика «Диагностика профессионального выгорания» (К.Маслач, С.Джексон);
- тест «Коммуникативные умения» Л.Михельсона;
- тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н.Бочарова).

Перейдем к описанию результатов регрессионного анализа.

Полученный коэффициент детерминации ($R=0,877$) свидетельствует о наличии плотной линейной взаимосвязи между коммуникативной компетентностью и профессиональным выгоранием.

Коэффициент R -квадрат= $0,768$ означает, что наша регрессионная модель описывает 75,4% случаев, когда повышение коммуникативной компетентности влечет за собой понижение уровня профессионального выгорания.

Статистическая значимость (Sig <0,5) указывает на то, что регрессионная модель, построенная на основе данных респондентов, попавших в выборку, справедлива для всей генеральной совокупности в целом.

Значение коэффициента регрессии независимой переменной «Уровень коммуникативной компетентности» в построенной модели составляет -1,854. Это означает, что повышение уровня коммуникативной компетентности педагогов влечет за собой понижение уровня профессионального выгорания.

Значение коэффициента регрессии независимой переменной «Стиль активного взаимодействия» в построенной модели составляет -10,333. Это означает, что развитие навыков активного взаимодействия педагогов в общении с учениками влечет за собой понижение уровня профессионального выгорания.

Результатом линейного регрессионного анализа является модель линейной регрессии (регрессионное уравнение): $y = 224,298 + (-1,854x_1) + (-10,333x_2) + \varepsilon_1$, где y – уровень профессионального выгорания, x_1 – уровень коммуникативной компетентности, x_2 – стиль активного взаимодействия, ε_1 – стандартная ошибка регрессии.

$\varepsilon_1 = \text{Уровень профессионального выгорания} - 224,298 + 1,854 * \text{Уровень коммуникативной компетентности} + 10,333 * \text{Стиль активного взаимодействия} = [-44,678; 40,11]$.

Регрессионное уравнение выглядит следующим образом: $y = 224,298 + (-1,854x_1) + (-10,333x_2) + [-44,678; 40,11]$, где y – уровень профессионального выгорания, x_1 – уровень коммуникативной компетентности, x_2 – стиль активного взаимодействия.

Итак, значение средней ошибки регрессии равно $\varepsilon_i = \sum \frac{\varepsilon_i}{n} \times 100\% = \frac{0,113}{62} \times 100\% = 0,182258065 \%$, что говорит о высокой точности регрессионной модели.

Таким образом, повышение уровня коммуникативной компетентности педагогов и развитие навыков активного взаимодействия в общении с учениками влечет за собой понижение уровня профессионального выгорания.

Если у педагогов развивать коммуникативные умения (умение оказывать и принимать знаки внимания от студентов, умение адекватно реагировать на справедливую или несправедливую критику от студентов, умение адекватно реагировать на задевающее, провоцирующее поведение со стороны студентов, умение ответить отказом на просьбу студента, сказать «нет», умение самому оказать сочувствие, поддержку студенту, умение вступить в контакт со студентами, контактность, умение адекватно реагировать на попытку студента вступить в контакт), уровень профессионального выгорания будет снижаться.

Также если развивать навыки активного взаимодействия в общении педагога с учениками, уровень профессионального выгорания будет снижаться. Обучение навыкам активного взаимодействия должно включать в себя умение всегда находиться в диалоге с учениками, умение подбадривать и мотивировать их, умение применять различные способы поощрения инициативы учеников, умение легко схватывать и подстраивается под изменения педагогической ситуации. Сюда же относится умение учитывать изменения психологического климата учебной группы и гибко реагировать на это. Умение выстраивать общение и взаимодействие с учениками на дружеской основе, сохраняя при этом ролевую дистанцию.

Регрессионная модель будет выглядеть следующим образом.

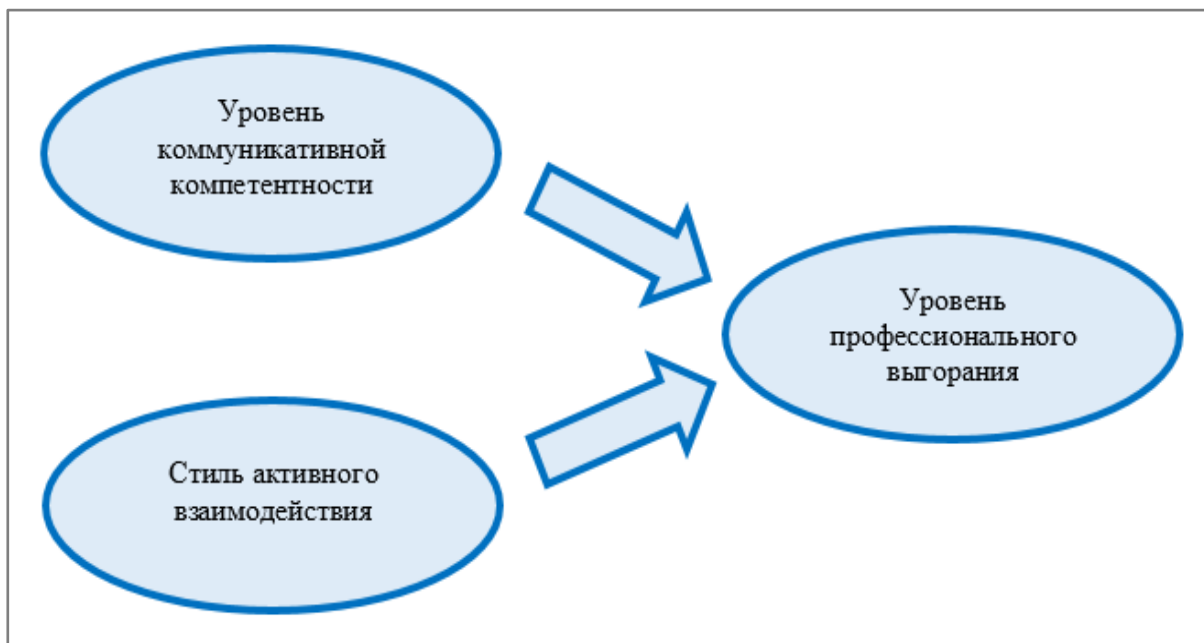


Рис. 1. Регрессионная модель, отражающая влияние уровня коммуникативной компетентности и стиля активного взаимодействия в общении педагога с учениками на уровень профессионального выгорания

В результате формирования или развития всех вышеперечисленных умений, составляющих коммуникативную компетентность педагога, показатели профессионального выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений) будут снижаться.

К педагогу вернется способность выстраивать конструктивные взаимоотношения с окружающими людьми. Специалист (педагог) будет воспринимать субъектов своей профессиональной деятельности (студентов) как личностей. Профессионал не будет ожидать от них чего-то плохого, поэтому будет способен выстраивать близкие и доверительные отношения с ними, он не будет безразличен к ученикам.

Выполнение профессиональных обязанностей будет сопровождаться личностной включенностью и сопереживанием педагога в обучающий процесс.

Педагог будет доволен и удовлетворен собой как профессионалом. Он будет позитивно оценивать свою компетентность и продуктивность. Его профессиональная мотивация повысится, самоуважение придет в норму. Специалист не будет пытаться снять с себя или переложить ответственность за свою профессиональную деятельность на кого-то другого, он будет полностью включен в работу и будет стремиться развиваться в ней.

Педагог будет учитывать потребности и чувства студентов. При этом, он, с учетом желаний учеников, будет способен оценивать свои возможности и при отсутствии ресурса правильно отказывать ученикам в их просьбах. У педагога восстановится интерес к работе, он будет внимателен к объектам своей деятельности. Эмоции, связанные с работой, будут позитивны. Педагог будет активно взаимодействовать с учащимися и осознавать значимость своей работы.

Таким образом, гипотеза нашего исследования подтвердилась. Уровень коммуникативной компетентности и стиль активного взаимодействия в педагогическом общении влияют на профессиональное выгорание. Повышение уровня коммуникативной компетентности педагогов и развитие навыков активного взаимодействия в общении с учениками влечет за собой понижение уровня профессионального выгорания.

Результаты данной исследовательской работы позволили выделить фактор, влияющий на профессиональное выгорание педагогов – это коммуникативная компетентность. Что позволяет снижать уровень профессионального выгорания за счет развития умений и навыков коммуникативной компетентности. Полученные знания представляют собой важные данные, которые могут эффективно применяться для оптимизации работы педагогов и образовательного учреждения в целом.

На данном этапе исследования статистически подтвержденное влияние коммуникативной компетентности на профессиональное выгорание дает основание для того, чтобы в программы профилактики профессионального выгорания педагогов были включены технологии развития коммуникативной компетентности. Это даст более эффективный результат в работе с профессиональным выгоранием педагогов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю.М. Жуков, Л.А.Петровская, П.В.Растянников. – М.: Издательство Моск. ун-та, 2007. – 96 с.

2. Макаревич Р.А. Влияние психологической напряженности на процесс общения учителя с учащимися: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2007. – 267 с.
3. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология для студентов вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – С.238-247.
4. Шелихова Н.И. Техника педагогического общения. – М.; Воронеж, 1998. – С. 569-573.

*Konstantinova S.S., IV-year student, psychology Department
Tver, Tver state University
Scientific advisor – doctor of psychological Sciences,
Professor Kopylova N. V.*

INFLUENCE OF COMMUNICATIVE COMPETENCE ON PROFESSIONAL BURNOUT OF TEACHERS

The article is devoted to the actual problem of the influence of communicative competence on professional burnout of teachers. The article describes the results of regression analysis reflecting the influence of the level of communicative competence of teachers on the level of their professional burnout.

Keyword: communicative competence, professional burnout, teachers, the impact of communicative competence on professional burnout.

Курочкина Ю.Г., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»

г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент

Ребрилова Е.С.

ТРАДИЦИОННЫЕ И АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ

В данной статье представлен обзор методов обучения персонала. Проанализированы положительные и отрицательные стороны традиционных и активных методов обучения. Показана возможность использования рассмотренных методов в условиях онлайн – образования.

Ключевые слова: обучение персонала, методы обучения, традиционные и активные методы обучения, онлайн – образование.

Изменения, происходящие в мировой экономической политике, находят отражение и в экономике России, трансформации рынка труда, приводящей к изменению условий ведения бизнеса и привычного функционала субъектов трудовой деятельности. Таким образом, мобильность организации определяется, прежде всего, мобильностью ее персонала, т.е. способностью быстро адаптироваться под изменяющиеся условия производственной среды на макро-, мезо- и микроуровнях, что позволяет не снижать, а зачастую и наращивать, производственные обороты, прибыль и эффективность предприятий в сложных условиях экономического выживания.

Одним из важнейших условий поддержания и повышения организационной эффективности является развитие и обучение ее сотрудников, так как полученные теоретические знания в учебных заведениях стремительно устаревают, и появляется потребность в их обновлении. В связи с этим во многих организациях распространяется идея создания системы непрерывного обучения персонала, которая включает совершенствование личности, развитие системного мышления, формирование общего видения, уход от стереотипного мышления.

Обучение персонала – это специально организованный процесс по получению и развитию определенных профессиональных компетенций, осуществляемый с помощью наставников, бизнес-тренеров и руководителей [2, с. 42-44]. В связи с этим, для обучения персонала привлекаются специалисты, владеющие системными знаниями в этой области и практическими умениями применения классических и новаторских методов обучения в специфических условиях организационной среды. Для успешного обучения субъектов трудовой деятельности, должны учитываться множество факторов, в частности, особенности организации (форма собственности, направление

деятельности, численность персонала и др.), организационные переменные (корпоративная культура и ее составляющие, особенности менеджмента, коммуникаций и т.д.), профессиональный статус (должность, стаж, квалификация и т.д.) и личностные особенности обучающихся, что позволит в результате обучения получить высококвалифицированных специалистов, повышающих конкурентоспособность организации на рынке труда.

Однако в современных условиях, требующих быстро и эффективно обучить и переобучить персонал, образовательный процесс и пространство имеют определенную специфичность, поскольку они могут быть организованы только посредством онлайн – технологий, что определяет выбор и трансформацию существующих теоретических (традиционные) и практических (активные) форм и методов обучения.

Традиционное обучение направлено на приобретение, передачу и закрепление теоретических знаний. К данной форме относятся: лекции, семинары и самообучение, обучение с помощью кино- и видеофильмов. Эффективность обучения, построенного главным образом на усвоении информации, зависит от многих факторов, например, уровень квалификации лектора, имеющийся уровень знаний и профессионального опыта обучаемых, а также желание и мотивация сотрудников к получению знаний в определенной области профессиональной деятельности [6, с. 190-198].

Преимуществом теоретических методов является их применимость при дистанционном обучении, так как теоретический материал можно преподавать в виде веб-конференций с использованием онлайн-площадок.

Существуют некоторые ограничения традиционных методов обучения. К ним можно отнести: невозможность учитывать индивидуальные особенности обучаемых, трудности выстраивания структуры и темпа обучения, который подойдет всем без исключения, а также низкая активность обучаемого, т.е. отсутствует обратная связь в процессе усвоения учебного материала, что снижает эффективность обучения [2, с. 42-44].

Практические формы обучения являются наиболее востребованными при формировании различных профессиональных навыков, так как предполагают непосредственное включение обучающегося в деятельность или возможность формирования необходимых для совершения профессиональной деятельности умений и навыков. Эффективность практических (активных) методов бесспорна, так как с их помощью осуществляется отработка передаваемых профессиональных знаний, умений и навыков обучающимся сотрудникам. Помимо возможности практической отработки, очень часто с помощью данной группы методов формируют навыки командной работы и повышают уровень сплоченности

в коллективе [6, с. 190-198]. К этой группе методов относятся: тренинг, деловые игры, case-study, коучинг, менторство, поведенческое моделирование, наставничество и др. [7, с. 90-93].

Рассмотрим возможность использования каждого метода в онлайн-обучении персонала организации.

Тренинг – практический метод обучения, в результате которого обучаемый развивает свои умения и навыки, необходимые для повышения эффективности его профессиональной деятельности. Особенностью тренинга является то, что с его помощью можно не только развить необходимые для работы навыки, но и также воздействовать на мотивационную и эмоциональную сферу личности сотрудника.

Ранее большую распространенность получали тренинги, направленные на развитие навыков делового общения, на которых развивались навыки выступления перед аудиторией, навыки активного слушания и др. Сегодня же, наибольшую популярность приобретают тренинги на развитие навыков soft-skills. Навыки soft-skills – гибкие навыки, которые необходимы для успешного профессионального и жизненного самоопределения личности. К данным навыкам можно отнести коммуникативные навыки (способность к лидерству, высокий уровень эмоционального интеллекта), креативные навыки (способность справляться с нестандартными задачами), навыки самопрезентации и самоорганизации, компьютерная грамотность и др. [8, с. 222-234]. Тренинг можно использовать и в онлайн-обучении персонала, для этого необходимо всем участникам иметь камеру и выход в Интернет. Тренинг можно организовать на онлайн-площадках, которые позволяют одновременно взаимодействовать с несколькими участниками. Преимуществом онлайн-тренинга является то, что он подойдет для участников, которые ощущают стеснение и неловкость при высказывании своих мыслей в группе.

Деловая игра – коллективная игра, включающая разбор учебного примера. При этом участники получают роли в игровой деловой ситуации и рассматривают последствия принятых решений [3, с. 149-151]. Особенностью данного метода является то, что в процессе обучения деятельность сотрудника максимального приближена к реальным условиям профессиональной деятельности и, разыгрывая ситуации, обучающийся приобретает профессиональный опыт путем выработки навыков и получения обратной связи от ведущего для исправления допущенных ошибок [1, с. 178-182]. Деловая игра может быть использована с целью улучшения микроклимата в коллективе, даже если сотрудники работают удаленно. Это можно осуществить с помощью разработки мини-игр, в которых будет задействован весь коллектив, например, распознавание принадлежности рабочего места по фото, онлайн-караоке, игра «Крокодил» по видео-связи и др.

Case-study – практический метод обучения, представляющий собой разбор практических ситуаций, в результате разрешения которых участники обучаются их анализу и алгоритмам решения. Основу метода Case-study составляет конкретная противоречивая или конфликтная ситуация, в результате разрешения которой участники обучаются анализу и алгоритмам решения практических ситуаций [5, с. 190-198]. С помощью данного метода можно сформировать у сотрудников способность принимать решения, самостоятельность, конструктивность, инициативность, системное мышление, целеустремленность и др. посредством анализа, поиска путей для решения конкретных ситуаций в кейсе, аргументации своего мнения и высказывания предложений, проявления индивидуальной активности, выявления логики развития проблемной ситуации [4, с. 44-48]. Метод case-study можно использовать и в онлайн-обучении персонала, трансформируя весь процесс в дистанционный формат, используя камеру и выход в Интернет.

Коучинг является достаточно популярным методом обучения на сегодняшний день. Он представляет собой консультирование, в результате которого обучаемым достигает поставленных целей. При чем, в процессе обучения коуч (тренер) не дает советов и не решает конкретные проблемы, а обучает самостоятельному поиску решения проблем и выхода из трудных ситуаций. Можно сказать, что коучинг эффективнее, чем наставничество (метод обучения на рабочем месте, с помощью которого происходит адаптация и вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс), так как с его помощью можно раскрыть внутренний потенциал сотрудника и научить его находить решения возникших проблем в нестандартных ситуациях [7, с. 90-93]. Данный метод обучения можно перевести в онлайн-формат и проводить его в виде вебинара, в результате которого сотрудники смогут выявить текущее состояние своего потенциала, ресурсов, выявить проблемные зоны, разработать стратегию профессионального развития.

Менторство, как метод обучения, включает в себя компоненты коучинга, наставничества, а также преподавательской деятельности. В процессе обучения ментор в первую очередь излагает теоретический материал, а после этого разъясняет изложенный материал на практическом примере и дает задания своим подопечным на отработку полученных знаний, умений и навыков [2, с. 42-44]. Данный метод обучения можно использовать в онлайн-формате с помощью взаимодействия ментора и обучаемых по видео-связи, например, ментор может транслировать свой экран компьютера и объяснять участникам специфику работы компьютерных программ.

Также хотелось бы обратить внимание на один из относительно новых методов обучения - поведенческое моделирование. Данный метод используется для обучения навыкам межличностного общения и изменения

установок, связанным с выполнением профессиональной деятельности. Он осуществляется посредством предъявления модели (примера) профессионального поведения, которое необходимо освоить обучающимся. Далее обучающимся сотрудникам необходимо воспроизвести предложенную «поведенческую модель» и происходит обсуждение степени успешности овладения соответствующими моделями поведения [6, с. 190-198]. Данный метод также можно перевести в онлайн-формат с использованием платформ для возможности активного участия сразу нескольких обучающихся. В результате ведущий может демонстрировать модель профессионального поведения на камеру, а обучающиеся должны это повторить.

В заключении хотелось бы отметить, что рассмотренные в статье методы обучения остаются актуальными и на сегодняшний день в условиях онлайн-образования. С определенными допущениями и трансформацией у специалистов есть возможность использовать множественный арсенал методов от традиционных до активных, развивая личностные и профессиональные компетенции обучающихся, формировать опыт решения профессиональных и производственных задач за довольно короткий срок, повышать мотивацию к деятельности, улучшать продуктивность каждого субъекта труда, влиять на формирование психологического климата рабочей группы и корпоративной культуры в целом, тем самым повышая организационную эффективность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранов В. М., Белимова А. А. Основные принципы разработки моделей деловых игр при подготовке кадров для органов внутренних дел // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. - 2014. - №4 (32). - С. 178-182.
2. Глухенькая Н.М. Обучение и развитие персонала: принципы, подходы, методы//Профессиональное образование. Столица. 2015. № 1. С. 42-44
3. Дейнека А. В. Управление персоналом организации. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 149-151.
4. Есина О.В. Кейс-метод как средство развития предпринимательских способностей студентов техникума // Евразийский Союз Ученых. - 2015. - №7-4 (16). - С. 44-48.
5. Климов Е. А. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е.А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. – С. 190-198.
6. Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала // Управление развитием персонала. - 2012. - № 1. - С. 12-15

7. Широкова Д.С. Традиционные и современные методы профессионального обучения персонала // Студенческий электронный журнал «СТРИЖ». - 2018. - №2 (19). - С. 90-93.
8. Яркова Т.А., Черкасова И.И. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога // Вестник Тюменского государственного университета. - 2016. - №4. - С. 222-234.

*Kurochkina Y.G., undergraduate I course, Psychology, profile «Work Psychology and Engineering Psychology»
Tver, Tver state University
Scientific director - Ph.D., Associate Professor
Rebrylova E.S.*

TRADITIONAL AND ACTIVE STAFF TRAINING METHODS IN THE CONTEXT OF ONLINE EDUCATION

This article provides an overview of staff training methods. The positive and negative aspects of traditional and active teaching methods are analyzed. The possibility of using the considered methods in the conditions of online education is shown.

Keywords: staff training, teaching methods, traditional and active teaching methods, online education.

УДК 159.9

*Сиротенко Е.Б., студент IV курса, направление «Психология»
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель - кандидат психологических наук, доцент
Барилjak Ирина Анатольевна*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «КРИПТОТЕЛЕКОМ»

В статье представлены результаты работы по разработке и апробации тренинга повышения результативности профессиональной деятельности сотрудников. Подвергнуты анализу и обобщению результаты формирующего эксперимента и сформулированы окончательные результаты выводы. Графически представлено распределение результативности в экспериментальной группе до и после проведения тренинга.

***Ключевые слова:** результативность менеджеров, профессиональная деятельность, тренинг, контрольная группа, экспериментальная группа, психологическая работа в организации.*

Исследования в области результативности профессиональной деятельности сотрудников организации многочисленны. Но, тем не менее, до сих пор отсутствует база эффективных методов психологической работы в организации, поэтому изучение данной проблемы до сих пор считается актуальным. Нами была разработана программа тренинга, так как тренинг является эффективной формой практической психологической работы. Целью программы является повышение личной и корпоративной результативности сотрудников организации.

Для проверки эффективности новой тренинговой программы из выборки 30 сотрудников, которые занимают должность менеджера по продажам телекоммуникационной компании ООО «Криптотелеком», были созданы две группы менеджеров. Одна группа (экспериментальная) участвовала в специально разработанном тренинге повышения результативности, вторая (контрольная) – не подвергалась никакому экспериментальному воздействию. До и после эксперимента отчетные данные о работе сотрудников обеих групп были собраны. Результаты выполнения плана на период до и после воздействия занесены в таблицу, для возможности исследования изменений и вынесения заключения об эффективности новой программы.

Для достоверности полученных результатов экспериментальная и контрольная группы организованы по принципу гомогенности, то есть все объекты одинаково распределены с помощью **попарного отбора с последующей рандомизацией.**

Мы исследовали эффективность воздействия разработанного психологического тренинга на результативность работы менеджеров телекоммуникационной компании по продажам по следующим критериям:

1. Количество заключенных договоров
2. Количество проектов
3. Количество звонков и время на линии с клиентом
4. Участие в конференциях, форумах, повышение квалификации.

В ходе проведения статистического анализа с помощью критерия знаковых рангов Вилкоксона первичных и вторичных срезов в экспериментальной группе получены следующие результаты. По всем четырем критериям результативности, в частности: количество заключенных договоров; количество проектов; количество звонков и время на линии; участие в конференциях, форумах и повышение квалификации, выявлены устойчивые различия между первичными - до тренинговыми и вторичными - после тренинговыми показателями результативности, а именно показатели результативности после формирующего эксперимента превышают значения показателей до опыта. Полученные данные позволяют сделать вывод о влиянии разработанной тренинговой программы на результативность сотрудников по всем исследуемым критериям.

Таблица 1

Статистические критерии^а

Критерий	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Количество заключенных договоров (после тренинга) - Количество заключенных договоров (до тренинга)	-3,325 ^b	,001
Количество проектов (после тренинга) - Количество проектов (до тренинга)	-3,140 ^b	,002
Количество звонков и время на линии (после тренинга) - Количество звонков и время на линии (до тренинга)	-3,409 ^b	,001
Участие в конференциях и повышение квалификации (после тренинга) - Участие в конференциях и ПК (до тренинга)	-3,002 ^b	,003

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе отрицательных рангов.

Статистический анализ знаковых рангов первичных и вторичных срезов в контрольной группе показал, что различий между первичными и вторичными показателями результативности не выявлено. На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что за интервал времени, который был установлен для проведения повторного фиксирования показателей результативности сотрудников, не происходило значимых

изменений (внешних и внутренних) в условиях работы, которые бы в свою очередь могли оказать влияние на их результативность.

В ходе же проведения статистического анализа критерия знаковых рангов Вилкоксона для первичных показателей экспериментальной и контрольной групп получены следующие результаты. Различий между показателями результативности респондентов обеих групп на момент первичной диагностики не выявлено ни по одному из диагностируемых критериев.

Критерий знаковых рангов Вилкоксона для вторичных показателей экспериментальной и контрольной групп показал достоверные различия между результативностью групп на момент вторичной диагностики по всем диагностируемым критериям ($Z = \text{от } -3,153^b \text{ до } -3,182^b$ и асимптотическую значимость для всех 4 критериев равную 0,002).

В ходе проведения статистического анализа на уровне качеств и свойств личности получены следующие результаты. По всем диагностируемым критериям выявлены устойчивые различия между первичными - до тренинговыми и вторичными - после тренинговыми показателями, а именно показатели после формирующего эксперимента превышают значения показателей до опыта. Полученные данные позволяют сделать вывод о влиянии разработанной тренинговой программы на личностные качества и свойства сотрудников по всем критериям, которые были исследованы.

Таблица 2

Статистические критерии^a

Критерий	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
уровень самомотивации (после тренинга) - уровень самомотивации (до тренинга)	-3,332 ^b	,001
коммуникативные и организаторские склонности (после тренинга) - Количество проектов (до тренинга)	-3,287 ^b	,001
оценка мотивации (после тренинга) - оценка мотивации (до тренинга)	-3,375 ^b	,001

a. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

b. На основе отрицательных рангов.

Обобщая вышесказанное, результаты статистического анализа с помощью критерия Вилкоксона свидетельствуют о положительном влиянии разработанной тренинговой программы и исключают случайность изменения показателей результативности у респондентов исследуемой выборки.

Рисунок 1.

Распределение показателей результативности в экспериментальной группе на период предтренингового тестирования



Анализ распределение показателей результативности в экспериментальной группе на период предтренингового тестирования показал следующие результаты. 64% респондентов группы выполнили показатели плана продаж за период, на который пришлось первичное фиксирование показателей сотрудников. Количественные показатели 36% испытуемых оказались ниже показателей, установленных планом работы менеджеров телекоммуникационной компании. В экспериментальной группе до тренинга на оказалось не одного сотрудника чьи показатели соответствовали бы перевыполнению плана работы.

Рисунок 2.

Распределение показателей результативности в экспериментальной группе на период посттренингового тестирования



Анализ распределения показателей результативности в экспериментальной группе на период посттренингового тестирования показал следующие результаты. 74% респондентов группы выполнили показатели плана продаж за период, на который пришлось первичное фиксирование показателей сотрудников. Количественные показатели 13% испытуемых оказались ниже показателей, установленных планом работы менеджеров телекоммуникационной компании. В экспериментальной группе после тренинга показатели 13% респондентов стали количественно превышать плановые значения, что соответствует перевыполнению плана работы.

Таким образом, мы пришли к выводу о том, что разработанная нами программа повышения результативности деятельности сотрудников телекоммуникационной компании, является эффективным методом психологической работы в организации. А именно число респондентов, чьи показатели соответствовали не выполнению плана, сократилось, респондентов, выполняющих план, стало больше, а также появились сотрудники демонстрирующие показатели выше установленных планом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверченко, Л.К., Залесов, Г.М., Николаенко, В.М. Психология управления: Курс лекций. - Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2015.
 2. Управление персоналом /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ИНФРА-М, 2015.
 3. Трегулова Н. Г., Гугуев К. А. Оценка эффективности труда управленческого персонала: многокритериальный метод оценки // Вопросы экономики и управления. — 2018. — №3. — С. 15-18.
- Sirotenko E.B., IV -year student, psychological faculty,
Tver, Tver state University
Science advisor – candidate of psychological Sciences,
Docent Barilyak I.A.*

Assessment of efficiency of psychological training for managers' performance improvement. Case study: ООО "Kriptotelekom".

The article is focused on the results of developing and testing of training to improve the performance of employees' professional activities. It presents the analyses and summary of the results of a formative experiment as well as provides final conclusions. The distribution of performance in the experimental group before and after the training is graphically presented.

Keywords: managers' performance, professional activities, training, control group, experimental group, physiological work in organization

УДК 159.9

Сыровая Г.А., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»

г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

*Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Бариляк И.А.*

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ «НАВЯЗАННОСТИ» ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Проблема выбора профессии подразумевает изучение личностных особенностей субъекта. Для оценки степени осознанности принятого решения необходимо понимать, какие субъективные факторы могли помешать свободному выбору и привести к его навязыванию. В данной статье рассматриваются предпосылки навязывания профессионального выбора с точки зрения личностных и социально-психологических особенностей индивида.

Ключевые слова: профессиональный выбор, личностный выбор, навязанный профессиональный выбор, субъективные факторы выбора профессии, внушение, стиль подчинения

Человек существует в пространстве бесконечного выбора. Сравнивая по собственноручно созданным критериям миллионы альтернатив каждую секунду, отсекая неподходящие варианты, он принимает те или иные решения, в разной степени отражающиеся на его жизни. По мнению Д.А. Леонтьева и соавторов [2, с. 98-100; 5] эти выборы могут быть разделены по степени сложности на простые, смысловые и личностные (экзистенциальные). Отличия между ними состоят в ограниченности возможных альтернатив и наличии готовых критериев для их сравнения.

Выбор профессии относится к личностным выборам, так как вариантов решения бесконечно много, а универсальных критериев для их оценки просто не существует. Человек оказывается не просто на перепутье, перед ним открыта бескрайняя равнина возможностей. Куда и как идти, он должен решить сам. И он делает шаг в ту сторону, которую считает нужной. Это может быть осознанный путь, а может подсказанный кем-то или чем-то. Колея, проторенная родителями, рельсы физических или материальных ограничений, коллективный путь, – все это возможные варианты навязанного профессионального выбора. Сейчас в условиях самоизоляции, когда появилось много возможностей для самопознания и переосмысления своего профессионального развития, человек способен понять, чего на самом деле желает и на чем основан его первоначальный выбор профессии. В частности, какие его личностные качества могли послужить толчком для движения в неверном направлении. Именно тому, как личностные особенности могут послужить детерминантой, лежащей в основе навязывания выбора профессии, посвящена эта статья.

Наиболее подробное определение понятия «выбор» дали Д.А. Леонтьев и Н.В. Пилипко. По их мнению, выбор – это «внутренняя деятельность по конструированию оснований и смысловых критериев для

сопоставления имеющихся альтернатив и осуществлению этого сопоставления во внутреннем плане» [2, с. 101]. Выбор профессии с этой точки зрения обладает следующими чертами:

- наличие ситуации неопределенности. Как личностный выбор, выбор профессии характеризуется неподвластным рациональному анализу количеством альтернатив и отсутствием шаблонов поведения. Для принятия решения человеку необходимо находить свой собственный способ, свои критерии сравнения, чтобы изменить ситуацию в сторону большей определенности. Особенности преобразования субъектов неопределенной значимой ситуации выражаются в индивидуальной стратегии, в которой определяются способы и средства достижения, оцениваются последствия, прогнозируются результаты [6].
- принятие ответственности за осуществление выбора на себя. Данная характеристика особенно очерчивается при анализе выбора профессии. Возвращаясь к метафоре равнины возможностей, можно отметить, чтобы сделать шаг в ту или иную сторону, человек должен взять на себя ответственность за него. Даже предпочитая идти за кем-то, принимая родительский профессиональный сценарий, оптант решает сам. Ответственность за этот выбор целиком лежит на нем. Можно предположить, что именно она и пугает человека, склоняющегося к навязанному профессиональному выбору. Иллюзия избавления от полной ответственности обеспечивает безопасность принятия решения, навязанного окружающими.
- амбивалентность выбора. Предпочитая одну из альтернатив, человек неизбежно отказывается от других. Данная характеристика подчеркивает, что выбор подразумевает готовность к риску. Готовность к выбору и удовлетворенность выбором определяется такими ключевыми характеристиками личностного потенциала, как жизнестойкость, локус каузальности, самодетерминация, толерантность к неопределенности, витальность и самоэффективность [5]. Страх ошибочного решения, ориентация на избегание неудач способствует навязыванию профессионального выбора.

Исходя из этого, возможными предпосылками навязывания выбора профессии как личностного выбора могут быть неустойчивость к неопределенности, страх ответственности, ориентация на избегание неудач. Также важно отметить, что невозможность принять истинно осознанное решение вызывается сложностями с самоотождествлением субъекта: человек не может выбрать, каким Я ему быть, так же как он не может выбрать, каким Я он хотел бы быть, выбирает ситуация [1]. Иными словами, субъект, осуществляющий выбор, не может контролировать внешние факторы (мнение друзей, родных, рейтинги профессий и т.д.), так как не до конца осознает внутренние мотивы собственного решения.

Навязанный профессиональный выбор может послужить причиной кризиса карьеры в самом ее начале. Так как навязанный выбор нельзя назвать доведенным до логического завершения, можно предположить, что состояние профессиональной неопределенности, возникающее вследствие этого, не позволяет человеку ощущать уверенность в своих карьерных планах. В исследовании Е. В. Снеговой выделены психологические субъективные и объективные факторы, сопутствующие выбору профессии и связанные с кризисом карьеры (см. Таблица 1).

Таблица 1

Факторы, сопутствующие выбору профессии и связанные с возникновением кризиса карьеры на начальном этапе профессионального самоопределения [8, с. 19-20]

Группа факторов	Факторы	Конкретизация фактора
Психологические субъективные факторы	особенности адаптационного потенциала личности	низкий уровень поведенческой регуляции и нервно-психической устойчивости
		низкий уровень коммуникативного потенциала
		низкий уровень личностного адаптационного потенциала
	особенности эмоциональной сферы	экзистенциальные переживания
		переживание своей неполноценности
		переживание проблем, связанных с работой, отраженных на личных отношениях
	особенности системы ценностей	стремление к внешней гармонии в ущерб внутренней гармонии
	особенности системы отношений	негативное отношение к отцу, обуславливающее отношение к себе и профессиональному будущему
		негативное отношение к матери и семье
		негативное отношение к друзьям и будущему
наличие негативного отношения к выбранной профессии, обнаруживающегося в суждении: выбранная профессия не подходит		
особенности карьерных ориентации	наличие карьерной ориентации — стабильность места работы	
Объективные факторы	авторитет друзей в противовес авторитету отца в ситуации профессионального самоопределения	
	влияния супруга на профессиональное самоопределение	
	особенности комплекса индивидуальных характеристик личности и условий развития субъекта деятельности	принадлежность к женскому полу
		посещение дошкольных учреждений ясли/сад,
		наличие постоянной критики и придирчивости со стороны родителей в детстве
		наличие брака
влияние на оптанта политических изменений в стране		

Исходя из данных Таблицы 1, можно видеть, что навязанный выбор профессии не проживается человеком, как завершенный. Субъект все равно находится в состоянии экзистенциального кризиса, испытывая негативное отношение ко всему окружению (семье, друзьям, политическим изменениям в стране), которое могло оказывать навязывающее воздействие.

Интересные результаты в исследовании субъективного качества выбора получили Д.А. Леонтьев и А.Х. Фам. Они установили, что основательность выбора связана с внутренней мотивацией, способностью к рефлексии, интернальностью и социальной желательностью, при этом отрицательно коррелируя с отчуждением. Самостоятельность выбора обнаруживает положительную связь с психологическим благополучием, интернальностью и социальной желательностью личности и отрицательную — с отчуждением в сфере семейных отношений [3]. Эти данные дают понять, что путь для навязывания выбора профессии открывается там, где есть отчуждение личности. Если человек не принимается ближайшим окружением, то принять осознанное решение он не сможет. Из-за отчуждения со стороны референтной группы он не получает достаточной поддержки, затрудняясь в самопринятии и понимании собственных потребностей и желаний. В данном случае мнение отверженного члена группы не находит отклика и подавляется. Происходит навязывание принимаемого группой выбора. Таким образом, на подверженность навязыванию выбора могут повлиять такие социально-психологические особенности личности, как внушаемость и стиль подчинения.

Т.И. Шульга и Е.А. Линьков определяют подчинение как «осознанное (подчинение как личностный выбор) или неосознанное изменение индивидом своего поведения или убеждений в соответствии с воздействием внешних факторов» [10]. Человек неоднократно в своей жизни оказывается в ситуации подчинения, но способ поведения в ней выбирает сам. Именно индивидуально своеобразные устойчивые способы поведения в такой ситуации называются стилем подчинения. Исследователи рассматривают этот феномен в рамках взаимоотношений работника и руководителя. Но подчинение не всегда подразумевает трудовые отношения, важно наличие статусных различий между субъектом и объектом подчинения. Если рассматривать этот феномен с данной точки зрения, то можно обнаружить его во взаимоотношениях родителей и детей, учителей и учеников, более и менее влиятельных членов референтной группы. Иными словами, такие виды навязанного выбора профессии, как родительский сценарий, династический, консультационный, стадный выбор, могут быть последствием подчинения. М.Е. Раскумандрина выделяет следующие виды стилей подчинения:

1) «нормативный подчиненный» – человек, целиком принимающий и выполняющий указание субъекта подчинения в неизменной форме. Отличается невысокой самооценкой, ориентацией на избегание неудач,

конформностью, зависимостью от мнения других, неустойчивостью к неопределенности. Люди, предпочитающие данный стиль подчинения, на наш взгляд, в большей степени склонны к принятию навязанных выборов.

2) «подчиненный-манипулятор» – человек, принимающий статус подчиненного, но изменяющий содержание указания в сторону своих интересов. Отличается расчетливостью, умением отстаивать свою точку зрения, независимостью, высокой адаптивностью, манипулятивными навыками. Люди, использующие подобный стиль подчинения сами более склонны к навязыванию выбора другому человеку. Предположительно могут осуществлять социально-инфраструктурный и ситуативно-прагматический навязанный профессиональный выбор.

3) «человек дела» – человек, принимающий указание субъекта подчинения в неизменной форме, но не признающий его авторитетом только в силу статуса. Отличается высокой самооценкой, интернальным локусом контроля, ориентацией на результат, независимостью, самодостаточностью, критичностью, самостоятельностью. Склонен к осознанному выбору, мало поддается навязыванию. Предположительно может принимать социально-инфраструктурный, ситуативно-прагматический, компенсаторный, предметный навязанный профессиональный выбор.

4) маргинальный подчиненный – человек, не принимающий указания субъекта подчинения и не воспринимающий его как авторитет. Отличается высокой самооценкой, независимостью, самостоятельностью, толерантностью к неопределенности, ориентацией на отстаивание своих интересов, неконформностью, социальной смелостью. Предположительно склонен к ситуативно-прагматическому, компенсаторному, социально-инфраструктурному, антисоциальному навязанному профессиональному выбору [7, с. 14-15].

Подчинение подразумевает под собой определенную принудительную силу по отношению к его объекту. Это не означает, что находясь в ситуации подчинения длительное время, человек обязательно будет склонен совершать выбор под влиянием стороннего взгляда. Наоборот, по мнению Д.Н. Узнадзе, принудительная активность приучает человека делать то, что не соответствует его актуальным желаниям, в этом отношении она закладывает фундамент его воли [9, с. 187].

Феномен внушения ближе к навязыванию, чем подчинение по ряду признаков. Во-первых, чтобы внушение произошло, человек должен быть достаточно не критично настроен, отличаться послушностью и безынициативностью. Такие же черты личности создают благоприятную почву для навязывания выбора. Во-вторых, ситуация внушения должна быть эмоционально насыщенной и субъективно значимой. Такие условия затрудняют осознанный и самостоятельный анализ возможных альтернатив решения. Выбор профессии, вызывающий чувство неопределенности, обладает достаточным для этого эмоциональным потенциалом.

Соответственно, именно в такой ситуации решение будет навязано с большей вероятностью. Наконец, внушение касается той стороны жизни, где меньше всего можно ожидать самостоятельности субъекта. Ситуация профессионального выбора, являющаяся абсолютно неизвестной для человека, располагает к тому, чтобы навязывание было совершено. Что интересно, по мнению Д.Н. Узнадзе, основой внушения является механизм установки, причем она формируется самим субъектом под влиянием внешнего фактора и реализуется как собственная. Соответственно, для внушенного поведения характерно отсутствие у субъекта чувства, что его поведение направлено чужой волей [9, с. 185-186]. Исходя из этого, становится понятно, почему навязанный выбор сложно обнаружить. Человек не всегда понимает, что его решение является преломлением чужого воздействия. Он сам делает шаг в сторону своего развития, сам выбирает путь, не осознавая, что его туда направили.

Таким образом, можно сказать, что профессиональный выбор, являясь личностным, характеризуется неопределенностью ситуации выбора, необходимостью принятия ответственности за его осуществление, амбивалентностью. Соответственно, такие качества, как неустойчивость к неопределенности, страх ответственности, ориентация на избегание неудач, способствуют совершению навязанного профессионального выбора. Так как он не воспринимается человеком, как завершённый, субъект продолжает находиться в состоянии экзистенциального кризиса. Важным аспектом является наличие отчуждения личности. Непринятие человека ближайшим социальным окружением способствует навязыванию профессионального выбора путем использования внушения и ситуации подчинения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зайцева, Л.А. Понятие выбора в современной психологической науке // Российский психологический журнал. – 2011. – Т. 8. – № 1. – с. 48-56. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17021661> (дата обращения – 02.04.2020)
2. Леонтьев, Д.А., Пилипко, Н.В. Выбор как деятельность: личностные детерминанты и возможности формирования // Вопросы психологии. — 1995. — № 1. — С. 97–110.
3. Леонтьев, Д.А., Фам, А.Х. Как мы выбираем: структуры переживания собственного выбора и их связь с характеристиками личности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология – 2011. – №1 – с. 39-53. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16520721> (дата обращения – 02.04.2020)
4. Литвинова, О.Ю. Субъектная позиция как основа экзистенциального самоопределения и аутентичности профессионального бытия // Дискуссия. – 2012. – №7. – С. 130-132. Режим доступа: [https://cyberleninka.ru/article/n/subektnaya-pozitsiya-kak-osnova-](https://cyberleninka.ru/article/n/subektnaya-pozitsiya-kak-osnova)

ekzistentsialnogo-samoopredeleniya-i-autentichnosti-professionalnogo-bytiya (дата обращения – 02.04.2020).

5. Личностный потенциал в ситуации неопределенности и выбора / Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е.И. Рассказова, А.Х. Фам // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. — Смысл М, 2011. — С. 511–546. Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2013/03/10/1293613146/Леонтьев%20Мандрикова%20Рассказова%20Фам%202011%20..уации%20неопределенности%20и%20в%20выбора.pdf> (дата обращения – 02.04.2020)

6. Магазева, Е.А. Временная перспектива как характеристика индивидуальной стратегии в ситуации личностного выбора // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2014. – №2. – С. 15-21. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vremennaya-perspektiva-kak-harakteristika-individualnoy-strategii-v-situatsii-lichnostnogo-vybora> (дата обращения – 02.04.2020).

7. Раскумандрина, М.Е. Типология индивидуальных стилей подчинения и их диагностика: автореферат дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.03, 19.00.05 / Раскумандрина М.Е.; Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2005. – 24 с.

8. Снегова, Е.В. Психологические факторы возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения: автореф. дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.03 / Снегова Е.В.; С.-Петербург. гос. ун-т. – Санкт-Петербург, 2006. – 21 с.: ил.

9. Узнадзе, Д.Н. Психология установки. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с. (Серия «Психология. Классика»)

10. Шульга, Т.И., Линьков, Е.А. Личностные детерминанты подчинения // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2018. – № 4. – С. 92–107. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36707759> (дата обращения – 02.04.2020)

Syrovaia G.A., first-year undergraduate, direction «Psychology», profile «Labor Psychology and Engineering Psychology»

Tver, FSBEI HE «Tver State University»

Supervisor - candidate of psychological sciences,

Docent Barilyak I.A.

PERSONAL DETERMINANTS OF THE «OBSESSION» OF PROFESSIONAL CHOICE

The problem of professional choice implies the study of personal features. It is necessary to understand what subjective factors could interfere with free choice and lead to imposition of the decision to assess the level of its awareness. This article discusses the prerequisites for the imposition of professional choice from the point of view of the human personal and social psychological features.

Keywords: professional choice, personal choice, imposed professional choice, subjective factors of professional choice, suggestion, submission style.

*Хрисанхова Е.А., студентка IV курса, направление «Психология»
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель - кандидат психологических наук,
доцент Бариляк Ирина Анатольевна*

ОБРАЗ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАЗЛИЧНЫМ ТИПОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ **Хрисанхова Е.А**

В данной статье производятся результаты проведенного исследования особенностей руководителей организаций и их образов в представлении сотрудников. Делается попытка выделения особенностей образов руководителей в представлениях сотрудников организаций, детерминируемые характеристиками доминирующего типа культуры в организации.

Ключевые слова: руководитель организации, образ руководителя в представлении сотрудников, организационная культура

Изучение особенностей образов руководителей в организациях с различными типами организационной культуры сейчас особенно актуально, поскольку на руководителя возлагаются задачи по планированию деятельности, мотивированию сотрудников, и в конечном счете её оценке и контролю, с учетом способностей и возможностей сотрудников. Организациям приходится искать новые эффективные формы деятельности, а организационная культура так или иначе влияет на деятельность сотрудников, эффективность организации. Особый интерес для нас представляет изучение того, какие компоненты образа руководителя в большей степени отражаются на организационной культуре и как, зная эти компоненты, корректировать культуру.

Сейчас изучение личности руководителя характеризуется переходом от описательных моделей к интегральным, появляется больше обобщающих концепций личности с последовательным описанием управленческого развития руководителя и поиском интегральной основы его структуры личности [1].

Большинство исследователей в качестве важнейших характеристик руководителя выделяют: психологические, моральные, профессиональные качества. Образ руководителя может выступать регулятором профессиональной деятельности самого руководителя и его подчиненных. Под образом руководителя у сотрудников организации мы можем понимать сложившуюся в их сознании систему впечатлений, значений, перцепций и эмоционального восприятия, которые ассоциируются непосредственно с руководителем [2;3; 6].

Д.Дурдыева, занимаясь исследованием образа руководителя организации выделила следующие характеристики, определяющие основы формирования и восприятия образа сотрудниками: личностные качества, такие как коммуникабельность, эмпатичность, ораторские качества;

характеристики, вытекающие из уровня образования и характера воспитания; профессиональные компетенции; мировоззренческая и поведенческая стороны, отражающие понимание значимости своей профессии, умение принимать решения [6].

Организация рассматривается как общность людей, которую можно характеризовать через анализ ее духовной деятельности. Организационная культура представляет собой комплекс элементов как материальной, так и духовной культуры, отражающих различные стороны жизнедеятельности организации. Э. Шейн, плотно занимавшийся исследованием организационной культуры, определяет ее как своеобразный паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и интеграции во внутреннюю [4; 7].

Э. Шейн предположил, что организационная культура выполняет две основные функции- внутренней интеграции и внешней адаптации. Так, в плане внешней адаптации организация пытается найти собственную нишу на рынке и приспособиться ко всем изменяющимся в ней условиям. Для процесса внутренней интеграции характерно установление и поддержание устойчивой системы отношений между членами коллектива [5].

На сегодняшний день существует большое количество классификаций культуры организации. В нашей работе мы в большей степени опираемся на классификацию К. Камерона и Р. Куинна. Эта типология охватывает наиболее значимые особенности и стороны организационной культуры и поэтому способна четко как с количественной, так и с качественной стороны описать культуру той или иной организации. Рассматриваются следующие типы организационной культуры: клановая организационная культура; адхократический тип организационной культуры; иерархическая организационная культура; рыночный тип организационной культуры [5].

В нашем исследовании проверялось предположение о том, что существуют различия в образах руководителей у сотрудников организаций с различными типами организационной культуры. Выборку исследования составили 104 сотрудника пяти организаций с различными типами организационной культуры.

Для сбора эмпирических результатов были использованы: модифицированный метод семантического дифференциала для оценки образа руководителя; методика OSAI К. Камерона и Р. Куинна для выявления типа организационной культуры. Отдельно отметим, что для семантического дифференциала в качестве объектов оценивания были выбраны 15 профессионально важных психологических компонента личности руководителя. Их выделение строилось на основании изучения профессионального стандарта руководителя организации.

На одном из этапов исследования перед нами стояла задача-выявить тип организационной культуры, преобладающий к данным организациям. Выявление доминирующего типа культуры строилось на подсчете средних значений по выборке респондентов в каждой организации через программу SPSS [Табл 1.]

Таблица 1

Выраженность типов организационной культуры в исследуемых организациях (среднее значение)

Тип культуры		Клановая(А)	Адхократическая(В)	Рыночная(С)	Бюрократическая (D)
Средние значения в различных организациях	ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика»	29%	18%	19%	34%
	ГБУ КЦСОН	43%	13%	21%	23%
	МОУ Бельская СОШ	28%	12%	8%	52%
	ПАО «Магнит»	16%	13%	50%	21%
	МБУ ДО «Бельская детская школа искусств»	27%	54%	9%	10%

В результате выявления доминирующего типа культуры в каждой организации получено следующее:

- в организациях ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика» и МОУ Бельская СОШ доминирует бюрократический тип культуры в 34% и 52% характеристик культуры соответственно;

для организации ГБУ КЦСОН, доминирующим признан клановый тип организационной культуры в 43% ситуаций;

в организации ПАО «Магнит» в 50% ситуаций и характеристик компании доминирует рыночная культура

для организации МБУ ДО «Бельская детская школа искусств» доминирующим типом культуры оказался адхократический-54% характеристик.

Еще одной из основных задач нашего исследования было определение с помощью факторного анализа основных структур, посредством которых происходит восприятие и оценка образа руководителя организации. Для решения данной задачи мы использовали модифицированный метод семантического дифференциала. По результатам факторного анализа можем отметить, что в каждой организации было выявлено 8-9 факторов, объясняющих от 89,6% до 94,2% общей дисперсии. Данные факторы внутри каждой организации выстраиваются в определенную иерархию,

отражающую особенности восприятия, оценки образа руководителя сотрудниками. Кратко охарактеризуем результаты анализа культуры и образа руководителя в этих организациях.

В организации ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика» факторы, определяющие образ руководителя расположились следующим образом (факторы перечислены в порядке убывания их значимости): «управленческая компетентность», «жесткость», «конкретность действий, поручений», «организованность», «справедливость», «долговременное сохранение активности», «рациональное самостоятельное принятие решений», «решительность». Это демонстрирует нам, что в данной организации особенно важно сохранение стабильной, организованной и конкретной деятельности, руководитель должен быть компетентным и способным самостоятельно оценивать ситуацию и принимать решения.

В результате факторного анализа в организации ГБУ КЦСОН выявлена следующая иерархия факторов, определяющих образ руководителя в представлении сотрудников: «эмоциональный настрой», «долговременное сохранение активности», «рациональное и самостоятельное принятие решений», «жесткость», «совершенствование», «принципиальность», «разнообразие форм поведения и деятельности», «организованность». Особая важность отводится факторам, способствующим поддержанию позитивной атмосферы в коллективе, созданию благоприятного климата. Руководитель по мнению сотрудников должен своим настроем и активностью мотивировать сотрудников и поддерживать эффективность деятельности.

В организации МБУ ДО «Бельская детская школа искусств» по результатам факторного анализа отмечена следующая иерархия факторов: «совершенствование», «долговременное сохранение активности», «справедливость», «организованность», «управленческая компетентность», «принципиальность», «рационально, самостоятельное принятие решений», «уверенность», «решительность». Сотрудники ориентируются на факторы постоянного совершенствования, изучения новых способов деятельности и создания продуктов, на сохранение активности в различных формах деятельности. Кроме того, руководитель организации, по мнению сотрудников, должен быть решительным и уверенным, способным применять различные новые и творческие способы достижения поставленных задач.

Факторы, определяющие образ руководителя в организации ПАО «Магнит» образовали следующую иерархию: «доминирование», «направленность на достижение целей», «жесткость», «рациональное самостоятельное принятие решений», «эмоциональный настрой», «организованность», «пластичность», «принципиальность». Особая важность в данном случае отводится стремлению к достижению целей, поиску способов реализации продукта деятельности. Руководитель должен

доминировать и направлять сотрудников, быть готовым организовывать деятельность сотрудников и подстраиваться под изменяющиеся условия рынка.

Результаты факторного анализа в организации МОУ Бельская СОШ демонстрируют следующую иерархию факторов: «жесткость», «решительность», «управленческая компетентность», «организованность», «рациональное самостоятельное принятие решений», «разнообразие форм поведения и деятельности», «пластичность», «эмоциональный настрой», «эффективность выполняемой деятельности». Для сотрудников организации особенно важны факторы сохранения организованной, эффективной деятельности в разных ее формах. Руководитель должен быть достаточно жестким и уметь самостоятельно организовывать деятельность сотрудников и сохранять благоприятные условия для работы коллектива.

Кроме того, нами были построены скатерграммы семантических пространств образа руководителя в изучаемых организациях. Для выявления разницы в группировке и оценке объектов образа руководителя в организациях представим таблицу с иерархией объектов образа, получивших большие оценки по факторам [Табл.2.]

Таблица 2

Иерархия объектов образа руководителя в семантических пространствах (объекты представлены в порядке убывания их оценки)

		Название организации				
Название объекта образа руководителя	ОАО «Тверская фармацевтическая фабрика»	ГБУ КЦСОН	МОУ Бельская СОШ	ПАО «Магнит»	МБУ ДО «Бельская детская школа искусств»	
	Стиль руководства	Креативность	Стиль руководства	Креативность	Креативность	
	Обучаемость	Ответственность	Ответственность	Обучаемость	Обучаемость	
	Проф. компетентность	Коммуникат. Навыки	Проф. компетентность	Коммуникат. навыки	Проф. компетентность	
	Организаторские способности	Организаторские способности	Поведение в нестандартных ситуациях	Умение прислушиваться к сотрудникам	Умение прислушиваться к сотрудникам	
	Стрессоустойчивость	Лидерские качества	Лидерские качества	Стиль руководства	Стиль руководства	

На основании результатов факторного анализа и построенных семантических пространств по оценке образа руководителя в изучаемых организациях можно сделать вывод, что во всех организациях выявлены разные факторы и их иерархии, определяющие образ руководителя в

представлении сотрудников. Кроме того, семантические пространства демонстрируют нам разницу в группировке объектов оценивания, которые являются характеристиками руководителя, в организациях с различным типом организационной культуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агапов В. С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии//Акмеология. 2004. N 3. С. 10-17.
2. Агафонова М. С. Исследование и оценка методов управления конфликтами на предприятии // Концепт. 2018. N 9. С.1-7.
3. Андреева Ю. В. Взаимосвязь профессиональных и личностных качеств имиджа руководителя. Казань: Казанский государственный университет, 2014. 179 с.
4. Веселовский Д. П. Современные тенденции в изучении феномена организационной культуры // Вестник ГУУ. 2018. N 10. С. 160-166.
5. Грошев И. В. Организационная культура: Учеб. Пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 288 с.
6. Дурдыева Д. А. Особенности формирования имиджа руководителя как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Символ науки. 2017. N 1. С. 25-30.
7. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. М.: Форум, 2009. 648 с.

*Khrisankhova E.A., IV -year student, psychological faculty,
Tver, Tver state University*

Science advisor – candidate of psychological Sciences, Docent Barilyak I.A.

IMAGE OF THE CHIEF IN THE REPRESENTATION OF EMPLOYEES WITH VARIOUS TYPES OF ORGANIZATIONAL CULTURE

This article provides a theoretical review of the characteristics of the heads of organizations and their images in the representation of employees. An attempt is made to highlight the features of images of the heads in the representations of employees of organizations, determined by the characteristics of the dominant type of culture in the organization.

Keyword: *the head of the organization, the image of the head in the representation of employees, organizational culture*

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИИ
И УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Материалы международной
научно-практической конференции
2–4 июня 2020 г.

Подписано в печать 09.07.2020.
Усл. печ. л. 15,69. Тираж 300. Заказ № 159.
Редакционно-издательское управление
Тверского государственного университета
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.