

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»

Институт психологии РАН

ПСИХОЛОГИЯ, УПРАВЛЕНИЕ, БИЗНЕС: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Коллективная монография

Под редакцией А.Л. Журавлева, Т.А. Жалагиной,
Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной

ТВЕРЬ 2016

УДК 159.9:005.9
ББК Ю159
П86

Рецензенты:

Профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии, факультета психологии
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
доктор педагогических наук, профессор
Ю.А. Самоненко

Директор ГОУ «Тверского областного института усовершенствования учителей», доктор
психологических наук, профессор
С.Н. Махновец

П86 Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия: коллективная монография. Акимова А.Ю., Бариляк И.А., Бессонова Ю.В., Броневицкий Г.Г., Водопьянова Н.Е., Гаврилова Е.А., Гофман О.О., Грачев А.А., Гудименко Ю.Ю., Гусев А.Н., Дикая Л.Г., Жалагина Т.А., Журавлев А.Л., Занковский А.Н., Караванова Л.Ж., Ключева О.А., Копылова Н.В., Короткина Е.Д., Нестик Т.А., Обознов А.А., Ребрилова Е.С., Столярчук Е.А., Столярчук С.М., Филинова И.М., Чавдарова В.А. / под ред. Журавлева А.Л., Жалагиной Т.А., Короткиной Е.Д., Каравановой Л.Ж. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – 280 с.

ISBN 978-5-7609-1171-1

Коллективная монография посвящена осмыслению методологических, теоретических и практических аспектов психологии управления, бизнеса и их взаимодействия в условиях современных организаций. В материалах монографии прослеживается тенденция к возрождению интереса ученых и практиков к проблематике трудовой деятельности конкурентоспособных специалистов, психологическому сопровождению и повышению эффективности деятельности различных субъектов труда, проблемам внутреннего и внешнего организационного взаимодействия в условиях неустойчивого развития рынка.

Книга предназначена специалистам в области социальной, организационной и экономической психологии, психологии личности, труда и управления, аспирантам, магистрам и студентам соответствующих психологических специальностей и специализаций, а также практическим психологам, работающим в сферах управления и бизнеса.

УДК 159.9:005.9
ББК Ю159

ISBN 978-5-7609-1171-1

© Тверской государственной университет, 2016
© Институт психологии РАН, 2016
© Коллектив авторов, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ, ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ	
1.1 Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях интенсивных социально-экономических изменений.....	15
1.2 Психолого-социальное сопровождение профессиональной деятельности субъекта труда как современная управленческая технология	33
1.3 О новых возможностях статистического подтверждения экспериментальных гипотез психологических исследований с использованием неметрических данных в условиях современной организации	47
1.4 Технофобия: социально-психологические факторы отношения к новым технологиям	52
1.5 Управление психологическим контрактом субъектов труда как способ управления социальным капиталом организации.....	66
ГЛАВА 2. КЛАССИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	
2.1 Жизненные ориентации работника и организационная культура российского предприятия	75
2.2 Профессиональная ответственность: понятие и модели в организации	88
2.3 Лидерство и «корпоративный невроз», и кризисное организационное вмешательство	98
2.4 Роль инновационного менеджмента в обеспечении конкурентоспособности туристической фирмы.....	108
2.5 Психологические проблемы деятельности руководителя профессиональной образовательной организации на этапе инноваций.....	121

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

3.1 Развивающие технологии как фактор формирования личности профессионала	136
3.2 Формирование психосоциальной готовности личности к предпринимательской деятельности в процессе вузовской подготовки.....	143
3.3 Субъектно-ресурсный подход к психологической помощи «выгорающим» специалистам	159
3.4 Творчество, креативность и инновационность в труде: экопсихологический подход.....	172

ГЛАВА 4. КОНКУРЕНЦИЯ, ДОВЕРИЕ, СПРАВЕДЛИВОСТЬ В ТРУДЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

4.1 Критерии и проявления доверия и недоверия сотрудников МЧС технике.....	186
4.2 Доверие как условие реализации профессиональной деятельности в ситуации командного взаимодействия.....	199
4.3 Арт-терапия в условиях психологического сопровождения деятельности сотрудников в организации	205
4.4 Продуктивные и контр-продуктивные конкурентные стратегии поведения в профессиональной деятельности	214
Список литературы.....	231
Сведения об авторах, аннотации к параграфам на русском и английском языках	259

Значительное возрастание многообразия видов труда при одновременном изменении его организационных, профессиональных и социально-психологических условий привело в настоящее время к взаимному пересечению «предметных полей» ряда психологических отраслей, таких как психология труда, психология управления, организационная психология.

Эта тенденция отражает рост потребности выхода на новые метасистемные подходы к изучению субъекта труда и управления, а также создания практических психологических разработок с привлечением специалистов из самых разных отраслей психологии и смежных социальных и технических наук (Бодров, Журавлев, 2003; Жалагина, Короткина, 2012; Новое в науках..., 2015; Проблемы фундаментальной..., 2008).

В представленных ниже материалах рассматриваются современные методологические подходы и теоретические концепции, позволяющие увидеть новые перспективные линии развития известных, классических проблем в профессиональной и управленческой деятельности человека. Содержание материалов монографии отражает теоретико-методологические основания современной психологии управления, проблемы гуманизации организационно-управленческих отношений, а также психологические аспекты личности и деятельности современного руководителя как субъекта труда (Личность профессионала..., 2013; Психология предпринимательской..., 1995; Современные проблемы..., 2002).

Данная монография представляет собой относительно подробное изложение современных теоретических изысканий и результатов научно-практических исследований ученых из разных городов и научных учреждений, в частности Тверского государственного университета (Тверь), Института психологии РАН (Москва), Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (Москва), Санкт-Петербургского государственного университета (Санкт Петербург), Велико-Тырновского университета (Болгария), традиционных научных центров психолого-социальных исследований труда, управления, бизнеса.

В истории становления психологии управления всегда важнейшую роль играли научные школы и научно-практические конференции (Психология профессионала..., 2014; Психология управления..., 2010; Психология управления..., 2012; Современное состояние..., 2015; Современные проблемы..., 2002). Одним из традиционных мест проведения таких конференций была Тверь (ранее г. Калинин), а неизменным их организатором выступал Г.В. Телятников, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, собиравший психологов из самых разных регионов большой страны. Ему принадлежит разработка целого ряда проблем психологии, философии, социологии, теории социального управления, информатики, кибернетики, экологии, военной науки.

Центром научно-исследовательских интересов Г.В. Телятникова была психология управления. Он занимался такими вопросами, как соотношение методологии, теории и практики психологии управления в современных условиях, типология руководителей и стилей управления, психологическая характеристика управляемости коллектива и др. В последние годы жизни он занимался проблемами методологии и теории психологического знания, современного общественного сознания, особенно – патриотического сознания, а также психологических аспектов экологии и экологической безопасности.

Георгий Викторович уделял большое внимание работе с молодежью. В памяти навсегда останутся встречи ученого со студентами факультета психологии и социальной работы, на которых обсуждались самые разнообразные социальные и психологические проблемы общественной жизни. Георгий Викторович рассказывал студентам о своей службе в армии, о Великой Отечественной войне, укрепляя таким образом патриотические устои молодого поколения. Многие труды Телятникова посвящены Великой Отечественной войне и патриотическому воспитанию: «Антинаучность и социальный вред фальсификации истории Великой отечественной войны. Правда о Великой отечественной войне», 2-е издание, Тверь, 1999, «Сознание общества и харизма вождя в Великой Отечественной войне. Психология Великой Победы Советского народа», Тверь, 1995, «Справедливый, освободительный характер Великой Отечественной войны и всемирно-историческое значение Победы Советского Союза над германским фашизмом. Великая Победа: Материалы науч.конф...», Тверь, 1995.

Георгий Викторович обосновал положение о необходимости социологии компьютеризации, разработал понятие социальной среды компьютеризации, ее социальных целей и эффективности. Наиболее значимыми трудами ученого в указанных областях являются: «Социология и психология компьютеризации. Учебно-методические материалы для студентов и аспирантов факультета прикладной математики и кибернетики», «Социальная эффективность компьютеризации» (Вопросы философии, 1986, № 10). Телятников занесен в энциклопедию «Лучшие люди России» и книгу «Философы России XIX-XX веков».

Также нельзя не вспомнить доктора военных наук, профессора кафедры психологии профессиональной деятельности Х.И. Лейбовича, участника ВОВ, полковника войск ПВО. Хаим Ицкович внёс значительный личный вклад в обобщение и анализ опыта Великой Отечественной войны, разработку особо важных проблем развития военного искусства, повышения научного уровня управления структурами ПВО на основе использования последних достижений науки и техники.

Им разработана реализованная в Войсках ПВО страны система планирования противовоздушных операций, предусматривающая обоснованное прогнозирование вероятных результатов планируемых вариантов действий.

В трудах ученого неизменно уделялось особое внимание роли человеческого фактора, психологическим аспектам управления с целью

достижения устойчивого эмоционального состояния людей в сложнейших ситуациях. Лейбович активно участвовал в основных научно-методических мероприятиях, связанных с внедрением многоуровневой системы образования.

Особая роль в развитии психологического знания в отечественной науке принадлежит Алексею Федоровичу Шикуну – доктору психологических наук, профессору, Заслуженному деятелю науки РФ.

Психологическая общественность знает его как ведущего специалиста в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Сферы его интересов и достижений велики – психофизиология, психология профориентации и профконсультирования, методология психологии труда, психологическое профессиоведение, направленное на формирование соответствующих профессионально важных и личностных свойств субъекта труда, управленческая психология, психология образования.

Он внес большой вклад в подготовку высококвалифицированных специалистов-психологов Тверской области и является основателем факультета психологии и социальной работы Тверского государственного университета. Подготовленные им кандидаты и доктора психологических наук работают в вузах не только г. Твери, но и г. Москвы и Московской области.

Профессор А.Ф. Шикун – основатель и первый председатель докторского диссертационного совета по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика. Совет работает успешно, продолжает подготовку кандидатов и докторов наук.

Высокообразованный ученый, теоретик и экспериментатор, чувствовавший потребности общества и постоянно стремившийся разрешать их, Шикун был удивителен во всем. Ему были присущи и огромная работоспособность, и высочайшая требовательность к себе в научной, учебной, методической работе, и бережное отношение к ученикам и коллегам. Весь жизненный путь Алексея Федоровича Шикуну – это пример служения Родине, науке, образованию.

Алексей Федорович – основатель и руководитель научно-педагогической школы в области научно-педагогических и психологических основ непрерывного многоуровневого образования; основатель и первый заведующий кафедрой психологии ТвГУ, отделения психологии и социальной работы, спецфакультета, а также основатель и главный редактор журналов и сборников «Краеведческая психология» и «Психолого-педагогические аспекты многоуровневого образования». Его научные публикации имеют практическую направленность, раскрывают разные стороны процесса профессионального становления практического психолога, психологии личности. Алексею Федоровичу принадлежит авторство важного и по-прежнему полезного для факультета психологии и социальной работы учебного пособия: «Управленческая психология» (Учебное пособие для студентов ссузов, 2005), которое постоянно переиздается, и многие поколения психологов проходят профессиональную подготовку по этой книге. Наиболее значимые научные труды Шикуну: «Психолого-педагогические проблемы повышения

эффективности патриотического воспитания школьников и студенческой молодежи» (Материалы Всероссийской научно-практич.конф., Тверь, 2004), «Синергетика как своеобразное зеркало гуманизации современного образования» (Международная конференция «Идеи синергетики в естественных науках», г. Тверь 20-23.04, 2006), «Одаренность как социально-психологическая проблема» (Материалы Всероссийской научно-практич.конф., Тверь, 31.10 - 1.11, 2006).

Георгий Викторович Телятников, Хаим Ицкович Лейбович, Алексей Федорович Шикун внесли неоценимый вклад в развитие отечественной психологической науки. Накопленный ими научно-теоретический потенциал – это основа научных исследований сегодняшнего и завтрашнего поколения студентов, аспирантов и молодых ученых, свидетельством чего является содержание данной книги.

В коллективной монографии «Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия» представлены результаты исследования ученых по широкому кругу вопросов, отражающих современные аспекты теории и практики психологии.

В представленных материалах обсуждаются результаты теоретических и эмпирических исследований в проблемном поле психологии управления, организационной психологии и психологии труда: психология профессиональной ответственности, социально-психологические факторы отношения к новым технологиям, психология управления социальным капиталом организации, психологическое обеспечение конкурентоспособности фирмы, организационная культура предприятия и кризисное организационное вмешательство, психологическая помощь выгорающим профессиям.

Содержание материалов монографии опирается на историю отечественной психологии управления, с которой современные исследования очень тесно связаны, но в тоже время они отражает и новое состояние психологии управления, характеризующееся своими особенностями.

По мнению А. Л. Журавлева, современная психология управления органично включается важнейшей составляющей в более общую и тем самым объемную отрасль психологии – организационную психологию, которая в настоящее время не только интенсивно развивается, но и активно сближается с психологией труда (Современные проблемы..., 2002; Современные тенденции..., 2015).

Психология управления сложилась преимущественно как прикладная область психологической науки, однако научный интерес к ее методологии и конкретной теории сохранился в настоящее время, что отражено в содержании первого раздела данной монографии.

Структура монографии включает четыре главы. **В первой главе «Теоретико-методологические проблемы современной психологии управления, психологии труда и организационной психологии»** Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлевым и А.Н. Занковским рассмотрено современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии в

условиях интенсивных социально-экономических изменений. Показано, что, даже развиваясь относительно самостоятельно, психология труда и организационная психология неизбежно пересекались и дополняли друг друга в проблематике, методах и теоретических подходах. Среди наиболее актуальных направлений исследований в психологии труда и организационной психологии на современном этапе выделена проблематика профессиональной адаптации и реализации. Они обосновывают тезис о том, что социально-профессиональная реализация человека сегодня выступает ведущим компонентом профессиональной адаптации. Авторы доказывают, что современная психология труда и организационная психология должны существенно расширить свое исследовательское поле, привести содержание и структуру в соответствие с общественными изменениями, переориентировать прикладные направления изучения с субъект-объектных сфер профессиональной деятельности на субъект-субъектные сферы.

А.Н. Гусевым рассмотрены новейшие методы статистического анализа метрических (количественных) и неметрических (номинальные, мультиномиальные и порядковые оценки) данных с помощью процедур обобщенной линейной модели. Автор подчеркивает, что несколько лет назад низкий уровень получаемых данных являлся основной причиной невозможности для исследователей проверять экспериментальные гипотезы о влиянии факторов, эффектов межфакторного взаимодействия, а также строго статистически анализировать многоуровневые данные. Подробно рассматриваются характерные особенности и основы логики многоуровневого анализа данных, преимущество данного вида анализа. Представляются чрезвычайно перспективными основные идеи, положенные в основу обобщенной линейной модели как нового статистического подхода к анализу неметрических данных: понятие функции связи, типы анализируемых данных.

Т.А. Жалагина исследует основные компоненты психолого-социального сопровождения профессиональной деятельности субъекта труда. Психолого-социальное сопровождение рассматривается как управленческая технология, играющая основополагающую роль в интеграционных процессах объединения разных научных направлений, причем всего социально-гуманитарного блока. Особое значение в этом плане приобретает психологическая составляющая, опирающаяся на такие научные сферы, как: психология труда, социальная, организационная и экономическая психология, психология управления. С учетом особенностей современной социально-экономической ситуации именно психология управления призвана инициировать реализацию интеграционных психолого-социальных процессов, причем с определенной, гарантирующей положительный результат, долей успешности. Подробно проанализированы основные составляющие понятия успешности деятельности: профессиональные способности (с учетом дискурсивных), мотивационная сфера, профессионально-важные качества, профессионально-социальная компетентность, психологическая культура, психологическая безопасность. Автор делает вывод о том, что целеполагание, алгоритмичность и

направленность на достижение результата дают основание считать психолого-социальное сопровождение профессиональной деятельности субъекта труда современной управленческой технологией.

Т.А. Нестик анализирует подходы к исследованию феномена технофобии, рассматривают факторы отношения личности и группы к новым технологиям (нанотехнологиям, биологическим, информационным, социальным технологиям). Намечают перспективные направления социально-психологических исследований отношения личности и группы к новым технологиям. Очевидно, что с развитием цифрового мира технофобия превращается из традиционной проблемы инженерной психологии во все более актуальную социально-психологическую проблему, возникающую и проявляющуюся в межличностном и межгрупповом взаимодействии.

Проблеме управления психологическим контрактом субъектов труда посвящено исследование Е.С. Ребриловой, в котором проведен теоретико-методологический анализ изучения взаимной детерминации феноменов «Социальный капитал» организации и «Психологический контракт субъектов труда». Исследования психологических показателей организации являются наиболее приоритетными в условиях современного экономического кризиса, когда основные финансовые показатели развития российских предприятий значительно снизились. Этот факт повышает приоритетность и ценность нематериальных ресурсов и человеческого фактора в организации, поскольку именно они закладывают основу для инновационных способов управления организациями в условиях финансового дефицита. Обосновывается положение о взаимосвязи психологического контракта субъектов труда и социального капитала организации, а также показана возможность эмпирического изучения взаимосвязи этих феноменов.

Рассмотрению проблем управления современной организацией посвящена **вторая глава «Классические модели и новые подходы в исследовании управления современной организацией»** монографии. А.А. Грачев рассматривает психологический подход к организационной культуре, фокусирующийся на организационной концепции, представленной в образах членов организации. Опираясь на результаты эмпирического исследования представлений об идеальном и типичном российском работнике, автор обосновывает связь терминальных образов с жизненными ориентациями работника. Предлагаются описательные характеристики выделенных типов организационной культуры с учетом жизненных ориентаций работника и организационных характеристик.

Н.Е. Водопьянова и О.О.Гофман исследуют феномен профессиональной ответственности личности. Проводится анализ социально-психологического значения ответственности как характеристики: 1) личности (носителя ценности внутреннего порядка – воли, усилия следованию данному обещанию и др.); 2) взаимодействия (культура доверия, совместности, соблюдение правил в группе); 3) результата деятельности (оценка труда); 4) системы (соразмерная сообществу, культуре ответственности). В своем анализе авторы опираются на

две парадигмы профессиональной ответственности в организации: традиционную (основанную на механизме контроля и регулирования деятельности работников различного уровня управления) и ресурсную (требующую «субъектной» позиции работника, исследования жизненного и профессионального пространства работника). Предлагается рассматривать эволюционный характер проявления ответственности в организации, через спиралевидную смену двух форм ответственности: коллективной (совместной деятельности или коллективного субъекта) и индивидуальной (индивидуальный субъект).

Е.А. Столярчук, С.М. Столярчук, Н.Е. Водопьянова раскрывают роль инновационного менеджмента в обеспечении конкурентоспособности туристической фирмы. Рассматриваются теоретические вопросы инновационного менеджмента и психологические аспекты сопротивления работников созданию, разработке и реализации инновационных проектов. Результаты эмпирического исследования показали наличие взаимосвязи субъективной оценки менеджерами уровня конкурентоспособности компании и их отношения, и готовности к инновациям. С увеличением возраста у менеджеров туризма больше выражена готовность к инновациям при условии повышения уровня ответственности. Чем выше уровень оценки конкурентоспособности фирмы менеджерами туризма, тем больше у них выражена готовность и позитивное отношение к инновациям.

В.А. Чавдарова исследует вопросы типологии лидерства и кризисного организационного консультирования. Рассматривается связь между социально-психологическим типом руководителя и проявлениями корпоративного невроза. Автор подробно описывает механизмы организационного консультирования, которые используются для успешного преодоления кризисных ситуаций в бизнес-организациях.

И.М. Филиновой проанализирована деятельность руководителя образовательной организации на этапе внедрения инноваций. Автор рассматривает подходы к классификации причин, вызывающих сопротивление сотрудников профессионального образовательного учреждения инновационным изменениям в период реформирования. Дает анализ психологических проблем, которые должен решать руководитель образовательной организации, на примере учебных заведений среднего профессионального образования.

Третья глава «Психологические проблемы сопровождения и становления личности профессионала» монографии посвящена психологическим проблемам становления личности профессионала.

Опыт практической реализации психолого-педагогического сопровождения профессионального развития будущих специалистов представлен Л.Ж. Каравановой. Предпринимательство рассматривается как особый социально-экономический и психологический феномен, требующий высокого уровня развития предпринимательской компетентности. Автор предлагает структуру предпринимательской компетентности, которая

позволяет успешно решать бизнес-задачи и достигать высоких результатов деятельности. При создании в вузе определенных условий психосоциальная подготовка будет способствовать успешному формированию предпринимательской компетентности.

Субъектно-ресурсный подход к психологической помощи «выгорающим» специалистам обоснован Н.Е. Водопьяновой. На основе подробного теоретического анализа представлены направления интегрированной технологии организационных и личностно-ориентированных интервенций для противодействия профессиональному выгоранию. Профессиональное выгорание рассматривается в качестве феномена связанного со снижением активности субъекта труда и его ресурсного обеспечения. Обоснована субъектно-ресурсная концепция природы профессионального выгорания и противодействия ему с помощью стратегий расширения «ресурсной базы» субъектов труда. Автор подробно описывает методику психологической помощи, ориентированной на расширение системы психологических ресурсов разных уровней регуляции, и формулирует основные положения субъектно-ресурсного подхода к профилактике и коррекции профессионального выгорания. Это свидетельствует об актуальности и научно-практической значимости исследований данного направления.

Н.В. Копылова описывает использование развивающих технологий в процессе подготовки будущих профессионалов. На основе теоретического анализа дано определение образовательной развивающей технологии, обозначены ее методологическая, психолого-педагогическая и программно-технологическая функции. Особый интерес представляют выделенные показатели «технологичности» процесса подготовки будущих специалистов в вузе.

В современной психологии неизменно подчеркивается важность инновационной деятельности и творческого начала в труде (Интеллект, творчество и..., 2010; Творчество: наука, искусство..., 2015; Творчество: от биологических..., 2011). Ю.Ю. Гудименко и Е.А. Гавриловой рассматривают вопрос о типах взаимодействия творческой личности и профессиональной среды в контексте экопсихологического подхода. Это позволило авторам проанализировать роль творчества, креативности, инновационности в труде с позиций системного подхода (Ломов, 2006), представить аналитический обзор проблем творческой и инновационной деятельности в труде, дать классификацию творческих профессий.

Четвертая глава монографии «**Конкуренция, доверие, справедливость в труде и управленческом взаимодействии**» посвящена психологическим аспектам взаимодействия в труде и управлении.

Проблема доверия была и остается чрезвычайно актуальной в социальной и экономической психологии, психологии управления и организационной психологии (Доверие и недоверие..., 2013). Современные исследователи единодушно признают доверие и недоверие важными для жизни организации психологическими факторами, способствующими ее развитию и

повышающими эффективность деятельности (А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко, Т.А. Нестик, А.А.Обознов, Р. Левицки, Д. Макаллистер, Р. Бис, Р. Барт, М. Кнез, Р.Б. Шо, Б. Брокнер и др.).

Критерии проявления доверия к технике в деятельности сотрудников МЧС рассматриваются А.А. Обозновом и др. Показано, что в представлениях сотрудников МЧС критериями доверия технике являются высокая надежность, управляемость, безопасность, внешняя привлекательность, управление техникой опытными и профессиональными работниками; критериями недоверия технике – ненадежность, неуправляемость, небезопасность, внешняя непривлекательность, управление техникой неопытными и непрофессиональными работниками. Приводятся данные о том, что феномены доверия и недоверия технике в условиях профессиональной деятельности проявляются в переживаниях сотрудников МЧС по поводу взаимодействия с этой техникой и в поведенческих реакциях при ее эксплуатации. Установлено, что сотрудники МЧС рассматривают доверие и недоверие технике в пространстве их критериев и проявлений взаимосвязанными и содержательно противоположными феноменами, другие – содержательно независимыми.

Управляемость современной организации все больше зависит от доверия между сотрудниками и руководством, а его границы проходят там, где доверие, постепенно снижающееся по мере удаления от центра компании, полностью заменяется расчетом и санкциями. Е.Д. Короткиной рассматривается проблема доверия руководителя и членов команды в бизнес-организациях. Представлены современные психологические подходы к анализу процесса командообразования в организациях. Доказывается, что доверие руководителя сотрудникам в ситуациях командного взаимодействия является условием эффективного управления в современных условиях.

Сегодня техники и методики арт-терапии используются в практической деятельности психолога в различных видах, формах и направлениях его работы. И.А. Барияк представляет возможности использования метода арт-терапии в психологическом сопровождении персонала в организации. Достаточно подробно раскрывает сущность психологического сопровождения деятельности сотрудников в организации и эффективного использования арт-терапевтических технологий в деятельности психолога.

О.А. Ключева рассматривает проблему конкуренции и конкурентоспособности в междисциплинарном контексте. Опираясь на структурно-функциональный анализ, результаты эмпирического исследования, автор дает широкое описание феноменологии конкурентоспособности личности и классифицирует стратегии конкурентоспособного поведения.

Подводя итоги, можно сказать, что данная коллективная монография является еще одной попыткой объединить такие актуальные направления экономики, науки и образования, как психология, управление и бизнес. Монография подчинена единой цели – определить алгоритм взаимодействия указанных направлений с опорой на теоретико-методологический базис и практикоориентированную надстройку. Профессиональное становление

субъекта труда, развитие личности, адаптация и управление человеческими ресурсами – все это нашло свое отражение в разделах монографии, что свидетельствует о реализации интегративных процессов в области теории и практики, гуманитарного и естественно-научного подходов (Журавлев, Ушаков, 2011; Журавлев, Ушаков и др., 2013; Психология: современные..., 2003; Юревич, 2007).

Инновационные, творческие, развивающие программы и технологии, техники и методики на основе социально-психологического, психолого-педагогического сопровождения процессов становления и развития субъекта труда представлены авторским коллективом монографии. Таким образом, достигнута цель, заключающаяся в раскрытии роли психологии и всех компонентов психологического знания в решении основных проблем становления и развития профессионала (Личность профессионала..., 2013; Методы психологического..., 2014; Современные тенденции..., 2015). Коллективная монография «Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия» предназначена как для специалистов, так и для читателей, заинтересованных в развитии современного российского общества. Тщательный анализ психологических факторов развития науки и социума делает книгу полезной для психологов-практиков и психологов-исследователей, а также для представителей смежных профессий – социологов, медиков, педагогов. Содержание монографии может быть использовано в процессе профессиональной подготовки бакалавров, магистров и аспирантов психологических факультетов. Представленные в монографии материалы свидетельствуют о сохранении научных традиций и продолжении научного обсуждения результатов современных исследований по психологическим проблемам управления бизнесом в России.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ, ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ АДАПТАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИНТЕНСИВНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ

Введение

Рассмотрение устоявшегося и всесторонне разработанного научного направления, которым, без сомнения, является психология труда, совместно с организационной психологией, довольно «молодой» областью психологического знания, не является случайным. Важность исследования индивидуального труда в социальном контексте, по-видимому, впервые стала осознаваться более ста лет назад вместе с появлением интереса к его научному изучению. Труд в своих развитых формах (т.е. в условиях разделения труда) неизбежно носит непосредственный или опосредованный общественный характер, наполняя индивидуальную жизнь смыслом в силу того, что вносит определенный вклад в жизнь других людей. Выступая средством, обеспечивающим жизнь во всех ее проявлениях, труд в то же время является средством познания и преобразования внешнего и внутреннего мира человека, необходимым условием развития его личности. «Роль труда, - отмечает В.А. Бодров, - как индивидуальной и коллективной деятельности, как формы и условий существования и развития человека, общества, ноосферы заключается в том, что он выступает как средство и способ самореализации человека в общественной жизни, общения (коммуникации, обмена информации) в социальной среде, познания себя и окружающего мира, развития, совершенствования и самоутверждения, создания материальных и духовных благ» (Профессиональная пригодность..., 2004, с.10).

Сформировавшись в недрах психологии труда, психологии управления и социальной психологии, организационная психология лишь в последние десятилетия приобрела широкую популярность и получила особенно интенсивное развитие (Дикая, Примаченко, 2014; Занковский, 2009; Anderson et. al., 2007; Rogellerg, 2007; и др.). Во многом это обусловлено тем огромным значением, которое в сегодняшнем мире играют крупные организации, среди которых исключительное положение занимают локомотивы глобализации - транснациональные корпорации, ставшие источником власти и фактором глобальной мировой политики, нередко более могущественным, чем государство. Организационную психологию, прежде всего, интересуют психологические особенности и закономерности трудовой деятельности людей как членов организации, представляющей собой целостное коллективное образование, которое нельзя свести к простой сумме индивидов, из которых она

состоит. Тем не менее, даже развиваясь во многом самостоятельно, психология труда и организационная психология неизбежно пересекались и дополняли друг друга в проблематике, методах и теоретических подходах.

Осознание важности формального объединения психологии труда и организационной психологии в единое научное направление произошло менее полувека назад: в 1973 году Американская психологическая ассоциация (АРА) признала необходимым дать секции «Индустриальная психология» новое название «Индустриально-организационная» (industrial/organizational psychology). Поэтому же пути пошли психологи труда Института психологии РАН, предложив в 2012 году Ученому совету Института, переименовать свою лабораторию в лабораторию психологии труда и организационной психологии, а в 2016 году при ИП РАН был зарегистрирован новый электронный научный журнал «Психология труда и организационная психология». Уже в этом можно увидеть, что формальное признание новой психологической отрасли было не столько оформлением нового направления, сколько развитием и «доставиванием» индустриальной психологии или психологии труда до организационного уровня, без которого труд не может рассматриваться как целостная система.

Подчеркивая единство психологии труда и организационной психологии, британские психологи Я. Ротман и К. Купер отмечают, что первая преимущественно занимается вопросами молекулярного уровня, а вторая – молярного, т.е. пытается рассматривать труд на уровне целостной организационной системы (Rothmann, Cooper, 2008).

Столь важная роль труда делает его общим объектом изучения многих наук: менеджмента, экономики, физиологии, социологии, эргономики, технических наук и др. Используя свои специфические методы и средства, эти науки решают задачи повышения эффективности, рационализации и гуманизации труда. Психология труда и организационная психология, используя всю совокупность психологических знаний, призваны облегчить труд человека, сделать его эффективным, надежным, безопасным, созидательным, приносящим удовлетворение и радость. Учитывая индивидуальные особенности людей и различные организационные факторы, это научно-практическое направление стремится приспособить труд к человеку, а человека к труду, найти гармоничное соответствие человека и организации (Леонтьев, 1975).

Актуальные проблемы психологии труда и организационной психологии в условиях интенсивных социально-экономических изменений.

Многообразие и динамика изменений в различных сферах жизнедеятельности людей, происшедшие в последние два десятилетия (Динамика..., 1996; Совместная деятельность..., 1997; Социально-психологическая динамика..., 1998; и др.), поставили перед психологией труда и организационной психологией новые задачи и проблемы.

Некоторые из этих изменений неизбежно затрагивают базовые принципы организационной деятельности и природу трудовых процессов (Журавлев,

Купрейченко, 2010). Вполне очевидно, что социальные, экономические, производственные и организационные изменения в настоящее время определяют новый характер субъекта труда, а также новые виды организационных сообществ и взаимоотношений в них и между ними. Все это послужило мощным стимулом для активизации исследований в психологии труда и организационной психологии в последнее десятилетие.

В 2007 г. в Институте психологии РАН было проведено научное совещание на тему «Актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований в психологии труда, инженерной психологии и эргономике», в котором приняли участие представители научно-исследовательских, образовательных, испытательных, опытно-конструкторских и производственных организаций страны. Именно это совещание инициировало организацию на базе Института психологии РАН постоянно действующего научно-практического семинара, на первом заседании (осень 2007 г.) которого был представлен доклад профессора В.А. Бодрова «Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности» (Актуальные проблемы..., 2009).

С тех пор семинар «Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики» проводится дважды в год и, несомненно, является одним из важнейших научных мероприятий по данной проблематике в России. Материалы семинара регулярно публикуются в Трудах Института психологии РАН. В 7 выпусках материалов были представлены теоретико-методологические исследования профессиональной деятельности, профессиографии и психологического анализа деятельности, психических состояний субъекта труда, инженерно-психологического и эргономического проектирования профессиональной деятельности, методических разработок и экспериментальных исследований субъекта труда (Актуальные проблемы..., 2009, 2011, 2012а, 2012б, 2013, 2014, 2015).

Одной из ведущих тенденций развития психологии труда и организационной психологии в последнее десятилетие стало усиление социальной ориентации и сближение с социальной психологией. Именно в этом контексте в 2010 г. в 2-томном сборнике научных трудов (Социальная психология труда..., 2010) была предложена и обоснована необходимость рассмотрения психологии современного труда как социальной психологии труда. В фундаментальной работе было аргументированно показано, что деятельность человека как субъекта и его адаптация к профессиональной среде (окружению) и более широкой социальной среде как индивида, так и личности должны рассматриваться в качестве взаимосвязанных процессов в метасистеме «человек – профессия – социум» (см. также: Дикая, 2011; Ермолаева, 2008; и др.).

В последние годы было выпущено несколько фундаментальных трудов, непосредственно касающихся изучения субъекта труда в современных условиях. Коллективная монография «Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы» (2007) посвящена

методологическим, теоретическим и эмпирическим проблемам адаптации личности к социальным изменениям в современном российском обществе. В работе показана историческая преемственность в психологических исследованиях адаптации человека к окружающей среде, широко представлены современные взгляды на психологию адаптации и ее место в системе психологических понятий, предложены перспективные подходы к ее исследованию. Рассмотрены функциональные, структурные и динамические аспекты социально-психологической адаптации разных слоев общества к изменяющейся социальной среде. Большое внимание уделено психологическим механизмам профессиональной адаптации человека. Особый акцент сделан на анализе профессиональной адаптации к стрессогенным условиям деятельности, на определении субъектных и ситуационных детерминант успешности преодоления психологических последствий посттравматической стрессовой адаптации.

В книге «Личность профессионала в современном мире» (2013) анализ категории личности в аспекте профессиональной деятельности позволило выделить новые перспективные направления исследований субъекта труда. Прежде всего, это междисциплинарные исследования личности профессионала как субъекта общественного развития, как субъекта жизни–бытия–мира, продолжение исследований категории труда как деятельности созидающей, творческой, как основы сохранения ментального и психического здоровья человека (см. также: Психологическое здоровье..., 2014).

В прошлом году увидел свет фундаментальный труд «Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии» (2015), в котором была представлена широкая картина современных научных исследований в данной области и продемонстрирован возрождающийся интерес к проблематике труда и наукам, которые изучают труд.

Прошедшая в октябре 2015 г. в ИП РАН представительная международная научная конференция «Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии» показала, с одной стороны, непреходящую актуальность исследований по психологии труда и рост исследований по организационной психологии, с другой стороны, явную недостаточность исследований по инженерной психологии и эргономике, несмотря на актуальные проблемы по управлению современными техническими системами, возрастающее число аварий, связанных с недостаточным вниманием к подбору и подготовке научно-технических и инженерных кадров.

Итоги конференции продемонстрировали, что среди теоретических и методологических проблем, которые определяют основные направления исследований в современной психологии труда и организационной психологии и могут внести существенный вклад в развитие психологии профессиональной деятельности, можно выделить следующие: проблемы системогенеза деятельности, профессионализма, профессиогенеза и профессионального развития; исследование роли ценностно-смысловых и духовно-нравственных

детерминант надежности и безопасности профессиональной деятельности; разработка методов профилактики неблагоприятных состояний и поддержания профессионального и личностного здоровья человека и др. Эти направления охватывают проблемы, общие для психологии труда, организационной психологии и инженерной психологии (Современное состояние..., 2015; Современные тенденции..., 2015).

Ключевая тенденция изменений в трудовой деятельности состоит в непрерывном возрастании роли человека (субъекта труда). Несмотря на постоянное совершенствование техники, условий и организации деятельности, трудовые функции человека при этом усложняются, возрастает информационная и знаниевая насыщенность труда, намечается постепенный переход от узкой профессиональной специализации к профессиональной универсализации; усиливается переход от регламентированных видов трудового исполнения к нерегламентированным творческим его видам, требующим креативных решений, высокого уровня интеллектуального развития, общей образованности и др. (Журавлев, Купрейченко, 2010).

Все это предъявляет и будет все больше предъявлять высокие требования к состоянию психической и личностной сфер человека, делая трудовую деятельность и личность субъекта труда центральной проблемой психологии труда и организационной психологии сегодня и на ближайшие десятилетия.

Современные направления исследований в психологии труда и организационной психологии

Существенные трансформации социальных функций профессии и кардинальная перестройка отношений между профессионалом и обществом позволяют говорить о происходящей в настоящее время смене профессиональных эпох (Ермолаева, 2009а, 2009б, 2010а, 2010б). Новая эпоха задает новое направление развитию профессии, устанавливает новые мировоззренческие координаты общества для квалификации профессионализма. Анализ современного состояния психологии труда и организационной психологии позволил выделить в качестве основных направлений психологических исследований следующие: изучение новых профессий; исследование профессиональной адаптации, реализации, идентичности и востребованности; анализ изменений характера труда; разработка нравственных и ценностных аспектов труда; исследование жизнеспособности личности, группы и организации; изучение толерантности в профессионально-организационной среде; разработка проблем регуляции деятельности; анализ стрессогенных факторов в условиях глобализации; исследование доверия и ответственности в профессионально-организационной среде.

Освещение всей выделенной проблематики, разумеется, потребует не одной, а целого цикла статей. В рамках настоящей работы мы сконцентрируем внимание на проблемах социально-профессиональной адаптации и реализации профессионала.

Актуальность этой проблемы определяется тем, что интенсивность и многообразие профессиональных и социальных связей человека с миром становятся все более выраженными и насыщенными и опосредствуются новыми, не существовавшими прежде инфомационно-коммуникативными технологиями. Информационная, технологическая, экономическая и социальная глобализация создает невиданные прежде, новые для человека социальные и профессиональные условия, которые необходимо исследовать, прогнозируя их социально-психологические последствия (Новое в науках о человеке, 2015; Россия в глобализирующемся мире..., 2007; и др.). Этническое и культурное многообразие персонала, вариативность управленческих подходов и организационных форм, высокая неопределенность и нестабильность экономических условий, внедрение новых информационных и технологических систем – все это с особой остротой ставит вопросы разрешения новых противоречий между человеком и окружающей социальной, организационной и технологической средой.

Понятие профессиональной и социальной реализации как научной категории непосредственно связано с понятиями самореализации и самоактуализации (К. Роджерс, А. Маслоу), а также самодетерминации (С.Л. Рубинштейн). С идеями социальной и профессиональной реализации согласуются теоретические положения, выдвинутые в разное время отечественными и зарубежными учеными: приведение в соответствие возможностей личности с требованиями социума (К.А. Абульханова-Славская), продуктивная творческая активность, согласование тенденций и потенциалов (Б.Г. Ананьев), самоосуществление через экстерииоризацию (Ш. Бюлер), преобразование стереотипов, противоборство типичного и индивидуального (А.Г. Асмолов), выполнение жизненной миссии (В. Франкл). Более широко профессиональная реализация понимается в русле культурного (К.Г. Юнг), социального и экономического (А.Л. Журавлев и А.Б. Купрейченко) или исторического самоопределения: как обретение человеком своей причастности как профессионала к определенной культуре, социально-экономическому периоду развития общества или эпохе, важнейшим компонентом которых является профессия.

Успешная профессиональная и социальная реализация возможна только в том случае, если она обеспечена определенными индивидуально-психологическими и личностными ресурсами, в частности, такими свойствами личности, как жизнеспособность и психологическая зрелость (Жизнеспособность человека..., 2016; Феномен и категория зрелости..., 2007; Принцип развития..., 2016). Ресурсный подход сегодня является актуальным во многих отраслях психологии: психологии труда, организационной психологии, психологии личности, экономической психологии и др. В рамках этого подхода, исследования интеллектуальной, ценностно-смысловой и духовно-нравственной сфер личности могут рассматриваться как важнейшие ресурсы профессиональной реализации.

Социально-профессиональная адаптация и субъектная саморегуляция

Необходимость реагирования и совладания с непрерывными социально-экономическими и технологическими изменениями с особой остротой ставит перед субъектом труда проблемы адаптации и саморегуляции. Именно субъектная активность профессионала, детерминируемая целями, стратегиями и профессионально важными качествами субъекта, определяет его позицию по отношению к деятельности, профессии и обществу. Изучению роли субъектной активности как ведущего механизма профессиональной адаптации сегодня уделяется большое внимание (Абульханова-Славская, 1991; Прыгин, 2009; Рубинштейн, 1973). Исследования показывают, что в процессе адаптации субъектная активность профессионала проявляется в определенных способах регуляции своей активности, которая включает как природную, так и социально-обусловленную индивидуальную саморегуляцию.

Субъектная саморегуляция человека определяется способностью к самоуправлению функциями организма, психическими процессами, опытом и спецификой профессиональной деятельности, а также внутренней осознанной деятельностью человека, которая формируется, развивается и проявляется в условиях преодоления жизненных трудностей, и особенно ярко - в экстремальных условиях профессиональной деятельности. В этих условиях повышаются требования к активности субъекта, который вынужден самостоятельно непрерывно разрешать противоречия между своими потребностями, возможностями и социальными условиями их удовлетворения.

По определению, субъектная активность как психологическое образование характеризует присущие личности способы самоактуализации и самореализации, выступает в качестве универсального механизма согласования активности субъекта с требованиями деятельности и преобразования этой активности в субъектную саморегуляцию.

Именно субъектная саморегуляция, на наш взгляд, создает концептуальное единство, без которого трудно изучать различные стадии, периоды и фазы профессиональной адаптации. Благодаря субъектной саморегуляции в процессе адаптации может сформироваться психологическая система, представляющая собой согласованную деятельность регуляторных систем разного уровня. При возникновении слабых связей в системах регуляции адаптация становится неконструктивной, переходящей в дезадаптацию.

Содержательно процесс адаптации представляет собой активное формирование (осознанное или неосознаваемое) стратегий и способов совладания с ситуацией на разных уровнях регуляции поведения, деятельности, состояния (Дикая, 2007, 2008а, 2008б, 2008в).

Рассмотрение адаптации как системного процесса невозможно без учета его системной детерминации, играющей решающую роль в разворачивании этого процесса и определяющей его своеобразие на каждом конкретном этапе. Ввиду высокой динамики социального окружения: изменения ценностей, норм,

стереотипов, свойственных нашему обществу, - весьма актуальными становятся вопросы, связанные с проблемой личностных детерминант адаптации (Дикая, 2003).

Обобщение экспериментальных данных позволило выделить следующие типы стратегий профессиональной адаптации: гармонический (или конструктивный), адаптивный (или приспособленческий), дисгармоничный (или деструктивный, дезадаптивный) (Дикая, 2008а). В качестве основных критериев выделения типов стратегий выступили: оценка успешности деятельности, сдвиги в эмоциональном состоянии, число и содержание субъективно стрессогенных факторов, число и специфика конфликтных ситуаций, стиль поведения в этих ситуациях, динамика черт личности. При этом степень их проявления различна и зависит от активности личности, а также от требований окружающего мира.

Исследование субъектной саморегуляции профессионала показало, что при включении в саморегуляцию социально-психологических качеств человека и социально-психологических ресурсов профессиональной организации, общества происходит взаимодействие внутренних систем саморегуляции деятельности и состояния с внешними системами, т.е. происходит формирование субъектной саморегуляции на новом уровне. Только оценив, как и когда социально-психологическая реальность встраивается в уровневую структуру саморегуляции в качестве метасистемного уровня, изменяющего ее цель и направленность, можно прогнозировать поведение субъекта и стратегии его адаптации.

Анализ стрессов глобализации в профессиональном пространстве субъекта труда показал, что, в отличие от известных и достаточно изученных профессиональных стрессов, возникающих у субъекта труда в процессе выполнения напряженной и ответственной работы или в ситуациях, угрожающих жизни, которые действуют преимущественно во время выполнения деятельности и осознаются субъектом, психосоциальные стрессоры глобализации воздействуют на человека постоянно (как вне, так и в процессе его профессиональной деятельности) и часто не осознаются человеком (Дикая, 2003; и др.).

Помимо реальных, осознаваемых стрессоров глобализации, были выявлены виртуальные стрессоры, которые часто являются неосознаваемыми, воображаемыми, вероятностными, но в то же время угрожающими и неизбежными. Эти стрессоры имеют пролонгированный и подпороговый характер. Их кумулятивное воздействие еще до начала работы создает у человека предстрессовое состояние, приводящее к значительному снижению порога стрессовой реактивности. В тех случаях, когда степень выраженности предстрессовых состояний становится очень высокой, субъективная значимость даже обычных профессиональных факторов может резко возрасти, вызывая и развивая у работающего человека состояния тревоги, аффекта или агрессии.

Профессиональный стресс, вызванный рассогласованием компонентов в системе «человек-профессия-общество», действует на профессионалов по-

разному: как фактор позитивного развития может привести к самомобилизации и стимулировать перестройку субъекта труда и трудовых функций; как фактор опасности - побуждать к социальной защите; как фактор «враждебной среды» - вызывать со стороны субъекта активное сопротивление. И, наконец, стресс может выступать как фактор подавления личности и деградации профессионала. В этих условиях социальная адаптация профессионала выступает как функция активного субъекта, направленная на преодоление психологических барьеров, вызванных социогенными кризисами профессиональной идентичности (Голиков, 2007; Дикая 2003).

Анализ взаимодействия психологических систем профессиональной деятельности и деятельности по саморегуляции состояния (Дикая, 2003; 2008а; Дикая, Крылова, 2007) позволил выделить (в зависимости от объекта и направленности средств саморегуляции) два типа стратегий совладания со стрессом - деятельностью-ориентированный и эмоционально-ориентированный, определить ведущие уровни саморегуляции и системообразующие детерминанты для каждого типа. Было установлено, что осознанный выбор профессионалом той или иной стратегии определяется ценностно-нравственными и мотивационно-когнитивными стратегиями и ресурсами.

Таким образом, высшим в структуре личности профессионала является уровень субъектной активности профессионала, отражающий мировоззрение, убеждения и идеалы человека как субъекта труда и ответственный за надежность его деятельности. Это позволяет рассматривать субъектную саморегуляцию как высший уровень субъектной активности, на котором осуществляется координация системного взаимодействия регуляторных механизмов разного уровня: природных (непроизвольная и неосознаваемая саморегуляция), сформированных в процессе онтогенеза (произвольная осознанная саморегуляция деятельности, личности и состояния), социально-обусловленных (со стороны организации, общества), со всеми их достоинствами и ограничениями, присущими каждому индивиду, позволило определить ее как метасубъектную саморегуляцию (Дикая, 2008в, 2009).

Организационно-психологические и личностные ресурсы адаптации и профессиональной реализации

Успешность стратегий адаптации и реализации профессионала зависит не только от того, какими средствами саморегуляции он обладает, но и субъектом какой деятельности, какой организации, какой общности является или чувствует себя человек, какие цели у него преобладают (индивидуальные, корпоративные, государственные), насколько его ценности совпадают с ценностями и требованиями профессиональной и организационной среды. Такую субъектную активность профессионала можно определить, как метарегулятивную активность, влияние которой распространяется на разные системные уровни: деятельность, личность, состояние и общество (социум). При этом эффективность деятельности, оптимизация состояния и успешность самореализации профессионала обусловлены не только условиями,

требованиями, целями, нормами и ценностями профессиональной среды, но и степенью их соответствия нормам и ценностям самого профессионала.

В этом контексте несомненный интерес представляет проблема соответствия личности и организации, взаимодействия организационно-психологических и индивидуальных ресурсов человека (Anderson, 2007; Kristof-Brown et. al., 2005; Westerman, Cyr, 2004). Исследователи исходят из того, что совместная успешность организаций и сотрудников, наиболее вероятна в том случае, если цели, ценности, содержание работы и в целом положение дел в организации соответствует индивидуально-личностным особенностям сотрудников, и наоборот. Существует множество средств достижения такого соответствия, однако основными механизмами изменения выступают обучение и развитие.

Важными организационно-психологическими детерминантами, способными обеспечить реализацию профессионала, выступают организационное лидерство и корпоративная культура – организационные явления, к которым современные условия предъявляют совершенно новые требования. Однако, сложившиеся традиционные подходы по-прежнему рассматривают лидерство как технологию поведения в контексте ограниченного набора ситуационных переменных, а корпоративную культуру трактуют как совокупность ценностей, установок и представлений, доминирующих в организации (Шейн, 2000). При таком подходе, по сути, теряется ключевая роль указанных феноменов в организационной среде.

На основании анализа современного состояния научных исследований лидерства и корпоративной культуры как важнейших детерминант профессиональной и социальной реализации профессионала в современных организациях и проведенных эмпирических исследований (Занковский, 2008, 2009) была предложена новая модель организационного лидерства и корпоративной культуры, согласно которой организационное лидерство является специфической формой обеспечения устойчивой целенаправленности организации, т.е. формой власти, реализуемой преимущественно личностными и информационными ресурсами. Организационное лидерство выступает как ценностно-ориентированное руководство, которое для формирования общеорганизационной мотивации и устойчивого согласования индивидуальных и групповых целей сотрудников с общей целью организации преимущественно использует информационный и личностные ресурсы (Занковский, 2011). Организационное лидерство необходимым образом включает уровень ценностной регуляции, которая отражает ценности и принципы идеальной корпоративной культуры, преломленные через систему индивидуальных ценностей лидера и реализуемые в управленческой деятельности.

Организационное лидерство реализует информационную власть путем формирования сильной (т.е. приближенной к идеальной) корпоративной культуры. Корпоративная культура выступает в качестве ценностно-смыслового пространства организационного лидерства и представлена в двух формах: идеальной и реальной. Идеальная корпоративная культура как система

ценностей базируется на ценностных ориентирах, выработанных мировым сообществом и ведущими корпорациями мира. Идеальная корпоративная культура отражена в корпоративных кодексах и миссии организации и выступает референтной ценностной системой и для организационного лидера, и для реальной корпоративной культуры, т.е. системы ценностей, доминирующих в организации в текущий момент времени.

Эффективное организационное лидерство может быть описано с помощью трехфакторной модели (Занковский, 2015), включающей ценностный, деятельностный и отношенческий компоненты. Деятельностный компонент выражается в деятельности лидера, направленной на достижение результата и связан с реализацией функций планирования, организации и контроля. Отношенческий компонент связан с поддержкой межличностных отношений и удовлетворением индивидуальных и групповых потребностей членов организации. Ценностный компонент организационного лидерства отражает ценностную направленность лидера и её соответствие/рассогласование с ценностями и принципами идеальной корпоративной культуры. Указанная модель выступает основой новой типологии лидерского поведения более полно, чем традиционные поведенческие подходы и описывает стили лидерства с учетом и поведенческих характеристик, и личностного (ценностного) содержания. Проведенные исследования показали, что существуют качественные различия в профессиональной и социальной реализации сотрудников организации в зависимости от различных стилей организационного лидерства и типа корпоративной культуры (см. также: Культура и поведение в организации..., 2008; и др.).

Рассмотрение организационного лидерства в неразрывном единстве с корпоративной культурой как системой ценностно-смысловых ориентиров, обеспечивающих нравственный компонент поведения организационного лидера, позволило продемонстрировать решающую роль указанных организационно-психологических явлений в детерминации профессиональной и социальной реализации сотрудников.

Соответствие индивида и организации детерминировано множественными факторами и выступает динамическим взаимодействием сотрудников и организации, оказывающим непрерывное влияние друг на друга. Иными словами, можно говорить о том, что профессиональная и социальная реализация должна рассматриваться не только на личностном, но и на организационном и социальном уровнях. При этом особо важное значение приобретают, с одной стороны, ценностно-нравственные и духовные составляющие личности профессионала, задающие направленность его профессиональной и социальной реализации, а с другой – ценностно-смысловое пространство корпоративной культуры, которое задает определенную социальную направленность всей организационной деятельности.

Таким образом, одним из главных факторов снижения отрицательных последствий глобализации является формирование у человека способностей и

стратегий адаптации за счет развития нравственных и духовных качеств, творческих способностей и стремления к самореализации. Принадлежность к современным профессиям расширяет базу глобализационной идентификации в силу универсализма их функций и языка, а необходимой индивидуальной основой успешной адаптации служит способность человека к взвешенному сочетанию индивидуальных притязаний и социальной целесообразности.

Исследования подтвердили, что усилия, направленные человеком на развитие ресурсов, например, на улучшение социальной поддержки и отношения к самому себе, на повышение самооценки и уверенности, позволяют ему полнее сфокусироваться на задаче совладания со стрессорами (Постылякова, 2007). Эмпирическое исследование ресурсного потенциала успешных руководителей среднего звена (Постылякова, 2008, 2010), позволяет говорить о том, что в рамках системы «профессиональная среда - субъект – общество» подсистема «личность» на уровне ресурсов дополняет подсистему «субъект». Группы личностных, когнитивных, инструментальных ресурсов совладания со стрессом оказываются включенными в профессиональную деятельность руководителя и обеспечивают его успешность. Профессиональные деловые качества и навыки дополняют и раскрывают личностные ресурсы в деятельности руководителя. Деловые навыки руководителя в решении проблем и его способность оказывать влияние на окружающих можно рассматривать как значимые профессиональные ресурсы. Большое количество связей мотивации достижения с деловыми качествами успешных руководителей в значительной степени определяет эффективность и успешность управленческой деятельности, побуждает руководителя к профессиональной самореализации и саморазвитию. Выявлено, что расширение ресурсного потенциала руководителя за счет таких важных характеристик ресурсов, как способности к интеграции и адаптации, позволяет изменяться ресурсам, образовывать различные связи между ними в зависимости от ситуации, расширять выбор адекватных стратегий разрешения проблемных производственных ситуаций, выводя его в разряд перспективных руководителей.

Еще одним ресурсом, объединяющим свойства личности, тесные социальные (семейные) связи и возможность получения поддержки общества, является такое интегральное качество личности, как жизнеспособность. Термин «жизнеспособность» (resilience) является междисциплинарным и выступает интегральной характеристикой человека, включающей в себя способность выстоять, преодолеть или даже преобразовать свое отношение или оценку неблагоприятных жизненных ситуаций. Жизнеспособность рассматривают как одну из базовых характеристик проявления субъектности, поскольку она предполагает высокую социальную активность личности, направленную на преобразование внешней природной и социальной среды и на формирование самого себя в соответствии с заданными целями (Махнач, 2016).

Проведенное исследование жизнеспособности замещающих семей, закономерностей развития жизнеспособности детей-сирот в замещающих

семьях и выпускников интернатных учреждений позволило сформулировать принципы психологической работы с замещающими семьями по развитию и поддержанию семейной и индивидуальной жизнеспособности. Исследования позволили также увидеть специфику жизнеспособности замещающей семьи, выраженность компонентов жизнеспособности и определить их взаимосвязанность с семейными ресурсами и психопатологической симптоматикой.

Таким образом, была продемонстрирована важность семейных и личностных ресурсов как предикторов успешного функционирования замещающей семьи (Махнач, 2015, 2016). Ресурсный подход позволяет выявлять ресурсы семьи, представляющие собой взаимодополняющее сочетание личностных качеств ее членов, их умений и навыков, а также особенностей внешней среды. При этом появляется возможность перенести акцент с изучения проблем преодоления трудных, стрессовых ситуаций на вопросы, связанные с личностным развитием, с самореализацией человека. Среди существенных характеристик ресурсов, которые необходимы в сопровождении замещающих семей, были выделены следующие: а) способность ресурсов не только к расходованию, но и к накоплению, развитию, формированию; б) доступность ресурсов; в) осознаваемость ресурсов. Последняя характеристика важна еще и потому, что процесс совладания с трудными жизненными ситуациями активно осуществляется семьей только тогда, когда этот процесс осознаваем. В этом случае семья лучше оценивает свои сильные и слабые стороны, понимая, чего ей не хватает, чтобы справиться с проблемой. Семье важно понимать, какие ресурсы ей доступны, а какие нет, чем их можно заменить, а также целенаправленно формировать и развивать недостающие.

Выявленные в результате диагностики семейные ресурсы дают возможность психологам организовать работу по сопровождению, обращаясь к сильным сторонам семьи и каждого из ее членов (Лактионова, Махнач, 2010).

Социально-профессиональная реализация человека как ведущий компонент профессиональной адаптации

Чрезвычайно перспективным, на наш взгляд, является подход к анализу адаптации в контексте социально-профессиональной реализации субъекта труда, определяющей социальную направленность, содержание и сформированность средств самореализации профессионала (Ермолаева, 2009а, 2009б). В отличие от самореализации, которая допускает любые формы актуализации профессионального потенциала, удовлетворяющие самого субъекта, социально-профессиональная самореализация предполагает развертывание его способностей, знаний, умений и навыков в социально востребованной форме, обусловленное социальной адекватностью и сформированностью личностных интегративных качеств, объединяющих природные, генетически обусловленные качества, а также ценностно-смысловые и морально-нравственные.

Этот подход реализует теоретические представления о реальном поведении личности как процессе, который всегда протекает в психосоциальном контексте (Журавлев, 2004, 2005). Социально-профессиональная самореализация, по мнению Е.П. Ермолаевой, происходит не только внутри субъекта и в его интересах. Она должна не только с позиции того, насколько ему подходит эта профессия. Одновременно реализация субъекта обращена вовне, осуществляется в форме социальных, профессиональных поступков, которые он должен оценивать уже с позиции социума, а именно в какой степени она соответствует его интересам и запросам. При такой расстановке приоритетов возрастает роль обратной зависимости между качеством выполнения профессиональных обязанностей и состоянием общества и его отношения к профессионалу, и профессионализму в целом.

В соответствии с этими представлениями была разработана «концепция социальной реализации профессионала», основополагающими составляющими которой стали: идентификационная модель «человек-профессия-общество», трехкомпонентная структура профессиональной идентичности, проективно-реконструктивные принципы исследования поведения профессионала в реальных условиях. В данной концепции рассматривается новое содержание следующих терминов: «социально-адекватная реализация» - обозначает поступки профессионала, не противоречащие социальным запросам; «социально-профессиональная среда» - подчеркивает большую степень зависимости функционирования профессии от социальных факторов, чем «профессиональная среда»; «социальное устройство института данной профессии» - включает аспекты формально-юридического статуса профессии в данном обществе.

Важнейший аспект подхода - оценка реализационного потенциала каждой профессии на основе соотнесения социальных запросов в жизни с потенциалом удовлетворения их в рамках выбранной профессии, оценка желаемых и реальных материальных и социальных благ, которые может обеспечить профессия, а также притязаний на реализацию себя в профессии. Было выделено два класса профессий: высокоадаптивные (в том числе массовые), содержащие большой резерв для реализации разных идентификационных типов профессионалов, и низкоадаптивные, содержащие резерв для реализации узкого круга лиц, обладающих соответствующими специфическими характеристиками (Ермолаева, 2010).

В исследовании психологических стратегий поведения профессионалов разных идентификационных типов в высокоадаптивных и низкоадаптивных сферах профессионального труда было показано, что социальная реализация профессионала в затрудненных условиях затрагивает всю систему отношений человека, профессии и общества. Соответственно, и реализационные стратегии профессионала рассматриваются в системе двух координат: социально-личностной, обусловленной принципиальными различиями в ценностно-нравственных ориентациях, и социально-субъектной, характеризующей ведущую тенденцию реагирования субъекта на неблагоприятную ситуацию.

Положение конкретных стратегий в этой системе координат обуславливает специфику социальной реализации профессионалов. Это позволило, во-первых, в единой системе координат отразить как конструктивные формы реализации профессионалов разных идентификационных типов, так и социально деструктивные, но индивидуально успешные стратегии реализации профессиональных маргиналов; во-вторых, описать не только статические характеристики отношений между профессионалом, обществом и профессией, но и динамические: с учетом характера, типа субъектности и тенденций адаптационного и совладающего поведения профессионалов.

Проблемные области психологии адаптации профессионала в связи с этим приобретают иное психологическое содержание. Так, мотивы выбора профессии и этапы формирования профессионала должны рассматриваться не только с позиции актуализации имеющихся у субъекта индивидуально-личностных предпочтений и способностей к конкретной деятельности, но и, прежде всего, с позиции социальной самореализации, а индикатором уровня профессионализма должна выступать, в частности, и степень гармоничного сочетания индивидуально-адекватной и социально-целесообразной реализационных стратегий в быстро меняющихся социально-экономических условиях.

Выделенные Е.П. Ермолаевой стратегии социально-профессиональной адаптации отражают двойную детерминацию: внутрисистемную - со стороны системы определенных индивидуальных качеств личности, и внешне-системную - со стороны социума как внешней составляющей метасистемы «общество-профессия-профессионал».

Это нашло подтверждение в эмпирических исследованиях руководителей социально-ориентированных структур разного типа. Результаты этих исследований подтвердили, что успешное принятие и исполнение управленческих решений должны оцениваться в контексте взаимосвязей: индивидуального (и корпоративного) намерения, корпоративного (и социального) ожидания и эффекта социального воздействия. На основе проективно-реконструктивной методологии автором была разработана батарея методов исследования, которые уже сейчас могут найти применение в практике профессионального отбора и психологического консультирования (Ермолаева, 2010а).

Важным фактором профессиональной реализации является феномен доверия профессионала себе. Известно, что феномен доверия себе имеет эмоционально-чувственную основу и, как показали наши исследования, проявляется в самоотношении. Роль доверия в профессиональной деятельности изучалась в различных аспектах: в профессиональном становлении, как фактор адаптации специалистов, в управленческой деятельности, во взаимодействии с техникой (Антоненко, 2006; Купрейченко, 2008; и др.). Анализ работ позволил высказать некоторые соображения о феномене доверия профессионала себе: 1) изучение феномена доверия сопряжено с выделением особой ситуации, в частности профессиональной, в которой человек вынужден принимать те или

иные решения; 2) профессионал в экстремальных условиях вынужден принимать решения в ситуации неопределенности; 3) способы принятия решений могут выступать индикаторами отношения работника к себе, другому, и миру в целом; 4) доверие определяется, с одной стороны, уровнем профессиональной зрелости, а с другой - доверием к истинности своего знания или правоте своего дела.

Теоретическое обобщение позволяет рассматривать доверие профессионала себе как способность человека принимать ответственность в ситуации риска и неопределенности и сознательно осуществлять принятое решение. Обобщая представления о доверии, как психологическом феномене, можно утверждать, что доверие профессионала себе является интегративным показателем, основанном на личностном доверии, как самоотношении. В процессе профессионализации и профессиональной адаптации уровень личностного доверия влияет на формирование ролевого доверия, в котором проявляется отношение работника к своим профессиональным полномочиям (Алдашева, 2015; Алдашева, Рунец, 2015а, 2015б; Ломов, 1984; и др.).

Еще одним фактором профессионального развития, адекватного рыночным законам в условиях глобализации, является преодоление психологических барьеров (Ермолаева, 2008, 2010а). Исследования показали, что специфику барьеров восприимчивости к новому и проявлению личной инициативы составляет «страх принятия нового», а барьеры риска и ложных установок преимущественно описываются как формы «страха утраты старого». К этому классу относятся барьеры автономности, коммуникации, достижения и их сочетания в разных пропорциях. Универсальным механизмом воздействия на любой барьер является «творческое разрушение», в котором элемент «разрушения» направлен на «страх утраты старого», а элемент «творчества» - снимает «страх принятия нового». Конкретные пути преодоления психологических барьеров предполагают работу в нескольких направлениях: снятие (ликвидация или снижение) психологического барьера, опирающееся на методы прямого или косвенного воздействия на барьер, и нейтрализация психологического барьера без его реального устранения.

Первая группа методов снятия барьеров базируется на механизме снижения субъективной неуверенности за счет уменьшения степени неопределенности и непредсказуемости ситуации и, прежде всего, информационной неопределенности относительно «плюсов» и «минусов» глобализации. Вторая группа методов предполагает более активное воздействие на сознание субъекта. Конкретные направления такого воздействия: замена ложных установок, препятствующих адаптации в изменившихся экономических условиях, на новые, направленные на создание социальных установок на максимальные личные достижения, устранение синдрома «внутренней несвободы», зависимости. Технически - это моделирование проблемных профессиональных ситуаций, методологически - проблема реализации субъектности. Третья группа методов направлена на развитие

саморегуляции состояний психической напряженности и профессионального стресса, вызванных отрицательным восприятием глобализационных процессов.

Заключение

Решение психосоциальных проблем в эпоху радикальных социально-экономических изменений ставит перед психологами труда создание новой социально ориентированной методологии решения психологических проблем профессиональной и социальной реализации человека в условиях социально-экономических преобразований и высоких технологий.

Полученные результаты способствуют пониманию закономерностей адаптации и реализации профессионала в условиях информационно-технологической глобализации, гуманизации труда и оптимизации взаимоотношений разных профессиональных групп, а также обеспечению надежности профессиональной деятельности и безопасности функционирования новых технологий.

Проведенные исследования позволили разработать новые подходы и методы диагностики и сопровождения профессиональной и социальной реализации человека в современных организациях и при использовании новых информационно-коммуникативных технологий. Кроме того, чрезвычайно актуальными являются результаты исследования феноменологии, структуры, детерминант и ресурсов профессиональной и социальной реализации человека в современных условиях.

Рассмотренные феномены, факты, выявленные закономерности позволяют заключить, что исследование взаимодействия человека как субъекта и как личности со всеми компонентами окружения, которые определяются как профессиональной деятельностью, так и самим окружением вне деятельности, является одной из наиболее значимых научных направлений в психологии труда и организационной психологии. Такие проблемы могут эффективно разрабатываться в русле метасистемного и психосоциального подходов, которые в настоящее время широко распространяются в психологии и становятся определяющими в изучении адаптации и реализации человека в системе «профессиональная среда – субъект деятельности – социальная среда». В этой метасистеме интегрирующим качеством профессиональной деятельности субъекта выступает метарегулятивная активность субъекта, распространяющаяся на разные системные уровни: личность, состояние, организацию, общество.

Вместе с тем, труд изучают многие науки: с самых различных сторон и с использованием своих специфических методов. Психология труда и организационная психология - это лишь одна из областей науки, изучающая субъект труда. Ни одна отрасль науки в отдельности не в состоянии полностью познать такое сложное явление, как труд. Отсюда возникает острая потребность в интеграции знаний различных наук о труде и, на наш взгляд, психология труда и организационная психология могла бы выступить своеобразным инициатором такой интеграции.

Колоссальные изменения во всех сферах жизни не только не отменяют задачи планирования и прогнозирования изменений, но и делают эту задачу сверхактуальной. Поэтому важной и перспективной задачей психологии труда и организационной психологии в будущем станет не только адаптация к изменениям, но и планирование и прогнозирование самих изменений.

Современная психология труда и организационная психология должна существенно расширить свое исследовательское поле, привести содержание и структуру в соответствие с общественными изменениями, переориентировать прикладные исследования с субъект-объектных сфер профессиональной деятельности на субъект-субъектные. XXI век поставил перед психологами труда новые гуманистические задачи: как помочь профессионалу выстроить новые жизненные перспективы, оценить достигнутое и открыть новые личностные смыслы своей деятельности в качестве основы всей своей жизнедеятельности. Активизация исследований в области психологии профессиональной адаптации, становления и реализации субъекта труда, которая наметилась в последние годы, требует уточнения содержания, а в ряде случаев и нового определения широкого круга понятий, сложившихся на ранних этапах развития психологии труда и смежных с ней научных дисциплин. Возрождающийся интерес к проблематике труда и наукам, которые труд изучают, с особой остротой ставит вопросы междисциплинарной интеграции, которая неизбежно требует опоры на комплексный и системный подходы к изучению субъекта труда и трудовой деятельности.

1.2. ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА ТРУДА КАК СОВРЕМЕННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Введение

Общество, экономика, управление, психология, конкурентная система – эти понятия и научные направления присутствуют практически во всех дискуссиях и публикациях. Как они связаны между собой, что их объединяет? Какую роль играет психология и как всем этим управлять? Ответы на эти вопросы можно получить только с позиции интеграции, нахождения точек соприкосновения с одной стороны, и – дифференциации, конкретизации роли и функционала каждого понятия и научного направления – с другой. Психологический аспект в соединении с управленческими технологиями для нас представляет особый интерес. Технологический прогресс ставит все общество и каждого индивида – субъекта труда в особые, достаточно сложные условия. Экономическая конкуренция создает благодатную почву для постоянной стрессовой ситуации, выход из которой связан с преодолением большого количества сложных проблем. Именно с этой точки зрения значение психологии резко возрастает и приобретает статус необходимого для каждого из нас жизненно важного аспекта (Ломов, Журавлев, 1978; Журавлев, 2004).

Психология сопровождает нас всю жизнь – с момента рождения, прохождения всех видов учебной деятельности, начала и завершения профессиональной деятельности до процесса старения. Таким образом, можно говорить о психологическом сопровождении жизненного пути каждого индивида. Поскольку все это происходит в социуме и сопровождается социальными изменениями, то целесообразнее говорить о психолого-социальном сопровождении субъекта труда на протяжении всей жизни.

Основная цель психолого-социального сопровождения – повысить престиж каждого в глазах как общества в целом, так и отдельного субъекта труда путем совершенствования психолого-социальных управленческих технологий. Это объясняется тем, что в процессе реализации профессиональной деятельности каждый индивид (субъект) сталкивается с определенными проблемами – проходит этапы адаптации, становления развития, вступает в производственные (и межличностные) отношения с коллегами, подчиненными, руководителями. Решением этих проблем занимаются: психология труда, организационная психология, социальная психология. Подобные производственные отношения могут перерасти в межгрупповые и межорганизационные с естественным многократным увеличением психолого-социальных проблем, требующих разрешения и, конечно же – управления (Журавлев, 1998; Журавлев, Ушаков, Юревич, 2013; Журавлев, Ушаков, Юревич, 2013).

Таким образом, психология управления является наиболее важным звеном в структуре интеграции всех упомянутых психологических направлений. Интеграционные управленческие процессы требуют грамотного

квалифицированного подхода и обязательной опоры на предшествующий, в том числе и психологический опыт, с учетом современного этапа развития общества и перспективными взглядами в будущее.

Психолого-социальное сопровождение управления трудовым процессом – залог успешности профессиональной деятельности.

Психолого-социальное сопровождение управленческих технологий в процессе труда имеет особое значение для нашей страны. Вот уже в течение двух десятилетий Россия переживает период социально-экономических перемен. Изменения затрагивают не только политические, экономические и социальные структуры общества, но и с неизбежностью воздействуют на сознание людей. Глубокие трансформации происходят в ценностно-мотивационных структурах, то есть в понимании людьми того, ради чего им стоит жить и действовать, на какие идеалы опираться.

Изучение мотивов и ценностей представителей современного российского общества помогает ответить на вопрос, насколько традиционно и естественно осуществляется вхождение страны в рынок и как происходит становление отношений между субъектами труда. Происходящие в России экономические реформы существенно изменили статус организации (учреждения, предприятия) как основных звеньев народного хозяйства. Рынок ставит их в принципиально новые отношения с государственными организациями, с производственными и иными партнерами, работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В связи с этим изменяются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации. Меняется и отношение к персоналу организаций, так как социальная направленность экономических реформ поворачивает их лицом к человеку, коллективу предприятий. Состояние системы человеческих ресурсов (потенциалов) организации определяется ее политикой: философией управления, в основе которой – управление самосовершенствованием, самовоспитанием и саморазвитием личности как субъекта труда (Жалагина, 2010; Жалагина, Короткина, 2012).

Управленческие технологии направлены на достижение основного общественно-значимого результата труда, сопровождаемого повышением эффективности деятельности как отдельного субъекта, так и организации в целом. Основой этих технологий является постоянное профессионально-личностное развитие всех вовлеченных в трудовой процесс. В современной психологии проблема созидания себя, управления саморазвитием личности лежит в русле прикладных исследований и в целом еще недостаточно изучена. Однако, большинство исследователей едины во мнении, что процесс накопления специалистом значимых психотехнологий решения профессиональных задач, опыт саморазвития как результат профессионального творчества, а не прироста знаний, частных умений и навыков выступают как главное приобретение, обеспечивающее рост профессионального мастерства (там же). Саморазвитие неразрывно связано с системой ценностей личности.

Поэтому выявление ценностных ориентаций индивида, оказание ему помощи с целью более полного их осознания, разрешение ценностных конфликтов и оценка альтернатив представляют собой основу любой программы подобного направления.

Современная (начала XXI века) социально-экономическая среда безусловно накладывает свой отпечаток на профессионально-личностное развитие специалиста. Однако в любых условиях человек решает (с разной степенью успеха) задачу осознания своих личностных ценностей, которые к тому же нередко весьма противоречивы. И в ходе профессиональной деятельности он совершает поступки, которые влекут за собой такие же противоречивые последствия. Личность любого специалиста формируется, развивается, самореализуется, совершенствуется в профессиональной деятельности и (как объективный субъект этой деятельности) она изменяет себя и деятельность. Причем, данные изменения себя и деятельности у каждого субъекта происходят с разной успешностью. При равных внешних условиях люди с разной успешностью овладевают профессией, с разной успешностью справляются со своими профессиональными задачами (Жалагина, Соколова, 2013). Понятно, что каждый из нас может овладеть любой профессией, разница будет в том, сколько на это потребуются сил и времени (Гуревич, Матвеев, 1966).

Понятие успешности деятельности традиционно рассматривают в совокупности основных психологических понятий: «мотивы», «способности», «личностные факторы», «профессионально важные качества», «компетентность» и др. Важно определить их значение и роль в формировании успешной профессиональной деятельности.

Начать рассмотрение целесообразно с такого важного понятия как способности человека. Традиционно психологи определяют способности как качества, обеспечивающие возможность успехов в той или иной деятельности, причем не сводимые к результатам учебы. При этом любая особенность психики может выступать в роли способности. Способности так же определяют в качестве свойства функциональных систем, реализующих отдельные познавательные и психомоторные функции, имеющих индивидуальную меру выраженности, проявляющихся в успешности и качественном своеобразии освоения и реализации деятельности (Климов, 2003). Такое определение соотносится с понятием профессиональных способностей, которые тесно связаны с профессионально-важными качествами – ПВК. Приступая к профессиональной деятельности, субъект располагает определенными свойствами, но эти свойства полностью не приспособлены к конкретной деятельности. В процессе труда происходит перестройка функциональных и операционных механизмов. Человек от природы наделен только общими способностями. Профессиональные (специальные) способности формируются на основе общих способностей человека под воздействием профессионального содержания, когда операционные механизмы переходят в оперативные, и тогда профессиональные способности становятся составляющей профессионально

важных качеств, которые обеспечивают успешность деятельности (Теплов, 1961; Шадриков, 2002; Климов, 2003; Бодров, Журавлев, 2003).

Особое значение в жизни общества приобретает коммуникативный аспект, поэтому очень значимым является появление нового вида способностей – дискурсивных. Дискурсивные способности можно определить, как способности освоения и реализации дискурсивных практик, которые, по всей вероятности, реализуются на двух уровнях: ментальная репрезентация данной социальной ситуации и ментальная репрезентация коллективного субъекта и коллективного бессознательного, которое усваивается в процессе овладения культурно-историческим опытом, языком. Наличие этого вида способностей позволяет добиваться эффективного взаимодействия и адекватного взаимопонимания между людьми в процессе общения, ускоряет процесс выработки стратегии взаимодействия (Воронин, 2015).

Таким образом, способности как устойчивые психические явления, имеют непосредственное отношение к успешности освоения и реализации деятельности. Человек обладает общими способностями, которые переходят в специальные (профессиональные) под воздействием определенной профессиональной деятельности и все это происходит в процессе постоянного совершенствования дискурсивных способностей.

Мотивационный компонент личности также выделяется как один из факторов успешности трудовой деятельности. Б.Ф. Ломов полагал, что «мотив и цель образуют своего рода «вектор» деятельности, определяющий её направление, а также величину усилий, развиваемых субъектом при её выполнении. Этот вектор выступает в роли системообразующего фактора, который организует всю систему психических процессов и состояний, формирующихся и развертывающихся в ходе деятельности» (Ломов, 1984; Ломов, 2006). Интересной представляется концепция Р.Дж. Штернберга. Автор считает, что «практически в любой окружающей обстановке... мотивация имеет не меньшую роль в достижении успеха, чем умственные способности». В своей концепции Р.Дж. Штернберг соотносит три понятия: мотивацию, внимание и интеллект. Мотивация, с его точки зрения, оказывает непосредственное влияние на внимание субъекта, которое в свою очередь, соотносится с остальными показателями когнитивного блока (Штернберг, 2000).

На факт прямой связи мотивации с интегральным показателем успешности деятельности указывает также Ю.В. Бессонова. В своем исследовании профессиональной мотивации спасателей психолог выявила отличия общетрудовой мотивации от профессиональной, а также определила взаимосвязь мотивации с интегральным показателем успешности деятельности на разных этапах профессионализации. Общетрудовая мотивация – это неспецифическая направленность на труд вообще. Профессиональная мотивация характеризует совокупность побуждений к определенной конкретной профессии и формируется под влиянием содержания задач, условий и организации деятельности. Полученные данные позволили

утверждать, что успешность профессиональной деятельности обеспечивается совокупностью определенных мотивационных компонентов (потребностей, целей, способов достижения целей), адекватных характеру задач и условий профессиональной деятельности, выраженность которых практически не изменяется в процессе становления специалиста. Таким образом, исследователь делает вывод, о том, что успешность деятельности необходимо рассматривать как производную совокупности мотивов, учитывать их множественность, силу и структуру (Бессонова, 2004).

Успешность деятельности тесно связана с удовлетворенностью трудом. Для субъекта важно нахождение такой профессиональной деятельности, в которой его потребности будут реализованы наиболее полно. Для кого-то главным является самоактуализация (что свойственно творческим профессиям), другие на первое место ставят безопасность (при этом очевидно, что такой подход не приведет к успеху в экстремальных видах деятельности). Выделяют следующие группы мотивов выбора и успешного пребывания в профессии: безопасность (стремление к самосохранению в физическом смысле и смысле экономической безопасности), удовольствие (стремление к возможности отдохнуть, расслабиться, развлекаться), активность (стремление наиболее полно раскрыться в профессиональной деятельности, реализовать свои физические и интеллектуальные способности и возможности), уверенность в себе и независимость (реализация этих потребностей в деятельности), превосходство (стремление к превосходству над другими с помощью своих собственных достижений), господство или доминирование (стремление приобрести авторитет), гуманизм и др. В зависимости от структуры мотивационной сферы люди обладают разным уровнем успешности в разных видах профессиональной деятельности (Зуев, 2006).

Таким образом, мотивы профессиональной деятельности играют важную роль и определяют её успешность. Мотив – это сложное психологическое образование, границами которого, с одной стороны является потребность, а с другой намерение что-то сделать, включая и побуждение к этому. В то же время — это системное образование, в которое, безусловно, входит энергетическая основа – побуждение, возникающее в результате актуализации потребности, целевой блок, а также «блок внутреннего фильтра», который определяет специфику мотива. В «блок внутреннего фильтра» входят многочисленные психологические образования: нравственные убеждения, уровень притязаний, ценности, мировоззрение и др. (Ильин, 2006).

Мотивационная сфера состоит из различных мотивов, которые имеют различную степень выраженности и определенную взаимосвязь. Успешность той или иной профессиональной деятельности во многом определяется структурой мотивационной сферы, в которую входят общетрудовые и профессиональные мотивы.

Наряду со способностями и мотивами в качестве ключевых факторов профессиональной успешности можно рассмотреть различные личностные особенности субъекта труда.

В настоящее время уже не вызывает сомнения тот факт, что прогноз успешности деятельности должен базироваться на психодиагностическом изучении личности и сопоставлении профиля личности с требованиями профессиональной деятельности. Результаты исследований, проведенных разными авторами, свидетельствует о том, что существует устойчивая зависимость между уровнем развития индивидуально-психологических качеств испытуемых и успешностью их деятельности. В качестве предпосылок успешности деятельности в определенном конкретном виде труда целесообразно рассматривать всю совокупность индивидуально-психологических особенностей человека в сочетании с положительной профессиональной мотивацией. В комплекс личностных свойств, обеспечивающих высокую эффективность профессиональной деятельности, ученые включают оптимальную тревожность, высокий уровень адаптационного потенциала, высокую активность в сфере психофизиологического совершенствования, хорошее развитие навыков общения, высокую рефлексивность поведения. При этом подчеркивается важность названных качеств не только для достижения эффективности профессиональной деятельности, но и для сохранения психического и психологического здоровья (Жалагина, Соколова, 2013).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что личность – это устойчивая система социально значимых и уникальных психологических особенностей, формирующихся на базе биологических предпосылок в процессе социализации и проявляющихся в деятельности.

Основные компоненты психолого-социального сопровождения профессиональной деятельности субъекта труда.

Рассматривая успешность деятельности с точки зрения психологии труда важно остановиться на рассмотрении понятия «профессионально-важные качества (ПВК)». К ПВК относят особенности личности (мотивация, направленность, смысловая сфера), психофизиологические особенности (темперамент, особенности высшей нервной деятельности), особенности психических процессов, а в отношении определенных видов деятельности также и анатомо-морфологические характеристики человека. В.А. Толочек рассматривает ПВК как такие качества, которые необходимы человеку для успешного решения профессиональных задач и относит к ним широкий спектр качеств – от природных задатков до профессиональных знаний, получаемых в процессе профессионального обучения и самоподготовки (Толочек, 2005). По мнению В.А. Бодрова успешность реализации трудовой деятельности определяется не только особенностями познавательных и психомоторных процессов, характеризующих способности, но и такими качествами субъекта деятельности как особенности мотивации, темперамента, эмоционально-волевой сферы, характера, а также физиологическими и физическими особенностями субъекта, которые влияют на эффективность учебной и трудовой деятельности. Автор отмечает, что ПВК – это «вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических,

антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности. Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними) и определяется по результатам психологического анализа деятельности...» (Бодров, 2001). В.Д. Шадриков под ПВК понимает индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность её освоения. К ПВК, по его мнению, относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК (Шадриков, 2002). По определению Э.Ф. Зеера профессионально-важные качества – это психологические качества личности, определяющие продуктивность деятельности. В самом общем случае к ним относят наблюдательность, различные виды памяти, пространственное воображение, эмоциональная устойчивость, выносливость, решительность, целеустремленность, дисциплинированность, самоконтроль и др. (Зеер, 2003). Интересным представляется определение ПВК А.В. Карпова. С точки зрения результативных параметров ученый дает следующее определение ПВК «...это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для её реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) её основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью» (Карпов, 2004). Если брать во внимание профессиональную пригодность и успешность, то Е.А. Климов выделяет пять основных слагаемых системы профессионально ценных качеств: 1) гражданские качества (мировоззрение, отношение к обществу, людям, моральный облик); 2) отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности; 3) дееспособность, образуется качествами, важными во многих и разных видах деятельности (широта ума, его глубина, гибкость и др.); 4) единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии или для относительно узкого их круга; 5) навыки, привычки, знания, опыт (Климов, 2001).

Исходя из рассмотренных позиций, ПВК можно понимать, как совокупность соматических, биологических, морфологических, конституциональных, типологических и нейродинамических характеристик, общие и профессиональные способности, опыт, ЗУН – знания, умения, навыки, особенности мотивационной сферы и другие характеристики личности, обеспечивающие эффективное выполнение профессиональной деятельности.

Особое место в рассмотрении профессиональной успешности занимает такое актуальное на сегодняшний день понятие как профессиональная компетентность. Под профессиональной компетентностью традиционно понимают совокупность профессиональных знаний, умений, опыта субъекта, а также способы выполнения профессиональной деятельности, которые отражены в готовности к реализации на уровне функционально-прикладной грамотности. Можно определить компетентность через ряд характеристик: 1) компетентность – интегральное свойство, характеристика личности; 2)

компетентность – это характеристика успешной деятельности; 3) при этом компетентность – это характеристика успешной деятельности в определенной области, ситуации; 4) компетентность характеризует способность человека (специалиста) реализовать свой человеческий потенциал для профессиональной деятельности. Компетентность, по мнению авторов, представляет собой интегральное свойство личности, характеризующее его стремление и способности (готовность) реализовать свой потенциал (ЗУН, опыт, личностные качества и др.) для успешной деятельности в определенной ситуации (Зеер, 2003; Сыманюк, 2005; Татур, 2004). Компетентность также определяют, как совокупность ряда личностных характеристик, свойств, способностей, навыков и особенностей мотивации, которыми должен обладать человек для успешной работы в рамках заданных типов задач конкретной должности или компании в целом. В двух последних определениях выделяется важный фактор компетентности: профессиональная компетентность определяет успешность профессиональной деятельности в определенной ситуации, определенной должности, определенной компании. Д. МакКлелландом и его коллегами была проведена серия исследований, в результате которых оказалось, что люди, обладающие определенными видами компетенций, необходимыми для того или иного вида профессиональной деятельности, но при этом стремящиеся к достижению успеха, как правило, демонстрируют более высокие результаты, как в бизнесе, так и в науке и творчестве, чем люди, подобным стремлением не обладающие (McClelland, Winter, 1971).

Все рассмотренные факторы успешности профессиональной деятельности несомненно являются компонентами психолого-социального сопровождения становления и развития личности на профессиональном пути.

Личность – это устойчивая система социально значимых и уникальных психологических особенностей, формирующихся на базе биологических предпосылок в процессе социализации и проявляющихся в деятельности. В рамках профессии личностные качества приобретают профессиональный аспект, далее специализируясь в профессии и становясь составляющей профессиональной компетентности. Особенно важное значение на современном этапе развития общества приобретает социально-личностная компетентность. Социально-личностная компетентность – это результат распределения интеллектуального и творческого потенциала индивида в область социального познания и социальных взаимодействий, включающий формирование специальных способностей по переработке социального материала и приобретение необходимого для успешного функционирования в этой области объема знаний и навыков. Социально-личностная компетентность – вершина, важный компонент развития личности в процессе психолого-социального сопровождения. Психолого-социальное сопровождение можно рассматривать как основополагающую управленческую технологию в любой профессиональной деятельности, но особенно значимую роль оно приобретает в образовательной системе (Ушаков, 2010; Демиденко, 2010).

Стабильное развитие общества – это, прежде всего, развитие человека, личности, непосредственно связанное с профессиональным ростом, накоплением профессионального опыта. Развитие личности, профессионала неразрывно связано с образовательной системой. Именно поэтому можно считать, что система образования – центральное звено реализации психолого-социального сопровождения. Система образования отвечает всем общим признакам социальных систем. Вместе с тем, существует и целевая направленность образовательных систем, заключающаяся в воспитании и образовании, т.е. передаче новым поколениям ценностей, норм и способов деятельности, социального опыта. Управление в этих системах обязательно включает цепь сменяющихся друг друга этапов (стадий): цель, информация, прогнозирование, принятие решений, организация исполнения, коммуникация, контроль и коррекция. Системообразующим фактором является цель, которая формирует информационную основу обучения, является основанием для прогнозирования возможных психологических результатов, выступает в качестве основы принятия решений и определяет организационные формы их исполнения, обуславливает (не)формальную структуру взаимодействия субъектов учебно-образовательного процесса, служит эталоном для контроля и оценки достигнутых результатов обучения, позволяет строить программы деятельности (включая корректирующие) (Жалагина, 2012). Все это – управленческие компоненты психолого-социального сопровождения субъекта трудовой деятельности. Рассмотреть указанные компоненты психолого-социального сопровождения можно на примере высшей школы, где готовят будущих специалистов-профессионалов.

Учебный процесс в вузе выступает в единстве всех перечисленных функций, и нарушения в каком-либо элементе системы неизбежно отражаются на конечном результате. Поэтому степень сформированности основных функций (само)управления у преподавателя является важным звеном в оценке эффективности функционирования системы в целом и отражением реализации психолого-социального сопровождения их профессиональной деятельности.

Современный подход к психологическому анализу профессиональной деятельности преподавателя высшей школы предполагает многообразие сценариев процесса формирования-становления и развития субъекта учебно-образовательной деятельности, что обусловлено сложностью системы влияний и условий формирования личности, а также возможностей ее профессионального развития (там же).

Профессия преподавателя вуза всегда привлекала внимание психологов, педагогов, социологов и других специалистов. Интерес связан с тем, что именно от профессорско-преподавательского состава высшей школы в решающей мере зависят организация деятельности и возможности самореализации субъектов учебно-образовательного процесса. Вполне объясним и высокий уровень требований к вузовским преподавателям, в основе которых – компетентность, демократичность, авторитетность, всесторонняя

подготовленность к своей работе (ведь речь идет ни много, ни мало о воспроизводстве социального бытия) (Жалагина, Махновец, Орлихина, 2012).

Успешность на профессиональном поприще (о чем уже говорилось выше) в значительной мере определяется как качествами, способностями, знаниями, умениями, потребностями, целями, установками и возможностями личности, так и уровнем овладения преподавателем историческим и теоретическим наследием. Причем решающим условием выступают его активность в овладении новыми методами и средствами профессиональной деятельности, ценностные ориентиры, способность построения системы неформальных отношений и следования нормам коммуникации. Профессиональные и личностные характеристики индивида взаимообусловлены и взаимосвязаны в его деятельности на всех этапах формирования-становления и профессионального развития преподавателя вуза. А.Н. Леонтьев утверждает: «Личность человека ни в коем случае не является предшествующей по отношению к деятельности, как и его сознание, она ею порождается» (Леонтьев, 1975). Такого же мнения придерживается и Г.М. Андреева: «Ключом к научному пониманию личности может быть только исследование процесса порождения и трансформаций личности человека в его деятельности. Личность выступает как, с одной стороны, условие деятельности, а с другой – как ее продукт» (Андреева, 2007). Взаимообусловленность личности и профессии является основой формирования профессионально-личностной компетентности преподавателя вуза, что в свою очередь создает условия для психологической безопасности вуза.

Психолого-социальное сопровождение деятельности преподавателя вуза невозможно без психологической культуры и необходимости выделения ее как целевого ориентира высшего профессионального образования. При этом психологическую культуру преподавателя вуза можно понимать, как комплекс активно реализующихся культурно-психологических стремлений и соответствующих умений. Развитая психологическая культура включает: систематическое самовоспитание культурных стремлений и навыков; достаточно высокий уровень обычного и делового общения; хорошую психологическую саморегуляцию; творческий подход к делу; умение познавать и реалистически оценивать свою личность (Мотков, 1993; Жалагина, 2010). Базисная психологическая культура личности определяется наличием характеристик, параметров, определяющих готовность эффективно решать широкий круг повседневных задач независимо от особенностей узких, специальных видов деятельности, выполнять широкий спектр социальных ролей безотносительно конкретной профессиональной деятельности (там же).

В контексте психолого-социального сопровождения речь идет, прежде всего, о профессиональной психологической культуре преподавателя, содержание и структура которой в известной мере определяются спецификой деятельности. Профессиональная психологическая культура естественным образом включает в себя как образованность (воспитанность, обученность), так и основные аспекты саморазвития личности. Психологическая культура

существует и функционирует в пространстве межличностных и внутриличностных отношений. Она определяет нормы, правила и технику этих отношений. Именно эта культура делает человека человеком. Усваивая ее, он овладевает специфическими человеческими способами обращения с другими людьми и с самим собой и тем самым овладевает собственной психологической природой, т.е. становится субъектом своего бытия и личностью. Именно в этих качествах человек является живым носителем психологической культуры. Можно сказать, что психологическая культура является мерой человеческого в человеке. Чем выше уровень ее развития у человека, тем выше его человеческий статус (Романов, 2012).

В самом общем виде психологическую культуру можно определить, как систему психических процессов и свойств человек, благодаря которым осуществляется понимание себя и других людей как субъектов и как личностей, эффективное воздействие на других людей и на самого себя, адекватное отношение к людям (включая и самого себя) как к личностям. Психологическая культура как системное личностное образование обеспечивает разумное и эффективное использование личностного потенциала человека для решения различных жизненных проблем, возникающих в процессе общения и предметной профессиональной деятельности (там же). Можно считать, что психологическая культура – основная составляющая психологической безопасности общества.

Особым звеном, наиболее значимым компонентом психолого-социального сопровождения является психологическая готовность к профессиональной деятельности.

Психологическая подготовленность к профессиональной деятельности проявляется в самоорганизации личности. Управление человеком своим поведением (саморегуляция) позволяет разрешать конфликты, овладевать своим поведением, перерабатывать негативные переживания. Личностную, высшую форму саморегуляции определяют, как процесс самосозидания. Управление личностью своим развитием осуществляется посредством регуляции самовоспитания. Деятельность самовоспитания (в том числе – преодоления профессиональной деформации) формируется в результате самопознания и осознания расхождения реального «Я» и идеального образа себя в будущем. При гармоничном самовоспитании интересы самовоспитания и индивидуальные возможности саморегулирования соответствуют внешним воспитательным целям и образам. В результате эта внешняя цель идентифицируется как личная, а процесс гармоничного самовоспитания служит основой профилактики и преодоления профессиональной деформации личности (Асеев, 1976, Жалагина, 2003).

Психолого-социальное сопровождение не может не пересекаться с инновационными процессами, происходящими в системе образования. Инновационный процесс – это процесс преобразования научного знания в инновацию, т.е. последовательная цепь событий, в ходе которых инновация

вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии или услуги и распространяется при практическом использовании (Легостаев, Царькова А.В, 2012).

Инновационный педагогический процесс – это процесс, включающий следующие составляющие:

- определенные сознательные изменения с целью творческого улучшения развития образовательно-воспитательной технологии, качества обучения и воспитания;

- диалектический процесс развития педагогического реформирования (развития новых систем на основе возрождения передовых и новаторских идей, относительность опыта для себя и для социума в массовой практике), обладающий признаками стадийности и целостности (зарождение опыта, его осознание, изучение, творческое развитие);

- педагогический процесс как система, ориентирующая субъекта обучающей деятельности, учителя, на развитие индивидуальной компетентности (знания, умения, опыт, ценностные ориентации, способность к коммуникациям) на протяжении всей жизни в условиях изменяющегося мира;

- необходимость формирования готовности педагога к обучению и самообучению на протяжении всей жизни, использование инновационных подходов к содержанию постдипломного образования, обеспечивающих включение обучаемых в режим постоянной учебной активности (там же; Гудименко, 2013).

В лучших своих образцах инновационное образование ориентировано не столько на передачу знаний, которые постоянно устаревают, сколько на овладение базовыми компетенциями, позволяющими затем – по мере необходимости – приобретать знания самостоятельно. Именно поэтому такое образование должно быть связано с практикой более тесно, чем традиционное. Инновационное образование предполагает обучение в процессе создания новых знаний – за счет интеграции фундаментальной науки, непосредственно учебного процесса и практики. Инновационное образование – не менее важная составляющая психолого-социального сопровождения.

Психолого-социальное сопровождение нельзя рассматривать без такого важного понятия как психологическая безопасность. Потребность в безопасности – необходимое условие нормального существования и развития человека. Эта потребность реализуется в обществе через устойчивые структуры социального взаимодействия, совместную деятельность, в рамках системы взаимосвязанных личных и групповых интересов, способов их достижения. Поэтому человек, так нуждается в ощущении своей связи с окружающим миром, другими людьми, в принадлежности к определенным социальным группам и общественным структурам (Зинченко, 2010).

Сопряжение образовательного потенциала и национальной безопасности страны имеет разноплановый характер: национальная безопасность является необходимым условием формирования, развития и функционирования сферы образования; образовательный потенциал выступает как ресурс, объект и инструмент политики обеспечения национальной безопасности, и любое

снижение уровня образования создает угрозы, прежде всего, для безопасности страны (Маричев, 2012).

Говоря о проблемах безопасности общества, теснейшим образом связанной с системой образования, нельзя оставить без внимания процессы глобализации и интеграции, происходящие в мире. Ввиду глобализационных процессов именно от субъектов образовательной деятельности зависит безопасность страны. Поэтому (как было сказано выше) со стороны преподавателей вуза требуется инновационная активность в области профессионально-личностного развития. Это и будет основой реализации психолого-социального сопровождения с учетом психологической безопасности общества. В процессе глобализации происходят качественные изменения компонентов в метасистеме «общество-профессия-профессионал», делая их соотносимыми с масштабами международного рынка труда и с общецивилизованными стандартами социальной адекватности и безопасности профессии. Необходимо придерживаться общецивилизованных нормативов подготовки специалистов к выполнению профессиональных функций на уровне мировых стандартов, обеспечивающих конкурентоспособность профессионалов как субъектов глобальных рыночных отношений (Жалагина, 2012). Положительная динамика в решении данных вопросов на государственном уровне – залог решения проблем безопасности российского общества.

Заключение

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод о том, что развитие общества невозможно без психолого-социального сопровождения, которое является наиболее значимой управленческой технологией становления профессионала. Компонентами психолого-социального сопровождения, определяющими успешность профессиональной деятельности, являются: исследование и развитие способностей, формирование мотивационной сферы и ПВК, соотнесение личностных качеств с профилем профессии, формирование и развитие общих и профессиональных компетенций. При этом, на современном этапе развития общества особое значение приобретают дискурсивные способности, способствующие установлению эффективного уровня коммуникации. С точки зрения компетентностного подхода актуальным является формирование социально-личностной компетенции, определяющей интеграцию личностных особенностей субъекта труда и социальных потребностей. Интеграционные процессы в управлении могут способствовать созданию новых форм взаимодействия всех компонентов процесса сопровождения. Одна из них – сетевое взаимодействие, которое включает в себя новые форматы труда: сетевые проекты и программы, обмен полученными результатами труда с целью дальнейшего генерирования новых идей. Все это создает хорошую основу для роста профессионально-личностного потенциала индивида, а это, в свою очередь, будет способствовать созданию оригинальных авторских моделей и вариативных программ психолого-социального сопровождения профессиональной деятельности субъекта труда. Процесс

реализации всех этапов психолого-социального сопровождения является управленческой технологией для всех субъектов, вовлеченных в этот процесс.

Технологичность, в данном случае – управленческая, предполагает наличие определенного порядка действий, последовательность сменяющих друг друга этапов, о чем говорилось выше. Главное – достижение поставленной цели и конкретных результатов, которые задавались изначально. Исходя из этого посыла целесообразно рассматривать психолого-социальное сопровождение профессиональной деятельности субъекта труда в качестве современной, актуальной в настоящее время, управленческой технологии.

1.3. О НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ СТАТИСТИЧЕСКОГО ПОДТВЕРЖДЕНИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ГИПОТЕЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ НЕМЕТРИЧЕСКИХ ДАННЫХ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В организационной психологии, психологии управления, в HR-службах весьма популярно использование разнообразных психодиагностических и/или исследовательских методик, требующих от респондентов классификации своих впечатлений или ранжирования степени субъективного предпочтения определенных ситуаций. Поэтому в результате проведения эмпирических исследований психолог очень часто работает с данными низкого уровня измерения, преимущественно полученными по шкале наименований или шкале порядка (Гусев, Уточкин, 2011). Это так называемые неметрические данные. Их источником является использование разнообразных процедур классификации (номинальные или мультиноминальные данные) или ранжирования с использованием числовой или графической шкал (порядковые данные). Результат проведенных психологических измерений, как правило, выражается в числах, но крайне важно иметь в виду, что эти числа являются результатом установления отношений невысокого уровня – номинальных или порядковых (там же).

Невысокий уровень получаемых «сырых» данных несколько лет назад являлся причиной невозможности для исследователей использовать достаточно мощные и широко распространенные в психологии статистические процедуры дисперсионного анализа (группа процедур «Общая линейная модель» в статистической системе IBM SPSS Statistics), поскольку они работают исключительно с количественными данными (шкалы интервалов и шкалы отношений), требуют нормального распределения результатов измерений и ограничены рядом других допущений (см., например, Гусев, 2000). Указанная причина не позволяла проводить анализ экспериментальных эффектов межфакторного взаимодействия, обрабатывать данные экспериментов, включающих одновременно как межгрупповые, так и внутригрупповые факторы (т.е. реализовывать так называемый смешанный дизайн исследования). На наш взгляд, такое ограничение весьма серьезно, поскольку в психолого-педагогических работах исследователи весьма часто проводят повторные измерения (например, оценивая динамику успеваемости, по четвертям или полугодиям), одновременно контролируя межгрупповые независимые переменные (например, пол, возраст учащегося или вид образовательной технологии). Более того, психологи не имели возможности оценивать влияние на измеряемые (зависимые) переменные так называемых разноуровневых независимых переменных, таких как школа, район, регион и др., и таким образом обрабатывать иерархически организованные (кластеризованные) данные, проверяя более сложные и более интересные гипотезы.

В последние годы получили распространение новые статистические процедуры групп «Обобщенные линейные модели» и «Смешанные модели», предоставляющие психологам более широкие возможности анализа данных низкого уровня измерения. Это группа весьма современных процедур, основанных на методологии так называемой обобщенной линейной модели. Ниже мы дадим общую характеристику этих процедур, описав их особенности и подчеркивая специфику решаемых ими задач по статистическому анализу данных, получаемых в психологических исследованиях.

Главная специфика процедур, основанных на обобщенной линейной модели – это многоуровневый и многофакторный анализ неметрических данных. Естественно, что с помощью них мы можем обрабатывать и метрические данные тоже, но это возможно делать также с помощью уже хорошо известных психологам процедур из группы «Общая линейная модель» - одномерный дисперсионный анализ, многомерный дисперсионный анализ и дисперсионный анализ с повторными измерениями. Уникальная возможность, предоставляемая процедурами «Обобщенной линейной модели», состоит в том, что привычные психологам задачи оценки факторных эффектов и эффектов межфакторного взаимодействия решаются для номинальных (категориальные оценки типа «да-нет», «выполнил – не выполнил»), мультиноминальных (несколько оценочных категорий) и порядковых («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «плохо») данных. Таким образом, эти более современные модели позволяют исследователю преодолеть известную дефицитность процедур дисперсионного анализа в рамках ставшей уже классической общей линейной модели за счет расширения тех данных, которые подвергаются многофакторному статистическому анализу.

Еще одним принципиальным преимуществом одной из процедур, основанной на обобщенной линейной модели, является возможность обработки так называемых многоуровневых данных - это достаточно новый подход к статистическому анализу данных, имеющих вложенную или иерархическую структуру. Иначе говоря, это построение моделей, в которых наши эмпирические наблюдения представлены в разных контекстах. В современной литературе по статистике этот подход описывается разными терминами: случайные коэффициенты, смешанные эффекты, иерархические линейные или многоуровневые регрессионные модели (Некк, Thomas, Tabata, 2012). Поясним на примере, что означает психологическое исследование с многоуровневыми данными. Представим себе исследовательский проект, в рамках которого мы планируем квази-экспериментальное изучение психологических факторов, влияющих на проявление мотивации достижения (МД) работников большой корпорации, включающей несколько региональных филиалов и множество различных подразделений. Обозначим три уровня анализа данных:

1 уровень анализа: показатели МД зависят от ряда индивидуальных особенностей сотрудников – пол, опыт работы, навыки, установки, особенности трудовой мотивации и др.;

2 уровень: показатели МД зависят от особенности организации труда и характера требований к сотруднику конкретного подразделения;

3 уровень: показатели МД зависят от специфики производственной деятельности корпорации и условий труда в конкретном филиале.

В данном случае с точки зрения структуры получаемых данных изучение вариации некоторой зависимой переменной (например, отражение МД в межличностном общении сотрудников) на одном уровне – это сравнение регрессионных прямых при разных условиях этого уровня. Наклон регрессионной прямой мы можем рассматривать как показатель влияния условия нашего вымышленного эксперимента (например, уровня личностной тревожности или стажа работы). При многоуровневом подходе мы рассматриваем отношение зависимых и независимых переменных на разных уровнях, которые, по сути, являются модераторами или медиаторами исследуемых соотношений на нижнем уровне. Это так называемы cross-level interaction модели.

Укажем на основные особенности многоуровневого анализа:

1) изучаемые нами факторы более высокого уровня – это не случайные (вложенные или nesting) факторы, а модераторы и медиаторы;

2) проводя сравнительный анализ вариации зависимой переменной при переходе от уровня к уровню, мы выделяем источники вариации для каждого уровня;

3) мы не делаем усреднение данных по группам испытуемым на каждом уровне, т.е. мы их не анализируем только на одном уровне, исключая из анализа вариацию зависимой переменной по испытуемым в каждой группе на каждом уровне;

4) мы рассматриваем вариацию зависимой переменной на каком-либо уровне не как признак индивидуальности испытуемого, а как характеристику уровня его анализа;

5) мы стараемся оценить эффекты межуровневого взаимодействия как предикторы различий между группами испытуемых на разных уровнях анализа, полагая, что вертикальные связи высокоуровневых факторов с переменными на более низком уровне модулируют их связи между собой.

Основа рассматриваемого нами многоуровневого подхода – это работы Роденбаша и Брика (так называемые slopes-as-outcome model), в которых предлагается, что в ходе статистического анализа данных нужно оценивать не только вариабельность групповых средних – интерсептов на каком-либо уровне, но и вариабельность регрессионных коэффициентов, т.е. наклонов прямых (Raudenbush, Bryk, 2002). В рамках рассматриваемой модели мы предполагаем, что межуровневые взаимодействия объясняют вариацию наклонов регрессионных прямых, соответствующих разным группам испытуемых (уровням независимой переменной) на нижележащем уровне.

Рассматривая наш вымышленный эксперимент, мы можем проверить, например, такую гипотезу: чем меньше вклад самостоятельности сотрудника в принятие решения в рамках определенного производственного или бизнес-

процесса корпорации (т.е. на макро уровне), тем ниже связь проявления мотивации достижения со смысловой сферой работника.

Далее остановимся на основных идеях, положенных в основу обобщенной линейной модели как нового статистического подхода к анализу неметрических данных:

1. Обобщенная линейная модель (GenLin-model) – это расширение общей линейной модели, описывающая зависимую переменную как линейно связанную с факторами и ковариатами посредством соответствующей функции связи. GenLin-model позволяет эмпирически оцененной зависимой переменной иметь ненормальное распределение и различный уровень измерения, что покрывает широкий ряд статистических моделей:

- Линейная регрессия для нормально распределенных данных.
- Логистические модели для бинарных данных.
- Лог-линейные модели для частотных данных.
- Лог-лог модели для интервальных данных. И др.

Для каждого типа распределения эмпирических данных и для каждого уровня измерения подбирается соответствующая ему функция связи. Например, функция связи вида $f(x)=\log(-\log(1-x))$ соответствует биномиальному распределению, а функция $f(x) = \tan(\pi (x - 0.5))$ соответствует только мультиномиальному распределению. Таким образом, в соответствие со спецификой полученных данных в рамках обобщенной линейной модели подбирается соответствующее преобразование, делающее их линейными.

Кратко опишем те процедуры, которые стали доступны исследователям в статистической системе IBM SPSS Statistics (начиная с версии 2010 г.):

1. Обобщенные линейные модели: позволяет проводить многофакторный анализ влияния межгрупповых факторов и ковариат на количественные, порядковые, номинальные и мультиномиальные зависимые переменные.

2. Обобщенные уравнения оценки: позволяет проводить многофакторный анализ совокупного влияния внутригрупповых и межгрупповых факторов и ковариат на количественные, порядковые, номинальные и мультиномиальные зависимые переменные.

3. Смешанные линейные модели: позволяет проводить многофакторный анализ совокупного влияния внутригрупповых и межгрупповых факторов и ковариат, а также случайных факторов на количественные, порядковые, номинальные и мультиномиальные зависимые переменные. Специфика данной процедуры – возможность реализации экспериментальных планов со случайными факторами.

4. Обобщенные смешанные модели: самая универсальная и многофункциональная процедура. Позволяет проводить многофакторный анализ совокупного влияния внутригрупповых и межгрупповых факторов (фиксированных и/или случайных) и ковариат на порядковые, номинальные и мультиномиальные зависимые переменные. Специфика данной процедуры – возможность проведения многоуровневого анализа данных, т.е. оценки вклада в общую дисперсию факторов высшего порядка.

Для знакомства с указанными процедурами мы рекомендуем обратиться к соответствующей документации статистической системы IBM SPSS Statistics, свободно представленной на сайте компании IBM. Для детального освоения этих процедур с использованием хороших примеров из психолого-педагогических исследований и детальным разбором сути каждой процедуры следует обратиться к блестящей книге «Multilevel Modeling of Categorical Outcomes Using IBM SPSS» Рональда Хека, Скотта Томаса и Лин Табата.

1.4. ТЕХНОФОБИЯ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЯ К НОВЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

Растущая скорость изменений в сфере технологий делает актуальной проблему их осмысления современным человеком, повышает востребованность осознанного, рефлексивного отношения общества к технологиям и их регулированию. Технофобия как негативное отношение к передовым технологиям может рассматриваться как естественная реакция общества на «шок будущего», когда темпы технологического прогресса опережают формирование способности общества осмысливать изменения и вырабатывать социальные соглашения по поводу использования новых технических возможностей.

Возникнув в конце 17 века в ответ на промышленную революцию, технофобия продолжает вызываться объективными факторами – сокращением рабочих мест в связи с механизацией (19 век), а затем автоматизацией труда (20 – 21 века); использованием оружия массового уничтожения (газовые атаки Первой мировой войны, уничтожение Хиросимы и Нагасаки атомными бомбами США во Второй мировой войне); ростом масштабов техногенных катастроф, экологическими последствиями применения химических и биологических технологий. С появлением интернета к этим факторам добавились угрозы, связанные с киберпреступностью, а также с расширяющимися возможностями слежения и контроля за человеческим поведением с помощью цифровых технологий (Доверие и недоверие..., 2013; Россия в глобализирующемся мире..., 2007; Современная социальная реальность..., 2014; и др.).

Не удивительно, что массовые опросы уже в 1970 и 1980 гг. выявили высокое число «технофобов». Например, в 1966 г. более 72% западных немцев считали технологии благом, тогда как в 1984 г. – только 34% (Bauer, 1995). По оценкам исследователей, около половины людей в современном мире подвержены тем или иным формам технофобии (Brosnan, 1998). У коллективных страхов по поводу технологий есть объективные причины. Между появлением новой технологии и обнаружением ее негативных последствий нередко проходит много времени. Примером может служить асбест, который на протяжении десятилетий принято было считать абсолютно безопасным, инертным и рентабельным материалом (Гребенщикова, 2011). Поэтому отсутствие доказательств существования вреда вовсе не означает доказанность его отсутствия (Груневальд, 2010). Трудности прогнозирования последствий новых технологий усугубляются отсутствием социо-гуманитарной экспертизы научных открытий, а также отсутствием в научном сообществе единой позиции по поводу социальных последствий технологий (Гаранина, 2012).

В массовом сознании образы «опасной технологии» были закреплены и получили широкое распространение благодаря кинематографу – вспомним такие киноэпопеи, как «Терминатор», «Матрица», «Обитель зла», «Крикуны»,

противостояние естественного и искусственного в блокбастерах «Я – робот» и «Аватар». Технооптимизму науки противостоит технопессимизм научной фантастики, находящий свое выражение в книгах и комиксах, фильмах, компьютерных играх и т.п. (Dinello, 2005). Не удивительно, что негативное отношение к новым технологиям может быть устойчивым, даже несмотря на позитивное их освещение в СМИ (Metag, Marcinkowski, 2014).

Исследования свидетельствуют о существовании кросс-культурных различий в уровне технофобии. На заре распространения интернета в США тревогу перед компьютерами испытывали только 34% студентов, тогда как в Японии и Индии соответственно – 58% и 82% (Weil, Rosen, 1995). Такие различия могут быть связаны не только с уровнем технологического и экономического развития страны, но и ее культурой.

Согласно наиболее часто цитируемому определению, технофобия – это 1) внутреннее сопротивление, возникающее у людей, когда они думают или говорят о новой технологии; 2) страх или тревога, связанная с использованием технологии; 3) враждебные или агрессивные установки в отношении новой технологии (Brosnan, 1998). Данный феномен имеет когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. Он складывается из 1) негативно окрашенных представлений о новой технологии в целом и ее воздействии на общество; 2) тревоги в связи с текущим или предвосхищаемым взаимодействием с технологией; 3) самопорицания во время пользования технологией (Rosen, Maguire, 1990).

С позиции клинической психологии, технофобия может проявляться в широком спектре состояний. Л. Роузен выделяет три основных ее типа. Первый тип технофобии – это устойчивое чувство дискомфорта при пользовании технологией. Второй – когнитивные предубеждения, связанные с данной технологией. Технофобы этого типа пользуются устройством, упрекая себя за это. Третий тип – это классическое тревожное расстройство. На этом крайнем полюсе шкалы технофобии с такими симптомами как учащенное сердцебиение и потливость ладоней находятся не более 5% обследованных пользователей (Rosen et al., 1993).

Выделяют четыре измерения тревоги, связанной с использованием интернета: тревога в связи с использованием интернет-терминологии, тревога при поисковых запросах в интернет, тревога при задержках загрузки информации, а также общий страх совершения ошибки при пользовании интернетом (Presno, 1998). Исследования С. Торпа и М. Броснана выявили у клинических технофобов симптомы, схожие с переживаниями арахнофобов при контакте с пауками (Thorpe, Brosnan, 2007). Исследования показывают, что тревожные состояния, связанные с использованием новых технологий, закрепляются и становятся хроническими, если подверженные им люди не получают соответствующую, прежде всего неформальную, поддержку (Brosnan et al., 2012). Технофобия связана с рядом личностных характеристик, таких как уровень тревожности, когнитивный стиль и, - в наибольшей степени - самооффективность (Osiceanu, 2015).

В демографическом отношении технофобия более характерна для женщин, чем для мужчин (Gilbert et al., 2003; Войскунский, 2004, 2010). Возможно, это связано с гендерными различиями в подходах к освоению новых технологий.

Как показало исследование отношения россиян к новым технологиям, проведенное ВЦИОМ в 2007 г., влияние технологий на продолжительность и качество жизни более склонны позитивно оценивать мужчины, люди более молодого возраста и люди с более высоким образованием.

По данным телефонного опроса 1000 американцев, проведенного PewResearchCenter в феврале 2014 г., 59% опрошенных считают, что технологический прогресс в ближайшие 50 лет приведет к положительным последствиям для жизни людей. Технофобов, ожидающих негативных последствий от развития технологий, оказалось в 2 раза меньше. Оптимизм в отношении технологий не связан с возрастом. Тем не менее, технофилов оказалось значимо больше среди мужчин, а также среди респондентов со средним и высшим образованием (Smith, 2014).

Другое исследование, проведенное в 2014 г. PewResearchCenter среди 1800 американцев, показало, что интерес к новым технологиям связан с рядом личностных характеристик по шкалам «Большой пятерки». Он более характерен для респондентов с высоким уровнем открытости к новому и интроверсией и менее характерен для людей с высокой сознательностью. При этом сфера интересов зависит от пола респондентов: женщин больше интересуют достижения в сфере здравоохранения, тогда как мужчины больше интересуются техническими новинками (Kennedy, Funk, 2015).

В целом отмечают положительную связь тревоги при пользовании новыми технологиями с возрастом испытуемых. Однако у пожилых людей тревога может быть ниже, чем у молодых, так как они заранее снижают требования к себе, признавая ограниченность своего опыта, например, при пользовании цифровыми технологиями (Ha et al., 2011). Более существенным предиктором технофобии является возраст, в котором пользователи начали знакомство с новой технологией. Исследования технофобии у пользователей интернет показывают, что она негативно связана с количеством часов непрерывного использования, однако не обнаруживает никакой связи с общей частотой пользования интернетом (Joiner et al., 2012). Иными словами, особенностью технофобии является негативное отношение к технологии при невозможности устранить контакт с ней (Osiceanu, 2015).

В своем исследовании феномена технофобии М. Броснан указывает на ключевую роль нескольких психологических механизмов. Опираясь на модель принятия технологии (Davis, 1989) и ряд собственных исследований, М. Броснан связывает готовность пользоваться технологией с оценкой ее полезности для решения конкретной задачи. Воспринимаемая полезность, в свою очередь, определяется предшествующим опытом, оценкой трудоемкости освоения технологии, а также уровнем тревоги, который зависит от

испытываемого чувства удовольствия при использовании технологии, а также от самооффективности (Brosnan, 1998).

Подобно отношениям между людьми, отношение к новым технологиям можно рассматривать как более или менее доверительное (Купрейченко, 2012). Под доверием к технике понимается специфическое психологическое отношение человека, выражающее его представления, эмоциональные реакции и готовность к выполнению профессиональных задач с помощью техники. Как показывают исследования А.А. Обознова и А.Ю. Акимовой, доверие технике может различаться по оценке ее надежности, то есть стабильности и исправности работы, а также по оценке личностью собственной способности управлять ею (Обознов, Акимова, 2013). По-видимому, технофобию можно охарактеризовать как более или менее выраженное недоверие технике. Однако, с учетом того, что технофобы не могут полностью исключить пользование технологией, следует предположить, что отношение к технологии как к социально опасной может сочетаться с высокой оценкой собственной способности к ее использованию.

Социально-психологический контекст технофобии становится очевидным, как только мы перестаем рассматривать пользователей новой технологии как пассивных реципиентов технического прогресса и признаем в них активных участников формирования технологии. Именно такое понимание отношения к технологии и глобальным технологическим рискам предлагают конструкционистская и интеракционистская парадигмы, получившие широкое признание в культурной антропологии: это концепция социального конструирования технологии В. Байджера и Т. Пинча, модель «одомашнивания» технологии Р. Сильверстоуна, а также акторно-сетевая теория Б. Латура.

Согласно концепции социального конструирования технологии, новая технология обладает интерпретативной гибкостью: затронутые ею социальные группы взаимодействуют друг с другом, наделяя новый продукт или услугу различными смыслами, изменяя представления о том, какими должны быть дизайн, функциональность и правила использования инновационного продукта. Межгрупповое взаимодействие может носить форму конфликта или подчинения интересов одной социальной группы интересам другой: например, при переходе к массовому производству производители ламп приняли стандарты, навязанные производителями электроэнергии. Другой пример «переговоров» приводят Т. Пинч и В. Байджер в связи с распространением велосипеда. Постепенно на место «мужской» модели с большим передним колесом пришла более привычная нам форма велосипеда, адаптированная для женщин и подростков (Pinch, Bijker, 1987).

В создании новых технологий и научного знания на глобальном уровне активно участвуют непрофессиональные группы. Часть из них оказываются затронутыми технологиями и успешно мобилизуют социальное партнерство, привлекая к своей проблеме внимание спонсоров, СМИ, ученых и чиновников. Например, это нередко удается ассоциациям пациентов, страдающих от одной и

той же болезни. Вместе с тем, существуют группы отверженных, интересы которых не учтены в сложившейся социально-экономической системе, и которые защищают их, создавая альтернативные инновационные сообщества. Типичный пример – глобальные и национальные сообщества интернет-хакеров (Callon, Rabeharisoa, 2008). Конструирование представлений о новых технологиях на групповом уровне наиболее интенсивно происходит в пользовательских сообществах – при обмене опытом.

Обмен техническими знаниями в пользовательских сообществах имеет свою специфику, хорошо подмеченную Н.В. Богатырь как «кризисное прочтение технологии» (Богатырь, 2012). Совместный поиск решения в конкретной проблемной ситуации здесь часто сосредоточен на определении контекста произошедшего, угадывании малозначимых на первый взгляд деталей, когда устройство рассматривается как уникальная комбинация пользователя, особенностей технологии и условий эксплуатации.

Переговоры между релевантными социальными группами приводят к стабилизации отношения к технологии и формированию «технологического фрейма», то есть устойчивой, воспроизводимой системы социальных представлений о конкретной технологии и ее месте в обществе (Klein, Kleinman, 2002; Богатырь, 2011).

В концепции Р. Сильверстоуна аналогичный процесс описывается как «одомашнивание» цифровых технологий, аналогичное тому, как 10 тыс. лет назад человек приручал домашних животных. Доместикация понимается как совместное творчество (Нестик, Журавлев, 2011 и др.), в ходе которого пользователи публично конструируют технологию, создают культуру ее потребления (Silverstone, 2006; Sorensen, 2005; Pantzar, 1997). В рамках доместикации технологии в домохозяйстве или организации осуществляется целый ряд процессов (Haddon, 2011): ее присвоение (переговоры по поводу возможного использования и приобретения), инкорпорация (нахождение конкретного места для технологии в доме), объективация (включение в рутинные процедуры, домашние ритуалы, то есть во временную структуру жизнедеятельности), а также конвертация (способы использования технологии для подчеркивания своей социальной идентичности, то есть то, как мы говорим об этой технологии и показываем ее другим). В масштабах всего общества «одомашниваемая» технология проходит путь от удовольствия для избранных к повседневной необходимости (Pantzar, 1997).

Исследователи выделяют несколько стадий принятия новых технологий обществом. Технологии сначала выступают в качестве «игрушек»; затем она становится «зеркалом» для самого общества, когда собственно техническая сторона продукта становится привычной, отходит на второй план, и внимание пользователей сосредотачивается на полезных свойствах, переходит с формы на передаваемое содержание; наконец, на третьем этапе своего развития технология начинает использоваться как форма искусства: именно так, по мнению П. Левинсона, менялось отношение к средствам звуко- и видеозаписи (Levinson, 1985).

Как видим, положительное или негативное отношение к технологии может быть парциальным, то есть касаться отдельных ее аспектов, или генерализованным, оно может быть связано с той или иной стадией ее «одомашнивания» в семье или на месте работы. Технофобия может возникнуть на разных стадиях развития самой технологии, каждая из которых олицетворяется разными социальными группами пользователей. При этом отношение к технологии опосредовано отношениями с другими людьми, социальной идентификацией и социальным сравнением.

Схожий подход предлагает «акторно-сетевая теория», созданная Б. Латуром, М. Каллоном и Дж. Ло. В основу данного подхода легла идея равенства между человеческими и нечеловеческими участниками сети совместной деятельности. Например, полки с товарами и механизм открывания дверей в торговом центре являются полноправными и активными участниками процесса покупки. Современные пользователи являются изоцированными калькуляторами экономической полезности, благодаря цифровым «протезам», которые позволяют им быстрее искать и обрабатывать информацию (Callon, 2008). Появление интернета, а затем и «интернета вещей» стали зримым воплощением акторно-сетевой теории. Применительно к информационным технологиям это означает, что пользователи принимают участие в их конструировании так же, как и окружающий пользователей интернет вещей - цифровые гаджеты и предметы с радиометками.

Акторно-сетевой подход позволяет увидеть феномен технофобии в новом свете. В самом деле, негативное отношение к нанотехнологиям, генномодифицированным продуктам и цифровым гаджетам не сводимо к личности одного потребителя, это результат взаимодействия с продуктами и их создателями, другими потребителями, контролирующими органами, экспертными сообществами и т.д.

При анализе технофобии важно учитывать, что взаимодействие пользователя с технологиями (даже воображаемое, предвосхищаемое, как это было в случае с нанотехнологиями или 3D – принтерами) аналогично взаимодействию между текстом и читателем. Иными словами, смысл технологии является результатом активного взаимодействия автора, произведения и зрителя. Пользователи участвуют в разработке технологий – и в переносном, и в прямом смысле. В переносном смысле пользователь участвует в создании продукта как будущий, предвосхищаемый разработчиками клиент. В соответствии со своими представлениями о пользователе разработчики вкладывают в продукт «скрипты», «правила прочтения», ограничивающие возможности реального пользователя при взаимодействии с продуктом (Woolgar, 1991; Oudshoorn, Pinch, 2003). Эти представления разработчиков могут быть неполными или ошибочными, и то, что должно было казаться привлекательным в новой технологии, на деле окажется обременительным или даже пугающим. Но пользователи участвуют в разработке и в буквальном смысле: к этому привело широкое распространение открытых инноваций и со-

creation, то есть вовлечение потенциальных клиентов в проектирование новых устройств и программных продуктов (Журавлев, Нестик, 2016; и др.).

Отношение к технологиям конструируется вместе с компетенциями, которые признаются необходимыми, входят в «технологический фрейм», как результат взаимодействия пользователя не только с технологией, но и другими пользователями, значимыми другими.

Технофобия и технофилия являются разными способами социального конструирования и «одомашнивания» технологий, предполагающими разное видение места технологии в своей жизни и обществе. Это подтверждается исследованием цифровой компетентности, которое мы провели в 2013 г. при поддержке компании Google среди родителей российских подростков (N=1209) совместно с Аналитическим центром Юрия Левады по специально разработанной методике Фонда Развития Интернет (Солдатова и др., 2013). Данные проведенного нами эмпирического исследования позволяют сделать вывод о том, что технофобия и технофилия проявляется не столько в интенсивности пользования интернетом, сколько в разных профилях интернет-активности и разных моделях цифровой компетентности. Пользовательский опыт и навыки технофобов связаны в основном с поиском информации, тогда как ядром модели цифровой компетентности у технофилов является использование интернета как средства общения. Другими словами, для технофобов технология не связана с другими людьми, она как бы «заслоняет собой» социальный мир. Это существенно снижает возможности технофобов по конструированию и «одомашниванию» новых технологий. Они «выключены» из жизни пользовательских сообществ. Они реже берут на себя активные социальные роли в интернет-пространстве, в качестве пользователей они исключены из совместного творчества, из процессов обмена опытом и обсуждения места новой технологии в обществе. Это проявляется и в их отношениях с собственными детьми: по сравнению с технофилами, технофобы значительно реже обсуждают опыт пользования сетью с ребенком, реже интересуются успехами и проблемами детей при овладении интернет-технологиями (Нестик, Солдатова, 2016; Солдатова, Нестик, 2016).

Межличностное и межгрупповое виды взаимодействия, в ходе которых «одомашниваются» новые технологии, определяются не только личностными и групповыми особенностями, но и характеристиками самой технологии. В частности, психологическая специфика новых технологий тесно связана со степенью их включенности в процессы групповой идентификации и социального сравнения. Пока сфера применения технологии не создает угрозы для групповой идентичности и не влияет на соблюдение этических ценностей, отношение к ней является нейтральным или даже позитивным. К таким технологиям можно отнести инжиниринг материалов и нанотехнологии, новые способы получения и хранения энергии, автоматизацию производства и транспорта, а также, по-видимому, некоторые когнитивные технологии. Недавно проведенное исследование показывает, что примерно 50% опрошенных в будущем согласились бы сесть в машину, управляемую

искусственным интеллектом. Однако есть технологии, которые американцы меньше всего готовы принять: использование генной инженерии, применение роботов для ухода за пожилыми родителями, свободу полетов для частных дронов, использование людьми имплантированных в мозг электронных устройств, и потребление в пищу продуктов, выращенных в лаборатории (Smith, 2014). Ярким примером зависимости отношения к технологии от характера ее влияния на поведение, регулируемое групповыми ценностями, стали очки расширенной реальности GoogleGlass. Как только стало очевидным, что обладатели этих очков получают возможность записывать и транслировать действия окружающих, нарушая границы между «частным» и «публичным», первоначальная популярность этого гаджета тут же сменилась общественным осуждением.

Значимость психологических особенностей технологии хорошо видна по различному отношению к нанотехнологиям и биотехнологиям в массовом сознании. Угрозы и преимущества от использования обоих типов технологий являются вполне сопоставимыми. Между тем, нанотехнологии принимаются более позитивно, тогда как отношение к биотехнологиям остается крайне настороженным.

Одна из особенностей нанотехнологии состоит в том, что она «устраняет» первичные природные качества материалов, обладающие социально закрепленным значением: при необходимости один и тот же материал может изменить цвет, форму и функциональные свойства (Аршинов, Горохов, 2010). Иными словами, вещи, созданные с применением нанотехнологий, становятся «текучими», их свойства в данный момент определяются вкусами, интересами конкретных людей. Возрастает субъективность, воспринимаемая и осознаваемая спроектированность окружающего личностью мира. Один из сценариев развития тотальной искусственности материального мира был предложен Э. Дрекслером еще в 1986 г. в книге «Машины созидания: грядущая эра нанотехнологии», где он предлагает концепцию нано-ассемблеров, крошечных роботов-строителей. Нанотехнологии могут радикально изменить мир, однако последствия их применения остаются незримыми, им трудно найти соответствия в жизненном опыте. При этом нанотехнологии не включены в процессы групповой идентификации и межгруппового сравнения, не меняют поведение людей в сферах деятельности, регулируемых этическими ценностями и нормами. Это объясняет, почему 41% опрошенных россиян плохо понимают, что такое нанотехнологии, но около 50% ожидают положительных последствий от их применения (Максименко и др., 2015).

Совсем иначе обстоят дела с биотехнологиями. Темпы роста рынка биотехнологий составляют 20-30% в год. В 2014 г. капитализация биотехнологической индустрии достигла 1,2 триллиона долларов (Beyondborders, 2015). Темпы роста ускоряются: если в 2014 г. биотехнологические компании смогли привлечь 56 млрд долларов, то в 2015 г. – уже 71 млрд (Beyondborders, 2016). Около 60% рынка составляют биофармацевтические препараты и биомедицина, 28% - биоматериалы

промышленного назначения и только 12% - агропищевая продукция (Мамонтова и др., 2014). Несмотря на то, что пищевые продукты являются незначительной частью глобального рынка биотехнологий, именно они оказываются в фокусе общественного внимания. Коллективные страхи связаны в основном с пищевыми рисками: повышенная токсичность и аллергические реакции на трансгенные белки, особенно у детей до 4 лет; риск возникновения рака и мутагенных последствий длительного употребления в пищу ГМО.

Действительно, темпы развития индустрии генномодифицированных продуктов кажутся ошеломляющими. С 1996 по 2013 год мировые площади посевов ГМ-культур возросли более чем в 100 раз, достигнув 175 млн га. В 2013 году ГМ-культуры выращивали 27 стран, в том числе 5 стран ЕС. По данным Международной службы по мониторингу за применением агробиотехнологий, в 2012 году доля ГМ-сои составляла 81% от всей сои, выращенной в мире, доля ГМ-кукурузы – 35%, ГМ-рапса – 30%, ГМ-хлопчатника – более 80%. Наиболее активно ГМО используются в США, где более 90% посевных площадей заняты трансгенными сортами растений (Разумовский, 2015). Более половины всех генномодифицированных зерновых (54%) выращивается в Южной Америке, Азии и Африке (Куксон, 2016). Заметим, что проведенные за последние 10 лет эмпирические исследования не позволяют с уверенностью говорить о том, что употребление в пищу ГМО наносит вред организму человека. Риски распространения генномодифицированных организмов можно объединить в три категории: пищевые, экологические и агротехнические (Малышев, 2012). При этом экологические и агротехнические риски распространения ГМО для человечества могут быть более отдаленными и масштабными: сокращение биологического разнообразия, изменение состава почв, ухудшение качества сельхозугодий в связи с появлением суперсорняков, устойчивых к гербицидам.

Подавляющее большинство россиян считают, что генномодифицированные продукты могут представлять опасность для здоровья. Согласно исследованию ВЦИОМа, проведенному в мае 2014 г., 54% россиян не стали бы покупать содержащие ГМО продукты. Согласно опросу ВЦИОМ, проведенному в октябре 2014 г., 82% респондентов считают, что ГМО вредят здоровью и подлежат запрету. Причем противниками ГМО являются в равной степени как молодые люди в возрасте до 24 лет, так и респонденты старше 60 лет. Около 60% россиян видят в генно-модифицированных продуктах потенциальные причины рака, бесплодия, ожирения и мутаций. При этом лишь 55% знают, как расшифровывается аббревиатура ГМО (Иваненко, 2011; Максименко и др., 2015; Кругликова, 2016).

Чем объясняется такое внимание общественного сознания к ГМО-технологиям? Риски, связанные с биотехнологиями, имеют ряд психологических особенностей, делающих их релевантными для межгруппового взаимодействия и способствующих формированию коллективных страхов.

Во-первых, чрезвычайно важной психологической особенностью биотехнологий является их участие в подтверждении групповой идентичности. На протяжении тысячелетий технологии производства, приготовления и потребления пищи регулировались не столько экономическими соображениями, сколько национальными традициями. Не случайно появление генно-модифицированных продуктов и различных искусственных пищевых добавок в России оказалось сопряжено с формированием иерархии продуктов, дифференциации пищи на «свою» и «чужую». Например, продукты без сои не только стоят дороже, их производители делают ставку на традиционность бренда, аутентичный вкус и запах (Кравченко, 2014). В массовом сознании «свои» продукты ассоциируются с традиционными биотехнологиями. Чужие продукты, напротив, воспринимаются как продукты зарубежного производства, с неестественными вкусовыми качествами, применением вредных технологий. Кроме того, в ходе социального расслоения по уровню доходов и качеству жизни потребление экологически чистых продуктов становятся маркером принадлежности к благополучным слоям общества (Юревич и др., 2013; и др.).

Во-вторых, контакт с «искусственными» продуктами неизбежен, но регулируется не государственными или научными стандартами, а исключительно самим индивидом. Поколения россиян, выросшие в советское время, привыкли к тому, что государство контролирует качество сельскохозяйственных продуктов и формирует единые стандарты в области питания. Советская биополитика была основана на непосредственном общественном контроле над телом, замене частной кухни общественной (Кравченко, 2014). В постсоветскую эпоху у россиян нет возможности получить однозначный ответ на вопрос о последствиях биотехнологий для здоровья, люди все больше переживают стресс, делая выбор на свой страх и риск. Вместе с распространением неолиберальной биополитики и стандартов превентивной медицины ответственность за болезни переносится с государства на самого больного. Положительные или отрицательные последствия потребления продуктов, полученных с применением медицинских и биологических технологий, определяются не заботой государства, а личным выбором каждого (Зарубина, 2015).

В-третьих, биотехнологии напрямую затрагивают базовые ценности общества: вопросы жизни и смерти, определения границ между человеческим и нечеловеческим, нормальным и ненормальным. С одной стороны, в биотехнологиях видят возможность продления жизни, а с другой – угрозу невиданных ранее болезней и вырождения. Телесное всегда было связано с нравственным (Журавлев, Юревич, 2013 и др.).

Отдельного внимания заслуживает проблема отношения личности и группы к социальным и психологическим технологиям (Соснин и др., 2011; и др.). Широкое использование социальных и собственно психологических технологий в современном обществе ставит перед социальной психологией ряд чрезвычайно актуальных проблем. В целом данная проблематика может быть сведена к нескольким направлениям исследования: во-первых, отношение

личности, группы и общества к психологическим технологиям; во-вторых, барьеры при обучении психологическим технологиям и их передаче от одного эксперта другому; в-третьих, связь психологических технологий с групповой идеологией и социальными представлениями; и, наконец, в-четвертых, кросс-культурные барьеры в использовании психологических технологий.

Тот факт, что мы живем в технократическом обществе (Ellule, 1964), не может не сказываться на отношении к психологическим технологиям. Например, кем-то психологические технологии могут рассматриваться как своего рода панацея от жизненных трудностей или гарантия карьерного успеха, а кто-то относится к ним с крайним недоверием, как и к технологиям в целом (Kass, 1993; Dinello, 2005). Иными словами, на разработку, передачу и применение психологических технологий влияет отношение к ним личности, группы и общества в целом. К когнитивным составляющим такого отношения можно отнести представления о возможностях и ограничениях психологической технологии, процессе ее создания и применения. К эмоционально-оценочным следует отнести степень значимости психологической технологии для личности или группы, а также выраженность и знак оценки ее использования. Поведенческими составляющими отношения к психологическим технологиям можно считать готовность личности и группы к их использованию в тех или иных ситуациях. Задача построения психологической типологии отношения личности и группы к социальным технологиям (и в частности, собственно психологическим) остается до сих пор не решенной.

Использование психологических технологий представляет собой межсубъектное взаимодействие даже в тех случаях, когда одна сторона рассматривает другую лишь в качестве объекта. Одним из важнейших социально-психологических аспектов любой психологической технологии является межличностное и межгрупповое взаимодействие по поводу ее создания, использования и передачи. Специфика большинства психологических технологий состоит в том, что они представляют собой преимущественно личностное и высококонтекстное знание, а их применение является по существу социальным взаимодействием и в ряде случаев даже сотворчеством (Нестик, Журавлев, 2011; и др.). Во-первых, это означает, что такие технологии с трудом поддаются формализации, а при передаче в виде текста их содержание может быть существенно искажено. Особенно ярко эти ограничения проявляются в процессе передачи психологической технологии от одного эксперта другому. Во-вторых, это означает, что эффективность их использования существенно зависит от личностных особенностей субъекта воздействия (например, психотерапевта, коуча, бизнес-тренера, фасилитатора), а также социально-демографических и психологических особенностей тех людей и групп, на которые данное воздействие направлено. Чрезвычайную важность эти вопросы приобретают в связи с превращением ряда психологических технологий в предмет купли-продажи и их массовым распространением. Как искажается психологическая технология при

обезличенной передаче в виде текстового, видео- или аудиоматериала через Интернет? Каковы критерии и способы оценки эффективности психологической технологии? Может ли психологическая технология быть скопирована подобно тому, как это происходит с техническими новинками или программными кодами? На эти и другие подобные вопросы в психологической науке пока нет четкого ответа. Ни социально-психологические особенности передачи психологических технологий как особого вида знаний, ни социально-психологические условия эффективности их применения специально не изучались.

Кроме того, психологические технологии, как и любое социальное знание, являются частью групповой идеологии: они создаются и используются конкретными людьми, идентифицирующими себя с конкретными социальными группами. Такие технологии направлены на изменение индивидуального и группового поведения, цели которого могут быть как частью самой технологии (например, при манипулятивном воздействии продавца на покупателя), так и лежать вне ее (например, при использовании технологий принятия группового решения). С позиции социологии знания, в данном случае большой интерес представляют групповые цели авторов и «пользователей» психологических технологий, а также культурно-исторический контекст появления таких технологий. Например, для понимания возможностей и ограничений технологий психологического воздействия в массовых коммуникациях (Психологическое воздействие..., 2012, 2014; и др.) важно учитывать, что они первоначально разрабатывались для проведения политических компаний и военных психологических операций, служили инструментом во взаимодействии «победитель - побежденный». С точки зрения социальной психологии, чрезвычайно важной задачей является прояснение роли, которую играют в создании и использовании психологических технологий внутригрупповые и межгрупповые процессы. Речь идет о социальной категоризации и социальном сравнении, выраженности групповой идентичности и зрелости самосознания группы, групповых ценностях и нормах, регулирующих использование той или иной психологической технологии. Каков жизненный цикл психологической технологии и как он связан с групповыми и общественными процессами? Каковы ее культурно-исторические истоки и ограничения? Как ее эффективность зависит от изменения ценностей и норм общества?

Таким образом, было показано, что технофобия и технофилия являются социально-психологическими феноменами, возникновение которых невозможно объяснить одними только личностными характеристиками пользователей. Технофобия имеет когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. Наряду с индивидуальными факторами (самоэффективность, открытость к новому, уровень тревожности, пользовательский опыт, эмоциональное состояние и др.), на формирование технофобии оказывают влияние межличностные факторы (общение с коллегами, друзьями и родственниками по поводу технологии), групповые и

межгрупповые факторы (столкновение интересов различных релевантных групп в связи с появлением новых технологий, групповые стереотипы – представления о типичных пользователях данной технологии, ее разработчиках и т.д.), а также факторы социетальные (массовая культура и СМИ, уровень технологического и экономического развития страны, кросс-культурные особенности).

В заключение хотелось бы наметить несколько направлений, в которых изучение феномена технофобии представляется нам наиболее перспективным. Во-первых, это исследование отношения личности и группы к новым цифровым технологиям, пока еще только проникающим на российский рынок или находящихся в разработке: 3D – принтеры, расширенная реальность и технологии телеприсутствия, последствия использования BigData для контроля за пользователями, формирование интернета вещей, в перспективе – возникновение нейронета. Понимание того, как конструируются представления об этих новых технологиях, не только имеет практическую ценность для инновационных компаний, но и позволит найти способы преодоления технофобии в масштабах крупных социальных групп и всего общества, открывает путь к формированию рефлексивной и ответственной позиции «цифрового» гражданина перед лицом технологических рисков.

Во-вторых, развитие семантического интернета, искусственного интеллекта и проникновение экспертных систем в повседневную жизнь ставят еще один вопрос: как формируется отношение к технологии в ситуации, когда сама технология выступает активным субъектом отношений? С развитием умных сред и интернета вещей идея технического субъекта перестает быть метафорой. Представьте себе увиденную Вами картину в музее, которая начинает присылать Вам письма, или холодильник, который следит за калориями в Вашей пище и не открывается, потому что, как ему сообщил Ваш смартфон, Вы не сделали сегодня достаточного числа шагов. Развитие цифровых технологий ставит вопрос не только о доверии человека машине, но и о более широкой гамме психологических состояний, которые ранее считались характерными только для межличностных отношений.

В-третьих, мало изученной остается роль групповых и межгрупповых факторов в возникновении и трансляции технофобии. Не ясны механизмы трансляции отношения к технологии от старожилов к новичкам внутри малых групп: трудовых и образовательных коллективов, внутри семьи и дружеских компаний. Мы по-прежнему мало знаем о том, как на отношение к технологиям влияет множественная групповая идентичность пользователей, их представления о других пользователях, разработчиках, инвесторах и всех заинтересованных сторонах новой технологии. Большой интерес в этой связи представляют социально-психологические факторы, влияющие на формирование образа технологии в пользовательских сообществах и социальных сетях. Наши данные, как и исследования других специалистов, указывают на то, что было бы ошибкой связывать технофобию с низкой технической и цифровой грамотностью пользователей. Овладевая новыми

технологиями с разными целями, различные группы пользователей конструируют разные технологические фреймы - коллективные представления, оправдывающие и закрепляющие доверие или недоверие технологии.

Наконец, все большую актуальность приобретает изучение различных способов участия пользователей в создании новых цифровых продуктов и услуг. Формируется новая парадигма бизнес-моделей и способов взаимодействия с пользователем, при которой он из потребителя превращается в полноправного создателя (Ramaswamy, Ozcan, 2014; Verleye et al., 2015). Могут ли быть технофобы включены в эти практики? Как они реагируют на вовлечение в диалог и сотворчество через новые цифровые услуги? Какую роль при этом играют другие пользователи? Некоторые исследования позволяют предположить, что неудачный опыт такой совместной деятельности может приводить к технофобии (Heidenreich et al., 2015). Очевидно, что с развитием цифрового мира технофобия превращается из традиционной проблемы инженерной психологии во все более актуальную социально-психологическую проблему, возникающую и проявляющуюся в межличностном и межгрупповом взаимодействии.

1.5. УПРАВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КОНТРАКТОМ СУБЪЕКТОВ ТРУДА КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность теоретического осмысления и дальнейшего эмпирического изучения психологических показателей, закладывающих основу инновационным способам управления организациями в условиях финансового дефицита обусловлена рядом экономических, социальных и научных предпосылок. Подобного рода исследования являются наиболее приоритетными в условиях современного экономического кризиса, когда основные финансовые показатели развития российских предприятий значительно снизились, что повышает приоритетность и ценность нематериальных ресурсов и человеческого фактора (Полищук, 2005).

Не секрет, что любое предприятие наряду с материальными активами характеризуется и нематериальными ресурсами которые вносят вклад в формирование стоимости организации и находится под ее контролем, и составляют его рыночную или общую стоимость и соответственно рейтинг как на мировой рыночной арене, так и внутри страны. (Н. Бонтис, 1996; 1998).

Нематериальные активы, часто называемые интеллектуальным капиталом, включают в себя стоимость всех взаимоотношений внутри и вне организации (Л. Эдвинсон и М. Мэлоун, 1997).

Их основными составляющими являются (Амстронг, 2007):

1. Человеческий капитал – знания, умения и способности работников организации. Он представляет собой человеческий фактор в организации. Это объединенные вместе интеллект, навыки и специальные знания, которые придают организации отличительный характер. Термин «человеческий капитал» был предложен Шульцем. «Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо — как приобретенные. Свойства... которые являются ценными и которые могут быть развиты с помощью соответствующих вложений, будут человеческим капиталом» (Шульц, 1961).

2. Социальный капитал – запасы и перемещение знаний, возникающие благодаря сети взаимоотношений внутри и вне организации (Р. Патизэм, 1996, Дж. Коулмен, 2001 и др.).

3. Организационный капитал – институционализированное знание, которым владеет организация, а не ее отдельные работники и которое хранится в базах данных, инструкциях и т.д. Его описывают как внедренные знания или институционализированные знания, которые можно хранить с помощью информационных технологий в доступных и легко расширяемых базах данных (М. Юндт, 2000).

Совокупность составляющих интеллектуального капитала и их взаимосвязь в рамках организации можно описать следующим образом.

В процессе организационного взаимодействия персонал (отдельные работники) вырабатывают, сохраняют и используют знания (человеческий капитал), эти знания транслируются, множатся, дополняются, изменяются с

учетом индивидуальной интерпретации происходящего посредством горизонтального и вертикального взаимодействия между сотрудниками организации (социальный капитал), в результате чего создается институционализированное знание, которым владеет организация (организационный капитал).

Именно знания, навыки и способности отдельных людей являются той ценностью, из-за которой внимание специалистов сосредотачивается на способах привлечения, удержания, развития и поддержания человеческого капитала, которым эти люди и являются. Однако эффективность организации зависит и от успешного использования знаний сотрудников, которые необходимо развивать, усваивать и которыми необходимо обмениваться (управление знаниями), чтобы сформировать организационный капитал.

Фиксировать знания отдельных людей через процессы управления знаниями необходимо, но не менее важно принимать во внимание значимость социального капитала, то есть тех способов взаимодействия между людьми, которые развивают эти знания. Потоки знаний (их качество и количество) имеют такое же значение, как и их запас. (Бонтис и др., 1999)

Интеллектуальный капитал организации постоянно развивается и изменяется, и значительную роль в этих динамических процессах играет взаимодействие между людьми. Поэтому, с точки зрения психологических аспектов эффективного управления организацией безусловно необходимо учитывать все три составляющие интеллектуального капитала. Однако первичное значение в рамках такого управления имеет именно социальный капитал организации – характеризующий качество системы организационных взаимодействий и взаимоотношений субъектов труда.

Как уже отмечалось выше процессы организационного взаимодействия и взаимоотношений (как по вертикали, так и по горизонтали) инициируются и поддерживаются субъектами труда, каждый из которых индивидуально интерпретирует организационную действительность (Журавлев, 2005; Современные тенденции развития ..., 2015; Социальная психология труда ..., 2010).

Многими исследователями признается, что наиболее полно взаимоотношения и взаимодействия разного рода субъекта труда в рамках организационного взаимодействия описывает их психологический контракт.

Психологический контракт представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи. Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта в организации, опосредован особенностями производственной среды, развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденции к трансформации.

Структура психологического контракта субъектов труда состоит из иерархических систем ожиданий субъекта труда от организации (справедливость, признание, отношения в коллективе, условия труда, стабильность, вознаграждения, профессиональное развитие, удовлетворение, доверие, контроль, личностное развитие, активная жизнь в организации, карьера) и обязательств перед ней (добросовестное отношение к работе, выполнение официального трудового договора, выполнение организационных норм, отношения в коллективе, профессиональное развитие, контроль, активная жизнь в организации, приверженность к организации, занятость в организации).

Вид структуры психологического контракта субъектов труда, отражает потенциальные поведенческие проявления субъектов (отношенческий, деловой, карьерный и недифференцированный).

На основе совокупности характеристик психологического контракта (вид структуры, состояние и направленность) определяется типология имплицитного соглашения, объединяющая потенциальные поведенческие проявления субъекта, внутреннюю субъективную оценку и интерпретацию субъектов их взаимодействия с производственной средой, выражающуюся в мотивационно-когнитивных и аффективных проявлениях. Выделяются «Позитивный», «Близкий к позитивному», «Пограничный» и «Негативный» типы психологического контракта. Данная типология позволяет интегративно охарактеризовать субъект труда в процессе его взаимодействия с производственной средой и предложить эффективную схему его адаптации, сопровождения, т.е. схему управления психологическим контрактом сотрудников организации (Современные тенденции ..., 2015; Ребрилова, 2009, 2016).

Представляется, что именно такое понимание психологического контракта наряду с характеристикой субъекта труда, находящегося в определённых организационных условиях, дает возможность характеризовать

качество и количество организационного взаимодействия, в которые включен субъект. Совокупность имплицитных соглашений субъектов характеризует взаимоотношения возникающие внутри организации, что наталкивает нас на мысль о своего рода характеристике социального капитала предприятия и, следовательно, мы обнаруживаем отражение наличия и качества этого капитала в оценке структурных компонентов имплицитного соглашения, в его структуре и свойствах (состоянии и направленности).

Для верификации этого предположения обратимся к теоретико-методологическому анализу феномена «социальный капитал».

Считается, что широкую известность термин «социальный капитал» получил благодаря исследованиям Р. Патнэма и Дж. Коулмана (Татарко, 2011).

Наиболее интенсивное научное обсуждение и изучение социального капитала началось примерно в начале 1990 - х годов прошлого столетия (Стрельникова, 2003).

Многозначность термина «социальный капитал» позволяет представителям различных научных дисциплин не только предлагать свои подходы к рассмотрению его проблемы, но обнаруживать множество пересечений между этими подходами (Степаненко, 2004).

Для экономики концепция социального капитала явилась логическим развитием концепции человеческого капитала.

В русле экономики социальный капитал рассматривается как товар (Полищук, 2005) или способ, позволяющий максимизировать полезность и снизить транзакционные издержки. При таком подходе акцент делается на инвестиционных стратегиях индивидуума в условиях альтернативных возможностей использования времени.

Описываются такие формы социального капитала, как «социальные узы», «социальные мосты», «социальные связи» (Гурова, 2007).

В структуру социального капитала включаются такие компоненты, как доверие (системообразующий фактор социального капитала) и социальная сплоченность общества.

Классические работы по проблеме доверия как «ядра» социального капитала принадлежат Ф. Фукуяме (Фукуяма, 2006).

Работы по концептуализации социального капитала сгруппированы в четыре основных подхода, предложенных Вулкоком и Нарайан (Woolcock, Narayan, 2000).

Коммунитарный подход приравнивает социальный капитал к клубам, ассоциациям и гражданским группам. (Патнэм, 1993 и Фукуяма, 1995). Авторы этого подхода считают, что социальный капитал всегда позитивно влияет на благосостояние сообщества.

С позиций сетевого подхода потенциальный запас социального капитала индивида состоит из накоплений и моделей отношений, в которые он вовлечен и к которым у него есть доступ и далее из размещения и моделирования связей в более широком социальном пространстве (Adler, Kwon, 2002, Burt, 2001, Burt, 2000, Schmid, 2003).

Сторонники институционального подхода отмечают, что жизнеспособность сетей сообществ и гражданского общества является во многом продуктом политической, законодательной и институциональной среды.

Синергетический подход в теории социального капитала пытается объединить достижения сетевого и институционального подходов. Ряд авторов, определили центральные задачи:

- «определить природу и пространство социальных отношений и формальных институтов сообщества, а также их взаимодействие;
- развивать институциональные стратегии, основанные на этих социальных отношениях, в особенности распространение связывающего и соединяющего социального капитала;
- установить, как позитивные проявления кооперации, доверия и институциональной эффективности могут компенсировать сектанство, изоляционизм и коррупцию».

Авторы данной категоризации подходов к изучению социального капитала утверждают, что «из четырех выделенных подходов, синергетический, ... имеет наибольшую эмпирическую обоснованность и в наилучшей степени

поддерживает создание всеобъемлющих и логически обоснованных методик» (Woolcock, Narayan, 2000).

В отечественной науке трактовка социального капитала представлена преимущественно сетевым подходом (Градосельская, 2004, Радаев, 2005).

С точки зрения В.В. Радаева, социальный капитал связан с установлением и поддержанием связей с другими хозяйствующими агентами. Социальный капитал – это совокупность отношений, порождающих действия. Эти отношения связаны с ожиданиями того, что другие агенты будут выполнять свои обязательства без применения санкций. Эта одновременная концентрация ожиданий и обязательств выражается обобщающим понятием «доверие». Чем больше обязательств накоплено в данном сообществе, тем выше вера в реципрокность, взаимность и, следовательно, выше уровень социального капитала (Радаев, 2005).

Также среди отечественных исследований по проблеме социального капитала выделяют четыре основных подхода к его изучению: социоантропологический, социологический, экономико-институциональный и политологический (Стрельникова, 2003).

В настоящее время существует множество определений социального капитала (Демкив, 2004, Радаев, 2005):

- «клей», позволяющий мобилизовать дополнительные ресурсы человеческих отношений на основе доверия людей друг другу (М. Пелдэм);
- ресурсы, которые агенты получают из специфических социальных структур и используют, исходя из своих интересов (У. Бейкер);
- совокупность актуальных или потенциальных ресурсов, связанных с наличием крепких сетей связей, более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания (П. Бурдые);
- дружеские контакты между коллегами по службе и более широкие контакты, благодаря которым можно использовать свой финансовый и человеческий капитал (Р. Барт);
- способность индивидов распоряжаться ограниченными ресурсами на основании своего членства в определенной социальной сети или более широкой социальной структуре (А. Портес);
- совокупность отношений, которые связаны с ожиданиями того, что другие агенты будут выполнять свои обязательства без применения санкций (В.В. Радаев).
- «социальный капитал относится к социальным институтам, взаимоотношениям и нормам, которые формируют качество и количество взаимодействий между людьми в обществе... Социальный капитал — это не просто сумма этих институтов, которые являются фундаментом общества, это тот клей, который удерживает их вместе» (www.worldbank.com).
- знания, которые передаются и развиваются через взаимоотношения между работниками, партнерами, поставщиками и покупателями. Он создается, благодаря обмену знаниями, а это требует существования общей организационной среды, в которой мог бы свободно и непрерывно

осуществляться подобный обмен (Bontis, 1996, Coleman, 1990).

Встречаются определения социального капитала, основанием для которых являются источники его формирования.

С опорой на данные источники на микро, мезо и макроуровнях выделяются три аналитических направления его феноменологии (Стрельникова, 2003). Сторонники первого направления рассматривают социальный капитал как ресурс, упрощающий отношения отдельно взятого индивида внутри социальной сети (микро, и мезоуровни).

Для представителей второго направления социальный капитал – ресурс, способствующий вертикальной мобильности индивида (социальный капитал, действующий на мезоуровне).

Третье направление объединяет два первых, рассматривая социальный капитал как источник экономического роста, возникающий за счет формирования специфической локальной институциональной среды (социальный капитал, действующий на макроуровне)

Определяют социальный капитал и с точки зрения его использования (Стрельникова, 2003, с. 37).

Так, например, использование внешнего типа:

Ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе членства (П. Бурдые).

Определенная сумма ресурсов, фактических или виртуальных которые накапливаются у индивидуума или у группы благодаря наличию устойчивой сети более или менее институционализированных отношений взаимного признания и узнавания (П. Бурдые, Л. Вакан).

Контакты с друзьями, коллегами или другими людьми, посредством которых вы получаете возможность использовать свой финансовый и человеческий капитал. Возможности получить вознаграждение посредством своих связей (Р. Барт).

Определенный процесс, с помощью которого социальные акторы создают и мобилизуют сеть своих связей в пределах одной организации или между организациями для того, чтобы получить доступ к ресурсам других социальных акторов (Д. Нок).

Или, например, опрвления использования внутреннего типа:

Определенная способность акторов гарантировать вознаграждение от участия в различных социальных структурах (А. Портес).

Особенность общественной жизни – сеть взаимоотношений, существующих между людьми, нормы этих отношений и доверие, т.е. все, что позволяет участникам отношений действовать совместно более эффективно в достижении общих целей (Р. Патнем).

Социальная структура, облегчающая действия акторов внутри структуры (Д. Коулман).

Личные связи отдельных индивидуумов и институциональные отношения внутри элиты (Р. Вейд).

Определенная возможность людей работать вместе ради достижения целей в группах и организациях. Социальный капитал может быть просто представлен как наличие определенного набора неформальных ценностей и норм, принимаемых членами какой-либо группы, что позволяет существовать взаимным действиям между ними (Ф. Фукуяма).

Те добровольные процессы и средства, возникающие в гражданском обществе, которые способствуют развитию всего коллектива в целом (Д. Томас).

Культура доверия и терпимости, в которой появляются обширные сети добровольных ассоциаций (Р. Инглхарт).

Те ожидания действий в пределах коллектива, которые влияют на экономические цели и целевое поведение его членов, даже если эти ожидания не связаны с экономической сферой (А. Портес).

Ну и наконец, пример определений капитала при использовании смешанного типа:

Естественно возникающие социальные отношения между людьми, которые развивают или помогают развитию определенного набора навыков или характеристик, ценных на рынке. Актив, который может быть таким же ценным, как и финансовое благополучие при объяснении сохранения неравенства в нашем обществе (Г. Лури).

Определенная сумма фактических и потенциальных ресурсов доступных через сети взаимоотношений, принадлежащих индивидууму или какой-либо другой социальной единице. Таким образом, социальный капитал включает как определенную сеть связей, так и определенные активы, которые могут быть мобилизованы посредством этой сети (Ж. Нахапет, С. Госал).

Социальный капитал (т.е. доверие) играет решающую роль и в политическом, и в экономическом сотрудничестве (Р. Инглхарт).

П.Н. Шихирев, рассматривая феноменологию социального капитала применительно к психологической науке говорит о том, что «... поскольку социальный капитал – качество социальных отношений, то в первом приближении можно выказать гипотезу о том, что он рождается из соединения неких особых качеств отношений между людьми с их жизнедеятельностью» (Шихирев, 2003).

Социальный капитал – это совокупность психологических отношений, конвертируемых в другие формы капитала.

Наличие социального капитала в группе способствует эффективности ее деятельности (Коулман, 2001).

Социальный капитал отвечает большинству характеристик экономического капитала: ограниченности, способности к накоплению, ликвидности, конвертируемости, способности к самовозрастанию (Радаев, 2002) и даже передаваемости, по крайней мере, на уровне межорганизационных отношений (Татарко, 2011).

Однако, социальный капитал обладает рядом свойств, присущих только ему (Радаев, 2002):

1. Не является атрибутом отдельного человека (в отличие от культурного и человеческого капитала).

2. Его объективированную структурную основу формируют сети социальных связей.

3. Институциональной основой социального капитала является принадлежность к определенному социальному кругу, или членство в группе.

4. Степень формализации социального капитала относительно низкая.

5. Социальный капитал не отчуждаем от людей, которые им обладают.

Портес охарактеризовал положение социального капитала по отношению к другим формам капитала: «в то время как экономический капитал находится у людей на банковских счетах и человеческий капитал находится в их головах, социальный капитал располагается в структуре их отношений» (Portes, 1998).

Социальный капитал может быть локализован на уровне индивида, неформальной социальной группы, формальной организации, сообщества, этнической группы и нации (Bankston, Zhou, 2002, Coleman, 1988, Portes, 1998, Putnam, 1995, Sampson, 1999).

Таким образом, социальный капитал можно расценивать как величину, имеющую индивидуальный и агрегированный компонент (Buys, Bow, 2002, Newton, 1997). То есть, социальный капитал принадлежит группе и может быть использован группой или индивидами, принадлежащими данной группе (Kilpatrick, 1998, Sander, 2002).

На трех уровнях анализа, социальный капитал представлен логически сходными по своей сути социально-психологическими явлениями:

1. Микроуровень (уровень группы) – внутригрупповое доверие, характеристики сетевой структуры группы, сила групповой идентичности.

2. Мезоуровень (межгрупповой уровень) – доверие представителям аутгрупп, сетевая структура межгрупповых взаимоотношений, толерантность к представителям аутгрупп.

3. Макроуровень (социетальный уровень) – доверие окружающим, доверие институциональной сфере общества, гражданская идентичность (чувство принадлежности к обществу), толерантность к представителям иных социальных категорий.

В качестве главных измерений социального капитала обычно выделяют:

- доверие (Coleman, 1988, Kilpatrick 2000, Putnam 1993);
- правила и нормы, управляющие социальным действием (Coleman, 1988, Collier, 1998, Fukuyama, 2001, Portes, Sensenbrenner, 1993);
- виды социального взаимодействия (Collier, 1998, Snijders, 1999);
- сетевые ресурсы (Kilpatrick, 2000, Snijders, 1999).

Когда говорится об измерении социального капитала на макроуровне, то в качестве параметров измерения выделяют:

1) Обязательства и ожидания, информационные каналы, социальные нормы (Дж. Коулман).

2) Социальные институты, неформальные горизонтальные связи, социальные нормы (эксперты Мирового Банка).

3) Доверие, социальные сети, общие нормы и убеждения (И. Мачеринскене, Р. Минкуте Генриксон, Ж. Симанавичене).

4) Структурные аспекты (сила связей сети, конфигурация сети), когнитивные аспекты (общие символы, представления, язык, совместная история), отношенческие аспекты (доверие, нормы, обязательства, групповая идентичность) (Дж. Нахапет и С. Госхал).

Таким образом, анализ приведенных подходов к пониманию и исследованию социального капитала, его определений, показателей позволяет говорить о том, что общим среди большинства определений социального капитала является то, что фокус их внимания находится на социальных отношениях.

Социальный капитал – это совокупность психологических отношений, способствующих повышению материального и психологического благополучия индивидов и групп, не нанося ущерба иным субъектам социальной системы (Татарко, 2011).

Можно утверждать, что социальный капитал есть качество социальных связей.

Социальный капитал, так же, как и человеческий, неотделим от своих носителей, но более того он неотделим от отношений его носителей. То есть, если человеческий капитал есть характеристика индивида то, социальный капитал есть характеристика взаимоотношений индивидов, что позволяет рассматривать психологический контракт субъектов труда в качестве показателя его наличия и качества.

Так же общеизвестным является факт того, что структурные компоненты имплицитного соглашения представлены ожиданиями и обязательствами сторон организационного взаимодействия. «Доверие» рассматривается в качестве одного из компонентов ожиданий от второй стороны социального взаимодействия. Таким образом совпадение ожиданий и обязательств сторон организационного взаимодействия, их выполнение перед второй стороной позволит судить не только о состоянии имплицитного соглашения и позитивной или негативной его направленности, но и качестве социального капитала организации в целом.

Таким образом представляется, что два рассматриваемых феномена «социальный капитал» и «психологический контракт субъектов труда» находятся в довольно тесной теоретико-методологической связи, что позволяет в будущем организовать и провести эмпирическое исследование их взаимной детерминации. Доказательство этой взаимосвязи позволит использовать уже разработанные рекомендации (общего характера, с учетом вида структуры, свойств и типа имплицитного соглашения) для кадровых служб по управлению психологическим контрактом в процессе сопровождения каждого из субъекта труда в условиях организации (Ребрилова, 2009, 2016) и трансформировать их в русло управления социальным капиталом организации в целом.

ГЛАВА 2. КЛАССИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

2.1. ЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ¹

Психологический подход к организационной культуре

Понятие организационной культуры используется специалистами из разных областей знания. Каждый из них выделяет в организационной культуре те характеристики, которые позволяют ему построить модель феномена на языке соответствующей науки, ее отдельных отраслей или научных направлений исследования. В психологической науке это характерно для таких отраслей как организационная психология и психология управления (Ломов, Журавлев, 1978; Психология совместной..., 2001; Психология управления..., 2010; Современные проблемы..., 2002; Социально-психологические..., 1999 и др.).

В типичных «управленческих» определениях организационной культуры в качестве основных ее элементов выделяются нормы и ценности, причем не все, а лишь разделяемые. Этой группе определений организационной культуры характерно то, что ее рассматривают как фактор организационной эффективности. При такой точке зрения на первый план выходит определение критериев организационной эффективности. Эти критерии в явном или неявном виде появляются при анализе функций организационной культуры.

Функции организационной культуры, которые выделяют Д. Ньюстром и К. Дэвис:

- поддержание стабильности, преемственности в функционировании организации,
- формирование ответственности персонала перед организацией,
- формирование идентичности персонала с организацией,
- понимание, адекватная интерпретация организационных событий,
- оценка и признание (Ньюстром, Дэвис, 2000).

Такое понимание функций организационной культуры указывает на то, что она включает основные факторы эффективности деятельности организаций. Возникает впечатление, что организационная культура обеспечивает, в первую очередь, сохранение существующего положения вещей.

В этом отношении примечательна концепция организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна, которые, как и все остальные сторонники управленческой концепции, связывают ее с организационной эффективностью и при этом выделяют два критерия для характеристики культуры (Камерон,

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ. Культуросообразная модель работника в системе управления российской производственной организацией. Проект № 15-06-10672

Куинн, 2001): а) ось «гибкость и динамизм» - «стабильность и порядок», б) ось «внутренняя ориентация, интеграция и единство» - «внешняя ориентация, дифференциация и соперничество».

Использование этих критериев позволяет авторам определить четыре типа организационной культуры:

Таблица 1

Типы организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну

Тип организационной культуры	Основные признаки культуры	Требования к персоналу
Иерархическая культура	Ориентация на стабильность и предсказуемость	Соблюдение установленных правил, процедур
Рыночная культура	Ориентация на высокие производственные результаты, на победу в конкуренции	Ориентация на достижение, активность, конкурентоспособность
Клановая культура	Ориентация на благоприятные отношения	Сплоченность, коллективизм
Адхократическая культура	Ориентация на инновации, изменчивость, развитие	Профессиональное развитие, креативность

С точки зрения авторов, в организации представлены все четыре типа культуры, однако один из них доминирует. Примечательно то, что Камерон и Куинн в такой концепции организационной культуры обосновывают не только ориентацию организации на стабильность, но и стремление ее к изменению, развитию. Таким образом, модели организационной культуры могут иметь разные основания в зависимости от профессиональной области, в которой они используются.

Для определения психологического подхода к организационной культуре важно, что основной объект для психолога – человек в организации. С этим связаны два аспекта анализа: человек с позиции требований организации(1) и организация с позиции требований человека (2).

Психологический подход к организационной культуре был обозначен наиболее четко в концепции Э. Шейна. Он, с одной стороны, использует общепринятое понимание организационной культуры, в основе которой лежат разделяемые нормы и ценности, но с другой - Шейн вводит понятие базовых представлений, в которые эти нормы и ценности включены. В соответствии с этим Шейн считает, что культура может изучаться на трех уровнях: а) артефактов, б) ценностей и в) базовых представлений. При этом ведущую роль среди них Шейн отводит уровню базовых представлений (концепций), поскольку именно на этом уровне можно установить сущность культуры группы. Эту систему представлений Шейн предлагает называть картой мира, ментальной картой, когнитивной картой мира (Шейн, 2002).

С позиции прикладной психологии (а организационная психология, в которой изучается организационная культура, - это отрасль прикладной психологии) имеют смысл две аналитических схемы, применимых к изучению организационной культуры.

Первая схема определяет общие требования к прикладному психологическому исследованию и представляет собой общую схему управления, в соответствии с которой управляющее воздействие определяется на основе а) формирования некоторого представления об эталонном состоянии объекта, сравнении эталона с реальным состоянием и определении рассогласования, б) определения программы устранения рассогласования и в) реализации этой программы и оценки промежуточных и конечного результатов (Грачев, 2013).

Вторая схема связана со специфичностью базовых представлений, лежащих, по мнению Шейна, в основе организационной культуры и представленностью их в психике работника: а) формирование отношения работника к значимым для него объектам, б) трансформация этих отношений в образах значимых для работника объектов (терминальных образах), способных выступать регуляторами организационного поведения. При этом одним из факторов формирования отношения к объекту выступают разделяемые членами организации нормы и ценности.

С учетом изложенного организационную культуру следует понимать как совокупность разделяемых членами организации норм и ценностей, которые проявляются в а) базовых отношениях организации к работнику и работника к организации, б) терминальных (имеющих жизненное значение) образах, представлениях работника, в) организационном поведении.

С этим связаны основные объекты прикладного психологического исследования (подробнее см.: (Взаимоотношения исследовательской..., 2015; Грачев, 2013 и др.)) организационной культуры, включающего в себя:

- отношение работника к организации; отношение организации к работнику;
- образ организации (реальной и эталонной): представление об основных организационных ценностях, целях и принципах, проблемах; образ организационной среды и образы типичных организационных ситуаций;
- образ работника (типичного и идеального);
- образ поведения работника в основных организационных ситуациях (типичный и эталонный).

В центре такого исследования находится совокупность терминальных образов (организационная концепция), в которых, с одной стороны, реализуются организационные нормы, ценности и отношения и с другой – сами образы определяют организационное поведение.

Эталонные образы формируются в процессе определения философии организации, а реальные – в процессе организационной рефлексии, которая направлена на формирование объективного представления об организации у персонала.

Понятие терминального образа

В современной психологии использование понятия образа получило свое дальнейшее развитие. Если раньше это понятие использовалось больше для

характеристики образов восприятия, то сейчас говорят об образе жизненной ситуации, образе среды, Я-концепции, о жизненном сценарии, о представлении человека о своей собственной жизни, своем жизненном пути. Так, Б.Ф. Ломов, рассматривая практические приложения понятия «психический образ», отмечает, что человек отражает в образной форме многие события своей жизни (Ломов, 2006), а В.А. Барабанщиков вводит понятие «событие» в область современной теории восприятия (Барабанщиков, 2002).

Г.М. Андреева, проводя анализ работ по социальному познанию, обращает внимание на концепции, в которых социальная реальность дана человеку в виде особых психических образований - социальных представлений, существующих больше не в виде объектов, а событий (Андреева, 1997). А Т.П. Емельянова, обсуждая содержание и функции социальных представлений, отмечает, что те выступают тем ментальным образованием, с помощью которого конструируется внутренняя социальная реальность - картина мира, общая для членов группы, которая определяет способ существования группы в социуме (Емельянова, 2006).

В этой связи необходимо различать понятия «социальное представление» и «терминальный образ». Различие между ними состоит в том, что терминальный образ – феномен индивидуальный, а социальное представление – групповой. Поэтому социальное представление на индивидуальном уровне может существовать в форме терминального образа и, наоборот, принятые в конкретной социальной группе терминальные образы могут приобрести форму социальных представлений.

Анализ терминальных образов имеет смысл провести в двух аспектах: а) их особенностей, которые описывают образы с позиции содержания и функций и б) характеристик, которые различают эти образы по количественным параметрам (Грачев, 2008).

Особенности терминальных образов

Зависимость терминального образа от жизненных ориентаций человека

Общепризнанно, что обсуждаемые образы в значительной степени формируются в зависимости от основных детерминант жизнедеятельности человека - его жизненных ориентаций: человек выделяет в ситуации и среде то, что может ему обеспечить эту ориентацию, и пытается реализовать эти представления в своем поведении.

Регулирующая функция образа

Существует несколько моментов, общих для терминальных образов: человек формирует образы идеального, реального, возможностей, которые ему даны для преобразования реального в идеальное, собственных действий, позволяющих осуществить преобразование и того, что получится в результате преобразования.

Особое значение при этом имеет формирование идеального терминального образа (среды, ситуации, себя, другого). Эти образы формируются не только на основе доминирующей жизненной ориентации, но и

на основе преобладающего влияния культуры, доминирующей как в обществе, так и в организации.

Другой аспект состоит в том, что терминальный образ имеет самостоятельную регулируемую силу, и в этом отношении предъявляет к человеку требования, в результате чего регуляция поведения происходит по принципу долженствования.

Зависимость терминальных образов от культуры

Культура, в основе которой лежат характерные для нее нормы и ценности, в значительной степени определяет выделение и интерпретацию значимых объектов. В этой связи И. Гофман вводит понятие фрейма как интерпретационной схемы, которую человек использует при восприятии значимого для него события: именно системы фреймов социальной группы выступают ядром ее культуры, определяя характерную для этой группы картину мира (Гофман, 2004).

Терминальный образ как произведение искусства

Широко распространено представление о том, что в значительной степени человек творит образы по законам искусства, представляя свою жизнь в форме определенных картин, сюжетов, сценариев (Андреева, 1997; Берн, 1998; Гофман, 1984; Рубинштейн, 1973; Шихирев, 1999).

Опираясь на представленное выше обоснование образов, значимых для организационной культуры, можно поставить им в соответствие три категории произведений драматического и изобразительного искусства:

- портрет: образ Я и образ Другого,
- тематическая картина: образ среды,
- драматическое произведение: образ ситуации.

Основная функция драматической составляющей терминального образа состоит в обеспечении самопрезентации человека, имея адресатом другого человека и самого себя. При этом человек стремится к тому, чтобы образ был красивым, реалистичным, необычным, интересным и ведет себя «по законам жанра».

Следует заметить, что при проигрывании типичных ситуаций сюжет определен, поэтому в данном случае сценарный подход приобретает форму ролевой игры.

Прогностичность терминальных образов

Для осуществления регулятивной функции образа в нем должно содержаться не только то, что дано в настоящий момент, но и будущее (как правило, под этим будущим понимают цель). Это будущее зачастую имеет форму сценария, который опережает реальное время и предполагает некоторые события, которые произойдут. Этот сценарий реализуется в поведении, и человек производит сравнение того, что было запланировано в сценарии, со своими реальными поступками.

Характеристики терминальных образов

Адекватность образа

В психологии принято положение о том, что образы, как правило, адекватно отражают мир, поскольку проверяются на практике. Однако пока проблема адекватности не нашла своего окончательного решения, и в значительной мере решение этой проблемы связано с определением критериев адекватности образа. С учетом модели жизненных ориентаций (Емельянова, 2010) можно предложить три основания для определения адекватности терминальных образов.

1. Дефицитарные основания: объекты рассматриваются с позиции полезности (дефицитарные потребности по Маслоу), поэтому терминальный образ будет адекватен настолько, насколько он может обеспечить большую полезность для субъекта. По отношению к организации – это полезность организации для ее члена.

2. Самореализационное основание: объекты рассматриваются как субъектные характеристики, как "часть себя". Чем больше в образе представлен Я, тем выше адекватность образа по этому основанию. Здесь - организация как Я, как часть меня.

3. Трансцендентное взаимодействие, когда субъект трансформируется в объекте, "уподобляясь" и «отдаваясь» ему: чем больше я отдаю себя объекту, преобразуюсь в него, тем выше адекватность по данному основанию. На феноменальном уровне - это преданность организации в образной форме.

Нетрудно догадаться, что все эти критерии адекватности реализуются в поведении человека (но в разных жизненных ситуациях), и, соответственно, правомерной будет некоторая интегральная позиция.

Полнота и непротиворечивость образа

Понятно, что образ ситуации, среды, самого себя не обладает абсолютной полнотой: объект можно изучать бесконечно, а человек, принимающий решение, обычно довольствуется приемлемой для него степенью полноты образа, достаточной, с его точки зрения, для принятия того или иного решения.

Относительная стабильность образа

Будучи однажды сформирован, образ сопротивляется изменениям, и тем больше, чем эффективнее было поведение, построенное на его основе. Такой "консерватизм" образа, с одной стороны, позволяет избежать затрат на его формирование и проверку, но с другой - в некоторых ситуациях приводит к несоответствию сложившихся образов реальной ситуации.

Таким образом, рассмотренные выше положения позволяют изучать терминальные образы членов организации с целью их формирования в интересах членов организации и с учетом их места в организационной культуре.

Как уже говорилось, особое место среди этих образов занимает образ работника как члена организации – типичного и идеального.

В приложении к образу работника особенности и характеристики терминальных образов могут быть выражены в особенностях и характеристиках представлений о работнике (табл.2).

Соотношение особенностей и характеристик терминальных образов и представлений о работнике

Особенности терминальных образов	Особенности представления о работнике
Зависимость терминального образа от жизненных ориентаций человека	Выраженность в представлениях о типичном и идеальном работниках проявлений жизненных ориентаций (мотивационных характеристик)
Регулирующая функция образа	Регулирующая функция рассогласования в представлениях о типичном и идеальном работниках
Зависимость терминальных образов от культуры	Связь представлений о работнике с организационной философией
Терминальный образ как произведение искусства	Типовые организационные сценарии. Основные организационные роли. Образ героя организации. Образ антигероя организации.
Прогностичность терминальных образов	Образ будущей организации. Образ будущего работника.
Характеристики терминальных образов	Характеристики представления о работнике
Адекватность образа	Приверженность организации – готовность к дефицитарному взаимодействию с организацией (на языке полезности). Симбиоз с организацией - готовность к самореализационному взаимодействию (представление организации как части себя). Преданность организации – готовность жертвовать своими интересами ради интересов организации.
Полнота и непротиворечивость образа	Достаточно полный и непротиворечивый образ работника
Относительная стабильность образа	Динамичность и стабильность базовых представлений (организация, среда, ситуация, работник).

Модель жизненных ориентаций как основа для выделения мотивационных характеристик работника

В прикладном аспекте работник изучался в психологии труда на начальном этапе ее развития со стороны его способностей, проявляющихся в профессионально важных качествах. Однако позже установилось положение, в соответствии с которым эффективность работника зависит не только от его способностей, но и от его мотивации. Особенно важно это положение в связи с ценностным подходом к управлению, связанным с гуманистической ориентацией современных организаций (Журавлев, 2007; Журавлева, 2013; Журавлева, 2014; Культура и поведение..., 2008; Купрейченко, Журавлев, 2007; Национальная программа..., 1997 и др.).

В современных моделях трудовой мотивации принимается положение, согласно которому мотивы определяют количество усилий; усилия во взаимодействии со способностями определяют производительность, а та - результаты и вознаграждения за них (Надлер, Лоулер, 2005). В этой связи актуальна задача определения устойчивых мотивационных характеристик работника, актуализирующихся в типичных организационных ситуациях.

Методически задача определения мотивационных характеристик работника была решена с использованием трехкомпонентной модели жизненных ориентаций, основанной на работах Фрейда, Фромма, Франкла, Маслоу и др. (Грачев, 2008).

С этой целью была разработана и апробирована на выборке из 393 чел. оценочная шкала, определяющая мотивационные характеристики работника, соответствующие трем жизненным ориентациям человека – дефицитарной, самореализационной и духовной.

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

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

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

В нашем исследовании, проведенном с использованием шкалы для оценки мотивационных характеристик работника, участвовали 179 рабочих, 163 служащих и 72 руководителя среднего звена организаций разного типа. В этом исследовании предлагалось оценить степень выраженности выше перечисленных характеристик у а) типичного работника и б) идеального работника.

В таблице 3 представлены мотивационные характеристики работников. Поскольку анализ, проведенный отдельно по группам рабочих и служащих, показал близость их представлений о работнике, в данной таблице содержатся общие результаты по группе работников.

Таблица 3

Представления о мотивационных характеристиках типичного и идеального работников (ранг - в порядке убывания значимости)

Мотивационные характеристики	Идеальный работник			Типичный работник		
	Ранг	Среднее	Ст. откл.	Ранг	Среднее	Ст. откл.
Во время работы стремится выложиться полностью	1	4,30	0,77	7	3,36	1,01
Стремится к благоприятному положению в коллективе	2	4,239	0,88	3	3,66	1,06

Работа захватывает его	3	4,238	0,88	1	3,09	1,13
Оказывает бескорыстную помощь товарищам по работе	4	4,22	0,80	5	3,50	1,01
Переживает чувство долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе	5	4,19	0,84	9	3,26	1,17
Работу представляет как средство развития себя, самосовершенствования	6	4,15	0,90	0	3,11	1,13
Заинтересован в удовлетворении своих материальных потребностей	7	4,094	0,88	1	4,29	0,82
Стремится к признанию, высокой оценке со стороны значимых для него людей	8	4,091	0,93	4	3,59	1,01
Проявляет широкие познавательные интересы	9	4,04	0,94	2	3,04	1,18
Заинтересован в выполнении сложных, но посильных производственных заданий	10	3,99	1,04	8	3,28	1,06
Хочет влиять на производственную жизнь	11	3,97	1,01	3	2,98	1,15
Заинтересован в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе	12	3,79	1,07	6	3,39	1,13
Работу воспринимает как часть себя	13	3,63	1,05	7	2,68	1,29
Видит смысл своей жизни в работе	14	3,48	1,18	8	2,56	1,19
Хочет выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу	15	3,25	1,23		3,67	1,02
Готов «сгореть» на работе	16	3,19	1,16	9	2,36	1,15
Жертвует собой во имя работы	17	3,05	1,26	0	2,19	1,00
Во время работы стремится производить как можно меньше усилий	18	2,09	1,20	4	2,89	1,05
Во всем преследует личную выгоду	19	2,17	1,13	6	2,84	1,13
Любит отдохнуть во время работы	20	2,06	1,15	5	2,85	1,15

Результаты, представленные в таблице, показывают, что работники российских предприятий в качестве основных мотивационных характеристик типичного работника выделяют дефицитарные - заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей, желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу, стремление к благоприятному положению в коллективе, стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей. Лишь одну характеристику - стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе – можно отнести к

духовным. Эти характеристики соответствуют клановому и иерархическому типам организационной культуры по Камерону и Куинну и, таким образом, адекватны российскому менталитету.

В мотивационных профилях идеального работника, наряду с такой дефицитарной характеристикой, как стремление к благоприятному положению в коллективе, выражены самореализационные и духовные характеристики - стремление выложиться полностью во время работы, увлеченность работой, стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе, переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе. В этих характеристиках можно увидеть выраженность как кланового, так и адхократического типов культуры.

Для более четкого определения психологического содержания организационной культуры имеет смысл в качестве ее основания выделить жизненные ориентации работника. В соответствии с этим можно определить три типа культуры, которые описываются посредством мотивационных характеристик работника, соответствующих каждой из трех ориентаций.

Дефицитарная организационная культура:

1. Ориентация на личную выгоду
2. Стремление производить как можно меньше усилий
3. Стремление как можно больше отдыхать во время работы
4. Заинтересованность в удовлетворении материальных потребностей
5. Стремление выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу
6. Стремление к благоприятному положению в группе
7. Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей
8. Желание влиять на производственную жизнь.

Самореализационная организационная культура:

1. Погруженность в работу
2. Стремление выложиться полностью во время работы
3. Заинтересованность в выполнении сложных, но посильных производственных заданий
4. Отношение к работе как к части себя
5. Заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с коллегами
6. Проявление широких познавательных интересов в работе.

Духовная организационная культура:

1. Отношение к работе как к средству самосовершенствования
2. Переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе
3. Видение смысла жизни в работе
4. Стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе
5. Готовность «сгореть» на работе
6. Жертвенность во имя работы.

Такая типология позволяет определить а) требования к психологическому анализу и психологическому проектированию организации, б) возможности взаимодействия психолога с другими специалистами, занимающимися проблемами организационной культуры. В качестве одного из возможных оснований для взаимодействия можно предложить типы организационной культуры, определенные с использованием типологии Камерона-Куинна и модели жизненных ориентаций.

Таблица 4

Психологическая типология организационной культуры

Типы организационной культуры по Камерону-Куинну с учетом жизненных ориентаций работника	Основные признаки культуры
Иерархическая дефицитарная культура	Ориентация на стабильность и предсказуемость. Ориентация на личную выгоду, полезность. Экономичное рабочее поведение. Ориентация на безопасность, нормативные взаимоотношения, высокую оценку, влияние, демонстративное поведение (правильность).
Иерархическая самореализационная культура	В связи с высокой степенью регламентации выделить самореализационную составляющую сложно
Иерархическая духовная культура	Консерватизм. Служение (Отечеству, другим людям, искусству, науке). Профессионализм. Чувство долга.
Рыночная дефицитарная культура	Ориентация на высокие производственные результаты, на победу в конкуренции. Ориентация на личную выгоду, полезность. Активность, ориентированная на достижение. Стремление производить максимальные затраты ради максимального результата. Оправданный риск. Отношения как средство достижения максимального результата (манипуляторство), соревновательность. Ориентация на высокую оценку референтных лиц.
Рыночная самореализационная культура	Ориентация на достижение. Полная отдача. Интерес к результату, радость при получении результата.
Рыночная духовная культура	Ориентация на высокие результаты. Работа как средство для самосовершенствования себя как гражданина, видение смысла жизни в работе, готовность «сгореть» для получения высоких результатов, жертвенность во имя работы. Протестантская трудовая этика.
Клановая дефицитарная культура	Ориентация на благоприятные отношения. Дефицитарный коллективизм – выгодные взаимоотношения. Стремление к благоприятному положению в группе. Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей.
Клановая самореализационная культура	Ориентация на благоприятные отношения. Самореализационный коллективизм – дружеские взаимоотношения. Заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с коллегами и руководством.
Клановая духовная культура	Ориентация на благоприятные отношения. Соборность. Стремление оказывать бескорыстную помощь. Православная трудовая этика.
Адхократическая дефицитарная культура	Определить сложно

Адхократическая самореализационная культура	Ориентация на инновации, изменение, развитие. Чувство «моя работа», ориентация на процесс. Погруженность в работу, «ощущение потока» во время работы, заинтересованность в выполнении сложных производственных заданий, проявление познавательных интересов во время работы.
Адхократическая духовная культура	Ориентация на инновации, изменение, развитие. Работа как средство самосовершенствования себя как профессионала, видение смысла жизни в работе, преданность профессии, жертвенность во имя работы. Протестантская трудовая этика.

В отношении участия психолога в анализе и формировании организационной культуры можно представить некоторые общие формы работы психолога, в которых может быть выражен как исследовательский, так и практический аспект:

- изучение представлений членов организации об основных организационных ценностях с использованием модели жизненных ориентаций;
- изучение содержания и степени полноты образов типовых ситуаций, организационной среды и Я-концепции членов организации;
- обоснование эталонных ценностей, компонентов среды, типовых организационных ситуаций, образов работников, адекватных типам организационной культуры;
- изучение факторов, условий, технологий коррекции терминальных образов по критериям жизненных ориентаций членов организаций (раскрытие не увиденных до сих пор возможностей ситуаций, среды, возможностей работника, повышение адекватности Я-концепции);
- разработка типовых программ организационных изменений (организационного развития), включая внедрение, по критериям жизненных ориентаций персонала во взаимодействии с другими специалистами (прежде всего - специалистами по управлению и социологами).

Выводы

1. Специфика психологического подхода к организационной культуре состоит в том, что она понимается как совокупность разделяемых членами организации норм и ценностей, которые проявляются в а) базовых отношениях организации к работнику и работника к организации, б) терминальных (имеющих жизненное значение) образах, представлениях работника, в) организационном поведении.

2. В центре организационно-психологического исследования культуры находится организационная концепция как совокупность терминальных образов, которые изучаются с учетом их особенностей и характеристик.

3. Модель жизненных ориентаций позволяет определить дефицитарные, самореализационные и духовные мотивационные характеристики работника. Эмпирическое исследование показало, что работники российских предприятий в качестве основных мотивационных характеристик типичного работника выделяют дефицитарные, а идеального -

самореализационные и духовные характеристики, соответствующие менталитету российского работника.

4. С учетом концепции Камерона - Куинна и модели жизненных ориентаций выделены десять типов организационной культуры – иерархическая дефицитарная, иерархическая духовная, рыночная дефицитарная, рыночная самореализационная, рыночная духовная, клановая дефицитарная, клановая самореализационная, клановая духовная, адхократическая самореализационная, адхократическая духовная.

5. Психолог изучает представления членов организации, лежащие в основе организационной культуры, с целью формирования адекватных образов, которые определяют принятие решений, направленных на реализацию жизненных ориентаций персонала.

2.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПОНЯТИЕ И МОДЕЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Проблема ответственности становится все более актуальной в условиях экономических, социальных и культурных перемен. Как отмечают философы, общество приобретает новые отличия: дискретность, взаимовлияние различных подходов и культурных представлений, мозаичность сознания индивида (Ж. Ф. Лиотар, З. Бауман). Еще одной особенностью современного мира и бизнеса является его нестабильность, неопределенность, сложность и неоднозначность (Кевин Робертс вводит понятие VUCA-мир), появляются теории хаоса (Д. Гольдштейн, С. Langton), лидерство сложности (Баррет Браун). Французский философ и социолог Э. Морен отмечает, что для понимания современного мира во всей его целостности, необходимо делать усилие размышления, усилие контекстуализации, усилие по выходу за рамки комфортного привычного видения, во избежание автоматического упрощения ложного и непонятного (Солтицкая, 2015, с. 198-199). Х. Гайсельхарт замечает, что детрадиционализация и уничтожение границ не представляют больше рамочных условий существования и задача отдельного человека брать на себя ответственность за свои действия, и посредством дисциплинарного поведения вырабатывать характер и совесть. Под дисциплинарным поведением понимается внутренняя глубокая работа по осознанию собственных желаний и намерений, честное самопредъявление и сознательное усилие по реализации задуманного в профессиональной деятельности и жизненном пространстве целом. Исследование ответственности связано с вопросами психологического обеспечения профессиональной деятельности, среди них: отбор и обеспечение качества персонала, его надежности, субъектной (ответственной) позиции работника в организационном поведении, формирование организационной среды, способствующей профессиональной ответственности. Именно поэтому, необходимо новое теоретическое осмысление феномена ответственности в организации, условий ее развития и практической реализации в ходе организационных преобразований.

Первое представление о сущности ответственности возникло в философии и являет собой качество субъекта, реализуемое через способность делать усилие по преодолению животного начала в человеке, усилие работы над самим собой, необходимое для «второго рождения» (Декарт), рождения «сверхчеловека» (С. Кьеркегор, Ф. Ницше, М. Мамардашвили) способного вместить сложность мира, мыслить свободно от давления социальных институтов. Узнадзе, рассматривая поведение личности как импульсивное или регулируемое сознанием, отмечал, что ответственность формируется только на высоком уровне сознания, выступая субъектом воли. Очевидно, что вопрос ответственности тесно связан с другими категориями «свободы», «выбора». Продолжая идеи В. Франкла, Р. Шпренгер отмечает, что свобода выбора, и, следовательно, ответственность за него, есть источник самоуважения; это требует отказа от жалоб на внешние обстоятельства, а «креативного

формирования жизни», принимая подъемы и спады жизни и использования их как обучения (Шпренгер, 2007, с. 284). Обращение к ответственности как «новой этике» связывают с появлением рыночного общества, в котором частные интересы доминируют над общественными (Р. Маккион), возросшей мощностью техники и появлением этических кодексов в технических профессиях, социальной ответственностью (Г. Йонас, К. Митчем).

Семантическое пространство понятия «ответственность» охватывает широкий спектр бытия человека и человечества. Слово «ответственность» происходит от прилагательного ответственный и существительного ответ, из от- + -вет, далее от праслав. *vĕtjo, от которого в числе прочего произошли: др.-русск. вѣтъ «совет, договор», ст.-слав. вѣтъ (др.-греч. βουλή «решение, воля, совет»). В «Толковом словаре русского языка» В.И. Даля слово «отвечать» имеет следующие значения: 1) ответить кому на что, чем – дать ответ, подать весть отозваться, возразить; ответчик – отвечающий за что, в чем-либо (например, «ответные люди, стар., назначенные для переговоров с послами»); 2) ответствие, ответственность, обязательно ручательство, под страхом ответа, взысканья; ответчивое дело – влекущее за собой ответ. Особенно важным является то, что понятие «ответственный» несет в себе не только нормативное содержание, как соответствие («облеченный правами и обязанностями в осуществлении какой-нибудь деятельности, в руководстве»), но и этическую составляющую «имеющий высоко развитое чувство долга» и значение «важности момента» (Даль, 2012, с.588-589). Следует также отметить синонимы слова «ответственность»: «важность», «подотчетность», «долг». С.И. Ожегов в словаре трактует долг как обязанность, но обязанность высокого порядка, это можно увидеть через приведенные примеры: «выполнить свой долг, гражданский долг или защита отечества – священный долг каждого», тем самым выводит нас культурное содержание понятия.

Термин ответственность восходит к латинскому слову «respondele», а прилагательное от этого термина, слово ответственный в английском и во многих романских языках появилось в начале XVI века. В английском языке «ответственность» имеет следующие значения: обязанность, обязательство, требование, отчетность (responsibility, charge, liability, onus), доверие, опека (trust), замечание, наказание, сопереживать, обсуждение (rap), податливость, послушание (amenability), отчетность (accountability). В китайском языке, который является одним из самых древних и наиболее распространенным современным языком, иероглиф 責 «цзэ» (zé) означает ответственность или требование, а также выговор или наказание, который в сочетании с различными другими иероглифами употребляется в схожих смыслах, за исключением словосочетания «ответственность момента», который обозначает выбор в текущем моменте времени, что нами понимается как осознанность поведения здесь и сейчас.

Этимологический анализ «ответственности» свидетельствует о совпадении значений слова в различных языках, за исключением некоторых оттенков, и позволяет выделить два основных контекста употребления:

нормативный (юридический), связанный с «наказуемостью», исполнением обязанностей и социально-психологический. Для нашего исследования, важно социально-психологическое значение, которое можно представить следующим образом:

- характеристики личности («ответные люди» как носители ценности внутреннего порядка – воли, усилия следованию данному обещанию, особый статус, вкл. этический компонент),
- характеристики взаимодействия («ручательство», «совет», «договор» – процесс доверия, совместности, соблюдение правил принятого и культуры),
- характеристики результата деятельности («соответствие», «нести ответственность», наказание и мера за неисполнение «решения»),
- характеристики системы (соразмерная сообществу, культуре «норма» ответственности).

Традиционно ответственность рассматривается с точки зрения двух подходов: как социальное качество личности и персональное. А.С. Макаренко писал об установлении отношений «ответственной зависимости» в обществе с целью регулирования взаимоотношений и отношений между людьми. С изменением общественного строя меняется характер этой зависимости в обществе, а вслед за ним – смысл и содержание ответственности. В психоаналитической психологии, ответственность понимается как честность в ответах самому себе – о себе и своей жизни, то есть как персональная или индивидуальная ответственность. У этой честности три дела: прямое признание себя таким, какой ты есть; готовность отвечать за последствия своих действий, решений, не пытаясь обвинить других; осознание того, что решение проблем зависит от самого человека, а не других людей, судьбы, обстоятельств (Гаврилина, Бызова, 2010, с. 26).

Вопрос о коллективной и индивидуальной природе ответственности приобретает новое значение при исследовании организации и этапа ее жизнедеятельности. На этот счет существуют различные точки зрения: с одной стороны, об отсутствии в коллективной деятельности морально-нравственного регулирования, что влечет индивидуальную безответственность (А.В. Прокофьева), с другой, о «заместительной ответственности» или коллективной ответственности, при которой индивид отвечает за деятельность и последствия действий, совершенных другими лицами (А.В. Платонова). По данным М.Е. Колесниковой наиболее значимыми для коллективного субъекта являются такие качества как профессионализм, ответственность, дисциплинированность, творческий подход, умение принимать других. Менее значимыми: уверенность в себе, чувство юмора, тактичность, решительность, откровенность. Однако факт оценки значимых качеств и интерпретация их зависит не только от типа коллектива и организационных условий, но и статуса респондента. Так, при исследовании феномена внутригрупповой ответственности Е.Д. Дорофеев показал, что ответственный подчиненный ассоциируется с исполнительностью и дисциплинированностью, ответственный

коллега – с надежностью, отсутствием попыток переложить работу на другого, ответственный руководитель - с умением защитить и помочь своему коллективу (Кабаченко, 2000, с. 114). Представления о «коллективном субъекте» также имеет широкий диапазон взглядов: от стремления к коллективизму как адаптационной задаче человека, неспособность определить себя, границы своей личности (В.М. Бызова) к подлинно совместной деятельности, которая формируется в результате со-творчества, взаимосвязи и саморефлексии «Мы-образа» (Б.Ф. Ломов, А.Л. Журавлев). Таким образом, коллективная и индивидуальная ответственности в организации может быть как ресурсом, так и ограничением, что связано с организационно-психологическими особенностями компании. В зависимости от типа бизнес - задач, которые являются актуальными на этапе развития организации, нами были определены две парадигмы профессиональной ответственности: традиционная и ресурсная. Рассмотрим их подробнее.

В организациях с иерархической организационной структурой (традиционная парадигма менеджмента) работник выполняет трудовую функцию в соответствии с регламентом и в зависимости от должности: 1) исполнитель или производитель (инженерно-технические работники, рабочие) 2) менеджер, контролирующий и направляющий исполнителей (заместители директора, руководители подразделений, руководители проектов) 3) управленец, отвечающий за стратегическое планирование и развитие организации в долгосрочной перспективе. Ф. Тейлор считал, что средний человек ленив, старается избегать работы, не любит ответственности. Поэтому его нужно постоянно принуждать, угрожая наказанием. Отсюда необходимость внешнего контроля за деятельностью работающих и их стимуляция в виде заработной платы, которая должна быть связана с результативностью труда. Таких же взглядов придерживался и Д. Макрегор в «теории Х». Ответственность носит контролирующую и упреждающую функцию: локально-нормативные документы организации, регламенты и предписания обеспечивают внутренний контроль, и внешний контроль общества (государственных надзорных органов и общественности) за деятельностью организации. В таблице 1 дано описание уровней профессиональной деятельности в традиционной парадигме организации.

Таблица 1

Уровни профессиональной деятельности в традиционной парадигме организации и их характеристики

Критерии	Лидерство	Менеджмент	Производство
Определение	Способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей. Воздействие на движение объектов, изменение траектории этого движения.	Процесс воздействия на коллективы людей с целью эффективной координации их действий в производстве. Сбор элементов, объединение их в целое, установление отношений и связей.	Способность достигать результат, знание технологий своей области деятельности, для принятия правильных решений.

Позиция по отношению к целям организации (Егоршин, 2001, с.380 – 383)	Сами устанавливают цели и используют их для изменения отношения людей к делу.	Пассивная позиция по отношению к целям, ориентируются на уже установленные цели и практически не используют их для проведения изменений.	Пассивная позиция по отношению к целям, ориентируются на уже установленные цели и практически не используют их для проведения изменений.
Зона воздействия	Люди и культура	Иерархия и система	Производственные операции, технологии выполнения работы
Основа действий	Видение	План	Выполнение
Средство воздействия	Эмоции	Аргументы	Делание
Полушарие	Правое	Левое	Левое
Ключевая компетенция	Решение о том, что надо будет делать	Руководство процессом выполнения, определение исполнителей и временного периода	Выполнение конкретной работы, того, что должно быть сделано.
Ответственность (Адизес, 2007, с. 190-191)	Идеи, направление движения (paEi) Поддержание командной работы (paE) Интегратор	Процесс достижения результата (pAei) Администратор	Результат, непосредственное качество выполнения работы (PaEi) Производитель

Рассматривая организацию через метафору саморазвивающиеся системы (Г. Морган) особенно в условиях экономических трансформаций организация будет сильнее, если удастся задействовать и персональную ответственность работников. По «Теории Y» Д. Макгрегора, работники наоборот независимо от внешних обстоятельств воспринимают работу источником удовольствия, средний человек не только принимает на себя ответственность, но даже ищет ее, стараясь использовать творческие силы для решения задач, стоящих перед его организацией. Бостонский профессор экономики и организации производства Макс Отте считает: «Предприятия должны быть настроены на то, чтобы допускать большое разнообразие среди своих сотрудников и способствовать ему. Те, кто будет успешно интегрировать разнообразие, будут впереди». Пейтон (Peyton, 1991 с. 114) вводит выражение «кооперативный индивидуализм», подчеркивая освобождение и объединение сильных сторон личностей и видя задачу организации в достижении организационных целей с учетом и поощрения индивидуальной свободы каждого сотрудника, инициативы, творчества, продуктивности и ответственности. И. Адизес понимает ответственность в организации как «ответственность каждого нести ответственность за происходящее, за собственный вклад в решения, которые принимает и реализует команда» (Адизес, 2007, с. 190-191). Б.Ф. Ломов отмечал, что совместная деятельность (особенно если она является подлинно коллективной) значительно богаче индивидуальной. Каждый участник этой деятельности вносит в нее свой уникальный опыт, которым не обладает никто другой, кроме него. В процессе совместной деятельности как бы образуется

общий фонд информации, которым пользуется каждый. Формируются своеобразные – и наиболее экономные – способы обмена информацией, приемы выполнения и координации действий, уровень их регуляции становится более высоким (Ломов, 2007, с.104). Так, в основе японского менеджмента положены идеи самоуправления и самоконтроля, а также поощрения способностей работников и стимулирования их развития. Упор делается на групповую психологию, формирование у работников приверженности философии «корпоративного духа», т.е. воспитание у работников чувства патриотизма к компании, преданность ее целям и развитие их морально-этических качеств (Мамардашвили, 2014, с. 256–257). Л.Н. Аксеновская отмечает, что этичность в организации проявляется в отношении ответственности, как способности и готовности отвечать за другого и перед другим, т.е. сообразовываться с целым, действовать не повреждающим других образом (экологично), уважать себя и других, участвовать в процессе производства и потребления уважения (Р. Харре).

Л.Н. Аксеновская выделяет следующие модели организационного поведения корпоративной ответственности на основе этики взаимной ответственности или ее отсутствия:

Группа ответственных:

- 1) большие и духовные (этичные) организации со зрелой культурой;
- 2) средние/малые этичные организации
- 3) большие и духовно неразвитые (их этичность – принудительна, социальная политика – инструмент конкурентной борьбы, т.е. вопрос поиска прибыли)
- 4) средние/малые духовно неразвитые организации (этичность – от страха быть наказанным).

В группу ситуационных входят организации с неустойчивыми намерениями, непоследовательны во внутренней политике: реагируют на ситуационные обстоятельства или модные управленческие тенденции.

В группе безответственных находятся организации вне этики, единственный инструмент воздействия – право, которое также пытаются обойти (Аксеновская, 2005, с. 230-232). Таким образом, вопрос ответственности в организации является этическим и связан со зрелостью организации и персонала.

Р. Шпренгер отмечает, что деятельность не должна быть предписанной, однозначной и авторитарной, т.к. смысл нельзя «предписать», его должен совершенно индивидуально найти каждый работник. По мнению Манфреда Маркони, люди испытывают удовольствие от работы, тогда, когда она отвечает следующим критериям деятельности: физическая и умственная (выполнения проекта с начала до конца), формирующая (изменение самих себя и свое окружение в процессе работы, развитие творческого и созидательного потенциала), продуктивная (соотношение затраченной и произведенной энергии), интерактивная (сотрудничество и обмен), направленная (смысл

вырастаете из настоящего, признаваемого окружающим миром дела или «труд для других») (Шпренгер, 2007, с. 250 -251).

Приверженцы эволюционного подхода (К. Грейвз, Б. Бэк и Н. Коуэн, К. Уилбер, Ф. Лалу) рассматривает развитие организации, во-первых, через цикличность и поступательность движения, где каждый виток – это конец одного цикла и начало другого - последовательно доминирующей то индивидуальной, то коллективной формы культуры; во-вторых, через принципиальные порядки развития: в культуре «первого витка сознания» работник представляет собственное мировоззрение как единственно верное и возможное, работник, принадлежащий ко второму порядку сознания, способен принять сложность человеческих взглядов и их взаимодействие с миром. Как отмечал М. Мамардашвили, способных к проявлению «великодушия как допущение того, что может быть что-то другое, чем мы сами, и что нельзя требовать, чтобы мир соответствовал нашему или вашему уровню развития, нашим представлениям, нашим желаниям и нашим мыслям... Великодушие как способность вместить иное, не дрогнув» (Мамардашвили, 2014, с. 10). Очевидно, что система «работник-организация» является взаимовлияющей и взаимоприспосабливающейся. Так, сознание работника определяет бизнес-процессы (ценностно-смысловые характеристики), происходящие в организации, также как и организация как система способная ограничивать – дополнять – менять работников (ситуационные характеристики). Далее в таблице 2 представлена сравнение структур (Бек, Кован К, 2010; Лалу, 2016), практик и процессов двух господствующих (по мнению Ф. Лалу) форм управленческого мышления.

Таблица 2

Сравнение структур, практик и процессов в различных формах управленческого мышления

Тип организации	Мотивационная направленность	Психологические особенности	Особенности корпоративной культуры	Форма обучения
Красный (эгоистичный, импульсивный)	Фокус «Я», Единые лидеры не ориентированы на планомерное сплочивание команды	Самовыражение любой ценой, отсутствие чувства вины, страх «потери лица» Потребность привлечь внимание и быть лидером	Влияние через страх и уважение, тщательный информационный контроль, вознаграждение лояльности. «Корпоративный» герой, сильная, влиятельная личность	Приказы, немедленное поощрение или наказание
Синий (послушание, преданность)	Фокус «Мы», командные игроки, терпеливые труженики корпораций	Жесткий, догматичный характер, готовность к жертве ради сверхцели, удовлетворение от исполнения долга, принятие ударов	Действие по установленному протоколу, чтобы соответствовать требованиям, предписанными авторитетом. Доверие письменному	Заучивание фактов и текстов, стандартные экзамены. Компания – это главное. HR это точная область науки и

		судьбы. Мышление поляризовано. Чувство вины. Поиск правды	слову (подписание инструкций, договоров, корпоративная «библия» является важным атрибутом управления).	практики – измерение эффективности и фокус на строгом процессе отбора, работают только лучшие.
Оранжевый (достижение, признание)	Фокус «Я», стремящегося к независимости, вызов авторитетам и исследование возможностей	Уверенность в собственных силах, стремление бросать вызов самому себе, эгоцентризм. Трудно отдать должное группе, просьба о помощи воспринимается как потеря авторитета. Конкуренция «по правилам»	Использование финансовых и карьерных стимулов для мотивирования команды для выполнения стратегических планов, чтобы превзойти конкурентов. Краткосрочные цели, гибкая работа и сети, работник работают, потому что им это подходит.	Метод проб и ошибок, кейсы, игры, стимуляторы. Необходимо знание «правил игры», целей и ценностей, процедуры бизнес-планирования, инструкции к бизнес-процессам
Зеленый (относительность)	Фокус «Мы», обращенного к обществу, добивающегося права быть принятым им и стать его частью, чтобы достичь внутренней гармонии	Человек ищет гармонии в невидимом порядке вещей. Мягкое мышление, взаимопонимание. Восприимчивость к тому, что думает группа. Внушаемость. Быть любимым и принятым, важнее, чем быть богатым.	Корпоративные ценности соотносятся с ценностями сотрудников: сотрудникам нравится быть частью компании. Работают ради построения отношений и общего блага. Толерантны и требуют толерантности от других. Этический кодекс, социально–ответственная активность компании, организационно – неформальное общение сотрудников.	Рефлексия, взаимодействие, общение, эмоциональный обмен. Коучинг и наставничество обеспечивают правильное рабочее поведение
*красная, синий, оранжевый, зеленый – культуры «первого порядка»				
Бирюзовая или желтая (культура второго порядка)	Фокус «Я» - «МЫ». Инициатива может	Упор на коллективную работу. Личный подход,	Самоуправляющиеся команды. Собрания высшего	Коучинг. Тренинги по укреплению общей культуры

	исходить из любой точки организации и поддерживать ее всеми, поскольку ощущается как нечто правильное.	исследование жизненного опыта и призвания конкретного человека. Каждый вовлечен в процесс, чтобы коллективный разум смог выявить наилучшее решение.	руководства отсутствуют, собрания проводятся тут же, как в них появляется необходимость. Отсутствие названия должностей побуждает сотрудника обращаться к более глубоким уровням идентичности. Отсутствие должностных инструкций позволяет личности самостоятельно формировать свои служебные обязанности.	организации и тренинги личностного развития. Каждый несет полноту ответственности перед организацией. Неприемлемо ограничиваться рамками выбранной роли и взятых на себя обязанностей.
--	--	---	--	--

Ж. Пиаже, Д. Бек, Ж. Гибсер, К. Уилбер отмечают универсальную последовательность определенных этапов в развитии культурного мировоззрения (больше фокусируются на сознании). Любой человек, выходя за пределы уже достигнутого уровня культуры и развивая ее дальше, делает это именно во взаимодействии с культурой, опираясь на нее даже в процессе преодоления ее ограниченности на тех или иных направлениях общественного прогресса. Движущей силой исторического прогресса (и психического развития людей) является принцип детерминизма, в котором бытие определяет сознание (материализм), а сознание, вообще психическое определяет бытие (идеализм) (Брушлинский, 2007, с. 117). Н.Н. Обозов выделил несколько уровней взаимосвязанности и взаимозависимости участников совместной деятельности от изолированности до коллективной взаимосвязанности, которая представляет собой качественно новую ступень развития группы, включает в себя особенности предыдущих уровней и отличается наибольшей согласованностью личностно значимого, группового и общественно ценного содержания совместной деятельности. А.Л. Журавлев также отмечает, что процессы совместной деятельности (например, целеобразование, мотивообразование и оценивание результатов) имеют место и в индивидуальной деятельности, однако прибавка «групповые» означает возникновение их нового качества. Кроме того, им выделены разные уровни социально-психологических процессов. Так, если в основе совместной деятельности лежит только один элемент структурной составляющей, то можно говорить о первичных социально-психологических процессах, а если ко всем без исключения, то вторичные социально-психологические процессы ссыла (Журавлев, 2007, с.

232 – 238). Л.И. Анцыферова пишет, что в период личностной зрелости типы деятельности, выступавшие в качестве ведущих на пройденных стадиях индивидуального развития, - общение, исследование предметного и социального мира, игра, учение, участие в общественных организациях, труд, воспитание нового поколения, организаторская деятельность, анализ и построение своего внутреннего мира и т.д. – интегрируются и в своих полностью развитых формах порождают разные типы совмещенных способов жизнедеятельности человека. При этом жизненный опыт предыдущих стадий, становится базой для формирования новых (Анцыферова, 1981, с.14).

Выводы:

1. Понятие «ответственность» охватывает широкий спектр бытия человека и представляет две категории значений: нормативный (юридический), связанный с «наказуемостью», исполнением обязанностей и социально-психологический. Социально-психологическое значение включает характеристиками личности, взаимодействия, результата деятельности, системы.

2. Профессиональная ответственность в традиционной организационной парадигме является механизмом регулирования и контроля деятельности работников и определяется в зависимости от занимаемой должности: исполнитель отвечает за производственные операции и качественное выполнение работы, менеджер (или среднее звено управления) - за воздействие на коллективы людей с целью эффективной координации их действий в производстве, руководители (высшее управленческое звено) - за стратегическое развитие компании, формирование корпоративной политики. В ресурсной парадигме профессиональная ответственность требует «субъектной» позиции работника, а именно развитие его сильных сторон, использование творческого потенциала, уникальности и «новой этики ответственности». В зависимости от принадлежности организации к той или иной парадигме, будут различаться формы обучения и развития ответственности у работников. Для традиционной модели ответственности необходимо развивать навыки, способствующие продвижению работников по карьерной лестнице, повышению профессиональных компетенций, необходимых для реализации проектов и пониманию происходящего в компании. В ресурсной модели профессиональной ответственности необходимо уделять большее внимание личностному развитию, исследованию ресурсов и возможностей жизненного и профессионального пространства.

3. Модели коллективной (совместной деятельности или коллективного субъекта) и индивидуальной (индивидуальный субъект) ответственности имеют эволюционный характер и представляются в виде спирали, где одни формы сменяют другие как этап развития субъекта. С одной стороны, процесс является биологически и психологически заданным, с другой, связан с усилием по познанию самого себя, способности к выполнению истинно совместной деятельности, основанной на доверии, терпимости к другим, стремлении к поиску собственного призвания с помощью коллег, организации в целом.

2.3. ЛИДЕРСТВО И «КОРПОРАТИВНЫЙ НЕВРОЗ», И КРИЗИСНОЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ВМЕШАТЕЛЬСТВО

Проблемные ситуации, напряженность и тревожность в психологической среде многих организаций, их дисфункциональные паттерны внутри - организационных связей и частые «организационные нарушения» имеют свои четкие психодинамические интерпретации, которые приводят нас к необходимости рабочего термина «корпоративный невроз». В уже классической психодинамической модели Ket de Vries & Miller (1984) диагностика направлена на выявление пяти типов корпоративных неврозов - (1) параноидальный корпоративный невроз; (2) компульсивно-обсессивный корпоративный невроз; (3) драматично-истероидный корпоративный невроз; (4) депрессивный корпоративный невроз и (5) шизоидный корпоративный невроз (Джонев, Димитров, 2014, с.210 – 220).

Целью данного исследования является сравнение между социально-психологическим профилем организационного лидера в качестве важнейшего фактора, который определяет организационную структуру и влияющего на организационную динамику и характера и специфики протекания корпоративных неврозов. Анализ основан на предположении, что во многих ситуациях учредитель (руководитель, топ-менеджер и оперативный менеджер) навязывает свои личностные особенности на команду и определяет невротическую модель организации, влияя на формирование корпоративной практики и культуры, привлекая людей, которые соответствуют его личному невротическому стилю управленческой деятельности. Корпоративные неврозы так настойчивы, потому что люди, которые участвуют в этих организациях уже интериоризировали модели функционирования и развития лидеров и поддерживают параадаптивные («невротические») модели организационного и социального поведения (Чавдарова, 2012).

Теоретическая модель исследования социально-психологического профиля лидера основана на анализе современной политической и психологической реальности России, которая дает основания научным исследованиям Коблянкой и Лабковской (2007). Для описания личностных особенностей лидеров, авторы употребляют клинико-психологические и психоаналитические термины. Стиль лидера определяется следующими параметрами: Во - первых – темперамент, личностные черты, характеристики поведенческих реакций; Во - вторых – конкретное протекание познавательных процессов (способы принятия решений, обработки информации, особенности мышления); В - третьих - подход к управлению (стиль управления); В-четвертых - модель лидерства, который человек следует; Пятый - способ общения (лидер, как общественный деятель). Индивидуальный стиль руководства формируется в виде набора характерных признаков каждого из этих параметров. Коблянская и Лабковская описывают и анализируют пять стилей руководства - параноидный, демонстративный, компульсивный, депрессивный и шизоидный (Джонев, Димитров, 2014, с.136-150).

Типы корпоративного невроза определяются основными признаками (симптомами), которых можно легко увидеть в мониторинге организационной жизни. Сравнение между параноидальным стилем руководства и корпоративным параноидальным неврозом приводит к выделению следующих особенностей:

1. С точки зрения стиля руководства в организации в личном профиле этого лидера распространено подозрение, недоверие к людям гиперчувствительность к скрытым опасностям и мотивом. Часто эти люди непредсказуемы, стремятся контролировать других - открыто или тайными манипуляциями. Наиболее точные определения этого типа «мастер», «правитель», «Сталин». На когнитивном уровне для него типично отрицание идей несовместимых с его идеями. Игнорируется информация, которая не подтверждает его собственные взгляды и убеждения. Способ мышления работает по принципу «мы или они». Как руководитель, этот лидер создает напряженность среди сотрудников. В общении с другими лидерами он умелый манипулятор «тонкий Макиавэлли». Этот стиль часто сопровождается желанием подавить или унижить других руководителей. Стремление к господству является самоцелью, так как она не связана со стратегией и тактикой для решения организационных проблем (Чавдарова, 2012, с. 44 – 48).

2. С учетом специфики параноидального корпоративного невроза существуют следующие возможности: ориентировочные характеристики включают недоверие по отношению к другим в организации; гиперчувствительность и сверхнастороженность, что приводит к постоянному состоянию тревожного ожидания эскалации негативных и угрожающих ситуаций и действий других; ожидание про увеличении действительной или потенциальной угрозы и уязвимость на свой страх и положение; предупреждение удвоить предполагаемые угрозы; расширенное внимание «начеку», чтобы обнаружить малейшие изменения в ситуациях, особенно в случае подтверждения собственного набора проблем и подозрений; маскировка эмоций и рационализирование отношения и поведения (Чавдарова, 2012, с. 44 – 48).

Сравнение между демонстративным стилем руководства и драматично-истероидным корпоративным неврозом приводит выделить следующие особенности:

1. С точки зрения стиля руководства в организации демонстративный стиль определяется как «артист». Этот тип лидера готов сыграть роль, он постоянно очарован желанием привлечь к себе внимание. Самооценка зависит от того, сколько его любят и принимают другие. Это делает его управляемым. Этот лидер легко может попасть в ловушку «случайных» обстоятельств.

Когнитивные особенности «артиста» не подходят для конструктивного решения проблем. Члены этого типа, как правило трудно сосредотачиваются на деталях и фактах, понимание конкретных проблем стоит им больших усилий. В общении с другими людьми, они проявляют себя как «политик» и «торгаш».

2. Что касается специфики драматично - истероидного корпоративного невроза, есть следующие возможности: ориентировочные

характеристики включают постоянные драматизации ведущей роли в собственном «Я»; самовлюбленность, озабоченность только своих идей и достижений, а также необходимость других, чтобы заметить их; постоянный поиск выражения и волнения в аудитории и превращение работы в спектакли, выступления перед аудиторией; резкие переходы; тенденция эксплуатировать и манипулировать другими в организации; трудности в концентрации и/или внезапные изменения в объеме, настойчивости и глубине внимание на то, что происходит в организационной жизни (Чавдарова, 2012, с. 60-64).

При сравнении компульсивного стиля руководства и компульсивного корпоративного невроза можно выделить следующие особенности:

а. В профиле личности с компульсивным стилем руководства есть стремление сделать все наилучшим образом (синдром отличника), независимо от сложности задачи. Поэтому у него отсутствует легкость, коммуникабельность и гибкость поведения. «Отличник» не способен спонтанности, его поведенческая ригидность в основе неспособности эмоционального общения. Когнитивные особенности этого стиля объясняют многие конфликтные ситуации. «Отличники» слишком сосредоточены на деталях, они полны сомнениями, у них догматический и пунктуальный подход к обучению. Такой человек может быть завершённым чиновником или принципиальным политиком (Чавдарова, 2012, с. 79-83).

б. Компульсивный корпоративный невроз имеет следующие особенности: ориентировочные характеристики проявляются в виде различных тенденций перфекционизма и взыскательности; озабоченность мелочами и повседневные (ритуальные) модели поведения, процедуры, протоколы и способы их выражения; человеческие отношения рассматриваются с точки зрения командной строки, порядка и контрольных полномочий. От подчиненных требуется отсутствие спонтанности, неспособность расслабления и неформальности; тенденция к мелочности, раздражительности и догматизму (Чавдарова, 2012, с. 98-103). Сравнение между депрессивным стилем руководства и депрессивным корпоративным неврозом приводит к выделению следующих особенностей:

а. Что касается стиля руководства, можно сделать следующие выводы: лидер в этом стиле, как правило, стремится к кому-то присоединиться, чтобы обеспечить получение помощи. Наиболее точное определение этого лидера – «товарищ». Его поведение определяется группой. Ему сложно принимать самостоятельные решения и невозможно отстаивать их. Когнитивные процессы построены на основе негативизма. Чаще всего поведение подчиняется конформизму (Чавдарова, 2012, с. 132-144).

б. Депрессивный корпоративный невроз имеет следующие характеристики: для людей в организации характерно наличие чувств вины и утраты личностной значимости; жалость к себе и самообвинения; чувство неполноценности и потеря интереса и ориентации на ситуации и процессы в организации; чувства беспомощности и безнадежности; нарушение способности ясно и логически думать о вещах; потеря интереса и отсутствие

инициативы, чтобы предпринять конкретные действия; низкая или полностью отсутствующая мотивация для достижения и изменения; неспособность испытывать удовольствие; скрытность; потеря самоуважения (Чавдарова, 2012, с. 202-213).

Сравнение между шизоидным стилем руководства и шизоидным корпоративным неврозом приводит выделить следующие особенности:

а. Во многих отношениях шизоидной стиль руководства похож на предыдущий. Здесь, однако, самоизоляция, отказ от участия в конкретных событиях имеют четкий характер. Лидер с этим стилем руководства не хотел бы присоединиться к никому и ничему. Лучшее определение шизоидного стиля - «одиночка». Эти лидеры часто занимают позицию сторонних наблюдателей и отказывают какой либо контакт (Чавдарова, 2012, с. 237-249).

б. Шизоидный корпоративный невроз имеет следующие особенности: ориентировочные характеристики связаны с изоляцией от того, что происходит в жизни организации; размежевание и незаинтересованность; твердое и полное отчуждение; раздражительность и неспособность эмпатии к другим; безразличие к критике и похвале, к санкциям и поощрениям; незаинтересованность к текущим и будущим событиям и деятельности; круто, удаленная позиция (Чавдарова, 2012, с. 249-256).

Как обобщение можно утверждать, что только устойчивое отношение к самопознанию и самоанализу менеджера (руководителя, лидера) и всех уровней организации могут помочь корпорациям достичь полного понимания их проблем. Это основа развития эффективных и успешных организаций с устойчивой и конструктивной организационной культурой. Отказ принятия наличия корпоративного невроза, однако, является очень распространенным явлением, которое результат общественной и личностной нестабильности. Проблемы, которые требуют индивидуального и организационного вмешательства.

Процесс управления изменениями часто в центре внимания специалистов из ряда общественных и научных сфер. Он включает в себя более сложные задачи, которые требуют увеличение роли организационного консультирования. По существу организационное консультирование это профессиональное консультирование в отношении содержания деятельности, процессов, структур, постановки и решения проблем, связанных с эффективностью функционирования организации, управления, функционирования персонала, в том числе выявления и оценки проблем и /или возможностей рекомендации соответствующих мер и помощь для их осуществления. Основная цель организационного консультанта заключается в улучшении качества управления, повышении производительности каждого работника и повышении эффективности управления и организации в целом.

Анализ динамики организационного развития в Болгарии, ряд экономических кризисов и их влияние на работу организационных структур и бизнес - организациях позволяет нам в качестве главной цели исследования, принять описание психологических механизмов реализации организационного

консультирования как метода, который обеспечивает успешный экономический выход и позитивное влияние на преодоление корпоративных неврозов. С другой стороны включение кризисного психологического вмешательства является консультативным подходом наиболее подходящим для аварийного решения организационных вопросов.

Основой анализа является предположение о том, что профессиональное применение принципов и методов психологического консультирования в решении организационных проблем является гарантией эффективной обработки и последующего решения проблем, стоящих перед современными организациями.

Основные цели организационного консультирования состоятся в том, во - первых практически решить конкретные организационные проблемы и, во - вторых, помочь людям получить знания и навыки самостоятельно с ними справляться.

Подходы и методы организационной и психологической помощи, обобщены Э. Шейном в трех основных моделях, которые отражают специфику ожиданий консультантов и клиентов:

1. Модель эксперта;
2. Модель «врач – пациент»;
3. Процессное консультирование (Джонев, Димитров с.33 - 35).

Экспертная модель консультации предполагает, что клиент ищет конкретную информацию или опыт, которые советник имеет и может обеспечить, чтобы решить проблемы. Ответственным за принятие решений здесь является консультант, который имеет знания и навыки, и рекомендует пути решения. Эта модель хорошо работает, если выполняются следующие условия:

- а. Клиент правильно поставил диагноз проблем и представляет ее объективно;
- б. Он правильно определил способности консультанта и возможности дать ему знания;
- в. Клиент знает природу информации, которую хочет купить и рассмотрел последствия получения этой информации или услуги (Джонев, Димитров с.40- 44).

Консультант в области организационного развития здесь является в роли эксперта, который обеспечивает специальных знаний и дает прямые указания, чтобы решить корпоративные проблемы. Трудности, которые могут возникнуть, являются результатом неопределенности в диагностике заказчиков.

Модель «врач – пациент» также основан на директивный путь отношений между консультантом и организацией - клиентом, в котором консультант обеспечивает не только решение, но имеет и власть, чтобы диагностировать проблемы. Типичным при использовании этого подхода является то, что клиент может развить зависимость в отношении с консультантом, по отношению взятия решений и рекомендации по решению

проблем в организации. Как и в экспертной модели, консультант считается ответственным за все перемены в организации (Джонев, Димитров с.40- 44).

Успех этой модели зависит от ряда обстоятельств. По сути, сам диагностический процесс рассматривается как вмешательство с непредсказуемыми последствиями. Консультант должен быть уверен, что клиент, который связывается с ним, правильно интерпретировал организационные симптомы и определил проблемные области. Предполагается также, что организация-клиент и ее управленческий уровень понимает и правильно интерпретирует диагноз, выполняет предлагаемое решение и будет «здоровым» после ухода консультанта. Процесс, который часто провоцирует защитные способы организационного, в частности лидерского поведения.

То, что объединяет обе модели, является директивная роль эксперта - организационного консультанта, который берет на себя ответственность за решения. В обоих случаях в организациях ставят правила организационного консультанта и полагаются на него, т.е. не создают свои собственные правила и навыки как решать подобные проблемы, которые могут возникнуть в будущем.

Совсем иначе обстоит третья модель, которая называется условно «процессной консультацией». Основное отличие процессной консультации состоит в том, что организация - клиент и организационный консультант находятся в постоянной структурированной интеракции. Таким образом, основное внимание в подходе здесь направлено на то, чтобы помочь клиенту приобретать навыки и знания о том, как понять трудности и бороться с ними в будущем (Чавдарова, с.72-77).

Применение этой модели для организационного консультирования по мнению Сава Джонев необходимо, если выполняются следующие условия:

— В организации есть проблемы, но никто, включая менеджер, не знает их источник и что делать;

— Менеджер - клиент не знает точно, какая помощь ему необходима и что консультант может доказать ему;

— Характер проблемы требует не только помощи, чтобы решить ее, но и приобретение навыков по участию в процессе диагностики;

— Заказчик и консультант ориентированы на общие конструктивные цели и ценности;

— Клиент - менеджер может правильно определить, какая форма вмешательства подходит для ситуации;

— Клиент может узнать, как диагностировать и решать организационные проблемы (Джонев, Димитров, 2014, с.33 -35).

Можно сделать вывод, что третий подход является наиболее подходящим, учитывая возможность участия в организации и профилактической безопасности по отношению будущих организационных проблем.

Непредсказуемость текущей экономической ситуации в Болгарии и

необходимость принятия быстрых решений организационных проблем ставит кризисное консультирование в фокусе исследовательского интереса. Кризисное вмешательство основано на теории кризисов, которая подчеркивает не только необходимость немедленного реагирования в чрезвычайных ситуациях, но и необходимость предотвращения будущих проблем в процессе разработки и адаптации. Кризис является ответом на риск, на опасные события, которые люди испытывают как болезненное состояние, во время которого организация трудно адаптируется и не может мобилизовать свои ресурсы для борьбы. Кризисы являются типичными для перехода от одного цикла к другому, где приоритеты развития резко изменяются и ресурсы реагирования до сих пор не сформированы. Понятие кризиса было введено в медицине Гиппократом, который определяет его как «основной момент болезненного процесса» (Чавдарова, 2016, с.197 – 200).

В периоды длительных социальных преобразований кризисы резко увеличиваются, так как постоянно ухудшается качество жизни и есть отсутствие безопасности. Кризис может длиться не менее нескольких месяцев до нескольких лет. Он, как правило, мобилизует сильные стороны организации, помогая людям преодолеть дискомфорт и вернуться в нормальное состояние организационного равновесия. Когда ответы неадекватны, болезненное состояние усиливается, кризис углубляется и может воспроизвести регрессивные, дезадаптивные формы организационного поведения. Эти симптомы могут кристаллизовать в невротическом поведении и в корпоративном неврозе.

Основные особенности кризиса таковы (Чавдарова, 2016, с.33-37):

- Острое, неожиданное протекание;
- Открытые изменения поведения в организации на всех уровнях, часто серьезно нарушен самоконтроль в управлении и поведении членов персонала;
- Беспомощность и неэффективность;
- Нервозность, беспокойство, спутанность решений, разные внешние выражения, которые не могут управляться;
- Ощущение угрозы на всех организационных уровнях.

Известно описание Г. Каплана (1963), который определяет существование четырех фаз в ходе кризиса:

1. Дискомфорт и стресс.
2. Стадий роста напряженности и непродуктивная активность и увеличение дезорганизации.
3. Высокие дислокации, которые могут привести к психотическим эпизодом.
4. Перестройка, которая может достичь высокий уровень восстановления исходного состояния или более низкий уровень производительности восстановления (Джонев, Димитров, 2014, с.179 – 200).

Начало кризисного вмешательства состоит в диагностике кризисных событий, во время которой надо искать ответ на следующие вопросы:

1. Какие именно события привели к актуальному уровню организационного дистресса?
2. Какова интенсивность стрессовых событий?
3. На каком этапе организационная динамика (есть ли элементы фирменного упадка или есть организационный рост)?
4. В чем состоятся организационные ресурсы и как можно формулировать адекватный организационный диагноз?
5. Какие связи доминируют в организации (горизонтальные, вертикальные, вверх или вниз)?
6. Каково состояние организационного управления – насколько адекватно реагирует менеджерская команда?

Так как критическое организационное вмешательство является частью консультативного процесса организации, оно включает в себя:

1. Начальный фаз или «вход»;
2. Заключение консультативного договора;
3. Организационную диагностику;
4. Обратную связь;
5. Изменения;
6. Планирование;
7. Вмешательство;
8. Оценку;
9. Коррекцию (при необходимости);
10. Новое начало (Джонев, Димитров, 2014, с.179 – 200).

Одним из важнейших аспектов консультирования организации связан с психологическим консультированием персонала по отношению к осуществлению изменений. Основная цель психологов - консультантов, помочь сотрудникам принять перемены и работать более продуктивно. Достижение этой цели предполагает участие психологов в решении следующих задач организационного развития: улучшение психологического климата и повышения мотивации и приверженности персонала; улучшение коммуникации; модернизация организационной структуры; помощь сотрудникам развивать свои навыки; построение команды и хороший командный дух; формирование уютной атмосферы в организации; помощь преодолеть стресс; соответствие возможностей человека его работы; удаление конфликтов; снижение текучести кадров; оценка производственных программ и планов с психологической точки зрения; политика разумных стимулов и санкций в компании; консультирование менеджеров по психологическим аспектам управления, поведения на рынке, рекламы и т.д. (Чавдарова, 2012, с.203 – 209).

Цели любой консультативной помощи должны основываться на потребности организаций - клиентов. Надо помочь организациям решить проблемные ситуации и развивать свои способности, сформулировать альтернативные взгляды, способность принимать решения их проблем, подавление отрицательных моделей организационного поведения и укрепление

положительных. В психологическом плане в организационном консультировании особое внимание уделяется достижению психологического комфорта и сохранения здоровья в процессе изменения. Консультанты помогают организациям диагностировать сущность их творческих и адаптивных способностей, чтобы научить их самостоятельности и самопомощи, которая является конечной целью этого вида консультирования.

Кризисное консультирование является специфической организационной моделью, которая имеет некоторые особенности. Кризисное вмешательство помогает организациям быстро решить проблемы. Это помощь, чтобы помочь себе в поиске решения или выход из кризиса со стороны клиента (Чавдарова, 2016, с. 99 – 123). Специфика вмешательства требует понимания и аналитичности организационного руководства к тому, как оно может реагировать на кризисы, избегая развертывание невротических симптомов. Организация – клиент и в частности управленческая команда обучается как избегать рискованные ситуации в будущем и измерять достижения в преодолении кризиса, который становится новой стратегией для адаптации.

Процесс должен охватывать все три организационных уровней - индивидуальное, групповое и общее. Продолжительность кризисного вмешательства составляет 1 - 2 сессии в 1 - 2 месяца. Вмешательство требует планирования среднесрочных целей и содействие организации принять участие в консультативных отношениях. Необходима диагностика неадекватного поведения в организации и описание мер борьбы с ним (Чавдарова, 2016, с. 99 – 123).

Вмешательство имеет следующие задачи: диагностика симптомов; восстановление предыдущего уровня функционирования; выявление факторов, которые привели к кризису; определение мер по исправлению положения; помощь организации прилагать нынешний опыт со стрессовыми событиями в актуальной ситуации; помощь организации разработать адаптивные стратегии решения проблем, которые могут использоваться в будущем.

В кризисных ситуациях выделяются в несколько этапов (Чавдарова, 2016, с.121 – 134):

1. Начало вмешательства, во время которого консультант имеет три задачи:

— Завоевать доверие управленческой команды тактическими вопросами и возможно минимальное прерывание оказания помощи;

— Оценка состояния организации и тяжести проблем. Важно определить направление кризиса и цикл организационного консультирования;

— Составление плана действий, чтобы выяснить конкретные возможности для поддержки и сотрудничества других лиц или учреждений.

2. Актуальное вмешательство включают следующее:

— Управление стресса и аффективных реакций, прилагая хорошо дозированные успешно выполненные задачи;

— Поощрение тех стратегий, с помощью которых организация решала проблемы до кризиса.

Все это только подготовка к ключевому моменту в кризисных ситуациях, который по существу требует противостояния событий, которые привели да кризиса. Адекватная обработка является предпосылкой и возможностью сформировать новые модели поведения, новую организационную политику.

В обобщении: методы кризисного вмешательства можно разделить на четыре типа (Чавдарова, 2016, с.121 – 134):

— Поддержка - используется на начальных этапах кризиса. Цель состоит в том, чтобы уменьшить беспокойство в организации;

— Прямое влияние - пропаганда, мобилизация всех поддерживаемых систем, контакт с другими организациями;

— Динамическое понимание, которое основано на анализе и принятие защитных механизмов и закономерностей;

— Разработка новых стратегий для решения трудностей.

3. Финал кризисного вмешательства, когда организация и консультант находят, что организация уже в состоянии справиться с проблемами. Важным элементом является обратная связь с управленческой командой.

Можно резюмировать, что в любой организации необходим экспертный профессиональный подход к человеческому фактору. Он наиболее гибкий и восприимчивый к ударам и в то же время это основной фактор, который имеет значительную роль в повышении эффективности организации и ее прибыли.

2.4. РОЛЬ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИСТСКОЙ ФИРМЫ

Двадцать первый век характеризуется постоянными переменами, на потребительском рынке ежедневно появляются новые товары и услуги, образуются новые компании, готовые составить конкуренцию. Инновационная деятельность в настоящее время приобретает все большую популярность и становится одной из главных организационных стратегий. В психологии менеджмента понятие инновация рассматривается в рамках инновационного менеджмента и предпринимательства.

Й. Шумпетер в начале XX века определил роль инновации как средства для преодоления экономических спадов. Он указал, что источником прибылей могут быть не только манипуляции с ценами и снижение себестоимости, но и смена выпускаемой продукции.

Инновация выступает в качестве явного фактора перемены, как результат деятельности, воплощенный в новый или усовершенствованный продукт, технологические процессы, новые услуги и новые подходы к удовлетворению социальных потребностей.

Проанализируем различия трех основных понятий для более четкого понимания конечного результата деятельности и внедрению его на рынке.

Новшество - научное знание, обладающее новыми или существенно отличающимися от существующих решениями, оформленный результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок и экспериментальных работ.

Нововведение – процесс внедрения, распространения и использования новшеств с целью непосредственного удовлетворения общественных потребностей в продуктах, услугах, процессах более высокого качественного уровня.

Инновация – конечный результат деятельности по проведению нововведений (новшеств), получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного процесса, используемого в организационной деятельности, нового подхода к социальным проблемам.

Для понимания инноваций, необходимо рассмотреть их признаки. К ним можно отнести:

- дальнейшее практическое использование инновационных решений;
- наличие хозяйственной или социальной выгоды для ее пользователей, то есть распространение данной инновации;
- подразумевает использование новшества на предприятии впервые;
- связана с рисками и требует понимания ее необходимости;
- является творческим процессом. (Фатхутдинов, 2008).

Американский экономист Питер Друкер выделил 7 источников инновационных идей:

1. неожиданное событие для организации или отрасли – неожиданный успех, неожиданная неудача, неожиданное внешнее событие;
2. не конгруэнтность – несоответствие между реальностью (какая она есть на самом деле) и нашими представлениями о ней (какой она должна быть);
3. нововведения, основанные на потребности процесса (под потребностью процесса следует иметь в виду те его недостатки и слабые места, которые могут и должны быть устранены);
4. внезапные изменения в структуре отрасли или рынка;
5. демографические изменения;
6. изменения в восприятиях, настроениях и ценностных установках;
7. новые знания (как научные, так и ненаучные) (Piter, 2009).

Инновационная стратегия зависит: от стадии жизненного цикла организации, инновационного потенциала; доступности финансовых ресурсов для осуществления инноваций; степени развитости инновационной инфраструктуры; степени участия государства в инновационной деятельности.

Под инновационным потенциалом организации понимают способность предприятия осуществлять инновационный процесс, характеризующая совокупностью показателей определяется как совокупность кадровых, материально-технических, информационных и финансовых ресурсов, обслуживаемых соответствующей инфраструктурой, предназначенной для реализации нововведений (Винокуров, 2005).

Для эффективного регулирования жизненного цикла инноваций необходима управленческая деятельность, ориентированная на получение в производстве нового положительного качества различного свойства (продуктового, технологического, информационного, организационного, собственно управленческого, сервисного и др.) в результате разработки и реализации неординарных управленческих решений, что получило название инновационный менеджмент.

Инновационный менеджмент — это совокупность методов и форм управления инновационным процессом, а также занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом.

Предметом инновационного менеджмента являются изменения, которые влияют на изменения в системе отношений. Любая инновация, происходящая в организации, – это, прежде всего, инновационный процесс, направленный на создание системы, позволяющей эффективно использовать интеллектуальный потенциал работников и облегчающей их взаимодействие. В ходе инновационного процесса происходит ряд преобразований, которые приводят к развитию организации и совершенствованию взаимодействия всех членов коллектива, наилучшему пониманию ими целей организации и повышению эффективности их деятельности

Стадиями инновационного менеджмента являются: планирование (составление плана реализации цели и стратегии); определение условий и организация (выявление потребности в ресурсах для реализации фаз ИП, постановка задач перед сотрудниками, организация работы); исполнение

(проведение исследований, осуществление разработок, реализация плана); руководство (контроль и анализ, корректировка действий, накопление опыта, оценка эффективности применения инноваций — проектов, управленческих решений и т. д.) (Загашев, 2010).

Таким образом, основной задачей инновационного менеджмента организации является формирование среды, которая бы воспроизводила и осуществляла целенаправленный поиск, подготовку и реализацию нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность организации. И в менеджменте под инновацией понимается новшество, освоенное в производстве и нашедшее своего потребителя.

Управленческие инновации - это реализация нового метода в ведении бизнеса, организации рабочих мест или организации внешних связей. Они направлены на повышение эффективности деятельности организации путем снижения административных и транзакционных издержек, путем повышения удовлетворенности работников организацией рабочих мест (рабочего времени) и тем самым повышения производительности труда, путем получения доступа к отсутствующим на рынке активам или снижения стоимости поставок (Фатхутдинов, 2008).

Наибольший интерес представляет организационно-управленческий тип инноваций. Этот тип можно охарактеризовать как внедрение и реализацию нового, отличающегося от существующей практики в данной организации, способа ведения бизнеса, формирование внутренних процессов в организации и построение внешних связей. Инновации такого типа направлены на увеличение эффективности организации на всех ее уровнях. Данные технологии могут применяться в различных организациях, но для организаций, которые собираются применять их впервые, инновационный процесс может стать трудоемким, сложным и, скорее всего, будет сопровождаться рисками. Это связано еще и с тем, что перестройка деятельности в одной сфере организации неизбежно повлечет за собой перестройку и всей организационной структуры.

Организационные инновации включают в себя:

- реализацию новых корпоративных стратегий;
- внедрение новых методов управления;
- изменение организационной структуры организации;
- изменение режима работы;
- применение систем контроля качества;
- внедрение современных систем логистики;
- создание научно-исследовательских подразделений (Винокуров, 2005).

В период спада в экономике, организационные инновации могут помочь компаниям преодолеть период неудач и обеспечить им конкурентоспособность на потребительском рынке. Для эффективного осуществления инновационных процессов необходимо грамотно распределить обязанности и определить последовательность действий. Основными факторами успеха компании при внедрении инноваций являются (Конопелько, 2014):

- ориентация компании на современную сбытовую и маркетинговую систему;
- высокая квалификация персонала;
- наличие ноу-хау технологий;
- формулировка концепции внедрения продукта и миссии компании;
- внедрение системы контроля и назначение ответственных за результат;
- совершенствование технологии и улучшение качества выпускаемой продукции;
- наличие четко определенной инновационной стратегии: критерии и методы её осуществления;
- согласование эффективных управленческих решений и оптимизация системы менеджмента;
- наличие методики расчета эффективности внедряемых новшеств;
- достижение заданных параметров производственно-финансовой деятельности;
- система патентования и сертификации новой продукции, для обеспечения экономической безопасности всей компании и специфические (внутренние) факторы – это состояние научно-технического потенциала самой компании, активность и готовность сотрудников к изменениям и др.

Для успешного осуществления инновационного проекта необходимо выполнять три условия: понимание инноваций; учет их при разработке; предусмотрение и избегание при внедрении лишних преград, сопротивления на пути к цели. Инновационный проект – это не просто идея, но это трудоемкая работа, требующая от ее участников не только применения знаний и разработки интересных идей, но также трудолюбия и усидчивости для их осуществления. И то же время - это риск в процессе разработки не всегда можно точно сказать, сколько времени и сил потребуется для получения результата. Поэтому для успешного завершения инновационного проекта необходимы люди, способные проявлять упорство и не терять уверенность в благополучном исходе дела.

В больших организациях при наличии массового производства внедрение инновационного проекта может стать негативным фактором, препятствующим осуществлению успешной деятельности по внедрению инноваций. В данных организациях есть несколько подразделений и очень трудно добиться, чтобы все члены организации пришли к единому мнению и желанию принимать участие в инновационном процессе. Но в каждом подразделении есть свой руководитель, на которого возлагается ответственность найти индивидуальный подход к подчиненному с учетом его индивидуально-типологических особенностей и интересов. Чтобы инновация была успешно осуществлена, она должна «вызреть», за это время работники успеют привыкнуть к этой идее и не станут оказывать сопротивление. Если инновация проводится для того, чтобы удовлетворить уже существующие нужды, то ее необходимость очевидна, такая инновация будет встречена положительно. Однако если инновация приводит к изменениям, которые невозможно спрогнозировать, то никто не будет готов

принять ее. Для преодоления этого сопротивления нужно познакомить работников с грядущим проектом, чтобы до начала его осуществления, весь персонал успел свыкнуться с мыслью о неизбежных переменах и подготовиться к ним.

Отношение личности к любым изменениям оказывает влияние на ее отношение к инновациям и готовность принимать в них участие. Для того чтобы работники, которым предстоит столкнуться с инновационной деятельностью, восприняли это положительно, необходимо представлять инновацию как нечто простое и обыденное. Тем, кто сталкиваются с подобным опытом впервые, очень сложно понять, что их ждет. Это вызывает страх перед неизвестностью. Чаще всего в таких ситуациях люди боятся сложных задач больших объемов разноплановой работы. Они боятся показаться некомпетентными. Чтобы этого избежать, необходимо представить инновационный проект, как нечто простое и эффективное, сделать акцент на том, что инновационный процесс имеет четкий алгоритм, а каждый работник в процессе работы над этим проектом будет получать конкретные задачи. Необходимо рассказать им, что данный процесс хоть и приводит к изменениям, но имеет свои алгоритмы. Страх перед неизвестностью будет снижаться по мере того, как работники будут знакомиться с процессом и привыкать к нему. Таким образом, положительное отношение к инновациям в коллективе складывается тогда, когда люди перестают бояться неизвестных последствий и начинают понимать, что изменения являются понятными и обоснованными.

Но бывает и так, что необходимость в инновации обусловлена нуждами рабочего процесса. В таких случаях объяснять работникам важность инновационных преобразований нет необходимости, они и сами понимают, что для эффективного выполнения рабочих задач необходимы изменения. Такие инновации всегда успешны и воспринимаются положительно, так как они совершенствуют уже существующие в организации и работающие процессы, они позволяют перестраивать устаревшие процессы с учетом новых ценных знаний, и это имеет отклик от работников, так как все знают, что существует острая необходимость в переменах, и поэтому принимают эти перемены как должное. Однако и тут могут возникнуть сложности, но не с отношением к инновациям, а с пониманием того, что конкретно нужно изменить. Если этого понимания нет, то инновации осуществить невозможно, так как без осознания проблемы нельзя найти решение.

Если идея инновационного проекта была выдвинута внутри коллектива, то отношение к данной инновации сформируется гораздо более положительное, чем если бы проект был выдвинут «сверху».

Выделяется три аспекта отношения к инновациям:

- Когнитивный – включает знание о плюсах и минусах инноваций;
- Эмоциональный;
- Поведенческий – спектр поведенческих реакций относительно инноваций (от поддержки до активного сопротивления).

Лебедевой А.Н. было выяснено, что позитивное отношение к инновациям проявляют, прежде всего, сотрудники, обладающие высокой степенью креативности, высокой гибкостью мышления, а также проявляющие активность при достижении своих целей. На этапе разработки инновационного проекта, творческие работники в принципе уверены в успехе своих действий, но по завершению проекта, их отношение к осуществленной инновации оказывается негативным. Это связано с их высоким уровнем требований к себе и своим коллегам (Гизатулина, Лебедева, 2008).

Проблема изменений влечет за собой изменение организационной структуры. Проекты по внедрению инноваций часто воспринимаются работниками негативно, особенно в период сокращений и нестабильной ситуации в экономике. Сопротивление, возникающее в подобных ситуациях, является вполне закономерным и является важным процессом инновационных преобразований. Его польза заключается в том, что такое сопротивление указывает на настроения в коллективе, на то, над какими механизмами необходимо работать, чтобы изменить отношение к инновациям на позитивное. От того, какой характер носит сопротивление: конструктивный, деструктивный или смешанный, зависит способ управления изменениями. Сопротивление инновациям зависит как от условий внешней среды, так и от внутренних особенностей, таких как социально-психологический климат и стиль управления.

Сопротивление изменениям протекает на нескольких уровнях: индивидуально-психологическом, групповом, организационном и над организационном. А.И. Пригожин выделяет различные причины этого сопротивления:

- психологические – недостаточный уровень мотивации;
- экономические – недостаточная оплата труда сотрудников;
- социальные – интерес сохранить существующее, инерционность организации.

Считается, что наибольшее сопротивление возникает у сотрудников в отношении социальных инноваций, так как их предполагаемые результаты не являются материальными, и сотрудникам сложно представить ожидаемые положительные аспекты, ожидаемые от их внедрения в организацию. Сопротивление социальным инновациям зависит от нескольких причин. Во-первых, от того, что предметом инновационной деятельности в социальных инновациях выступают сами люди, их должностные позиции, режим дня, привычки и т.д. Во-вторых, от культурных особенностей, социальных институтов, экономической и политической систем общества. Интересно, что если сотрудник позитивно относится к техническим инновациям, то по отношению к организационным и социально-экономическим инновациям он будет проявлять негативные реакции. Однако отношение к социально-экономическим и организационным инновациям, как правило, возрастает по мере их внедрения, в то время, как отношение к техническим инновациям, наоборот, по мере внедрения ухудшается.

Если инновационный проект сложен и многоаспектен, то эмоциональное отношение сотрудников будет негативным, так как такой проект охватывает широкий диапазон областей деятельности организации, тем самым приводя сотрудников к ощущению неизвестности и неподвластности им данного проекта.

Причины возникновения сопротивления можно сгруппировать по источникам его возникновения:

- индивидуально-психологическое - несогласие индивида с логикой принятия решений в организации, неприятие им морального аспекта и возможных социально-экономических последствий;
- организационное – угроза потери власти, изменения статуса;
- групповое – угрозой потери власти и авторитета группой;
- структурные барьеры - угроза устоявшимся моделям деятельности; опасение возникновения финансовых и социальных последствий; чрезмерная жесткость параметров организации (социальных, технологических, культурных).

Получается, что «сопротивление инновациям – это побочный феномен, вызванный нарушениями закономерностей психологии инновационного менеджмента, одной из которой является принцип соответствия доминирующей функции работника в инновационном процессе и его вовлеченности на определенной фазе инновационного цикла» (Загашев, 2010).

Готовность сотрудников к инновационной деятельности оказывает существенное влияние как на конкурентоспособность деятельности организации в целом, так на показатели конкурентоспособности ее отдельных областей деятельности. Понятие готовность подразумевает наличие психологической установки на достижение необходимого результата, а также способность успешно осуществить задуманное. В психологической готовности важным является наличие персональной ответственности и способность действовать в условиях стресса. Понятие «психологическая готовность к действию - состояние наивысшей варибельности и максимальной включенности творческих сил и способностей субъекта в деятельность», которая состоит из пяти блоков:

- установка и способность к полному включению в деятельность;
- установка и способность к нестереотипной деятельности;
- установка и способность к принятию самостоятельного, обоснованного решения;
- готовность и способность к испытанию стрессом;
- готовность и способность достижения согласия (Парыгин, 1999).

Для подготовки сотрудников к инновационной деятельности и успешного формирования у них готовности к участию в инновационных проектах, существует ряд принципов, знание и выполнение которых поможет менеджерам подготовить свою команду к инновациям:

- развитие командных форм работы, взаимовыручка;

- формирование личной ответственности у сотрудников, саморегуляция;
- системный подход к работе;
- «интеллектуальные разминки», помогающие поддерживать коллектив в состоянии готовности к переменам и новым видам деятельности, конференции, презентации и конкурсы;
- постоянный мониторинг и анализ показателей внешней и внутренней среды (Мануйлов, Федоров, 2004).

И.О. Загашевым были выявлены семь типов готовности сотрудников к инновациям.

- На основе позитивного эмоционального восприятия нового – такие сотрудники готовы к инновациям по причине их положительного отношения к любым переменам. Грядущие изменения рассматриваются ими как интересное и новое событие, которое «заряжает их энергией» и позволяет проявить себя;
- При условии личностной и профессиональной самореализации – сотрудники с таким типом готовности к инновациям, как правило, принимают на себя ответственность за разработку инновационного проекта;
- При условии возможности взять на себя ответственность за инновацию – для таких сотрудников важно проявить свои лидерские качества;
- На основании позитивного опыта участия в инновационных проектах – такие сотрудники готовы к инновациям, так как в прошлом у них был сходный опыт, позволяющий чувствовать себя уверенно в рамках инновационной деятельности;
- При условии наличия лидера – для таких сотрудников важно понимать, что в случае возникновения непредвиденных обстоятельств всегда найдется тот, кто примет непростое решение за них;
- При отсутствии серьезных изменений – сотрудники с данным типом готовности к инновациям готовы принимать участие в инновационной деятельности, но только тогда, когда она становится регламентированной и предсказуемой;
- При условии материального вознаграждения – такие сотрудники не готовы рисковать своим комфортным положением на работе без материальных гарантий, компенсирующих эмоциональное напряжение, связанное с переменами.

Необходимо отметить, что все работники готовы к инновациям, несмотря на то, что часто находят себе оправдания, чтобы избежать непосредственного участия в инновационном процессе. На их сопротивление может повлиять некачественная работа руководителя процесса, который распределяет обязанности так, что работники чувствуют себя «не в своей тарелке». Главное, что нужно учитывать при организации инновационной деятельности, что существуют различные социально-психологические типы людей, а значит к каждому из них нужно искать особый подход.

Работа по внедрению инноваций должна перейти к тем, кто готов создавать непосредственно сам инновационный проект. Это те работники,

которым особенно важно развиваться личностно и профессионально. Они хотят научиться новому, приобрести полезный опыт, важный в их профессиональной карьере. Они реагируют на трудности позитивно, готовы преодолевать их, и уверены в своих силах. Когда работа таких сотрудников в составе креативной группы принесет первые важные результаты, разработка должна перейти к следующим «действующим лицам» для дальнейшей работы над проектом.

Отношение работников к предстоящим инновациям во многом зависит от условий, которые руководители организаций создают для своих подчиненных. Каждый человек готов к инновационной активности, но нужно организовать рабочий процесс таким образом, чтобы каждый работник находился «на своем месте» в соответствии со своим типом готовности к инновациям. Одни из них хорошо проявляют себя на начальных этапах инновационного процесса, с энтузиазмом принимаются за дело, создавая положительный фон и «заряжая» остальных позитивными эмоциями и энтузиазмом в отношении инновационного проекта. Их особенность в том, что энтузиазм быстро иссякает и появляется необходимость в новых членах коллектива, готовых принять «эстафетную палочку». Работа по внедрению инноваций должна перейти к тем, кто готов создавать непосредственно сам инновационный проект. Это те сотрудники, которым особенно важно развиваться личностно и профессионально. Они хотят научиться новому, приобрести полезный опыт, важный в их профессиональной карьере. Такие работники реагируют на трудности позитивно, готовы преодолевать их, и уверены в своих силах. Когда работа таких сотрудников в составе креативной группы принесет первые важные результаты, разработка должна перейти к следующим «действующим лицам» для дальнейшей работы над проектом (Загашев, 2010).

Когда процесс разработки инновационного проекта подходит к концу, хороший менеджер должен вовлечь в дальнейшую работу людей, готовых взять на себя ответственность. Именно они смогут перевести его из состояния идеи в реально действующий, рентабельный проект. На этапе внедрения инноваций так же необходимы и работники с прошлым позитивным опытом подобной деятельности. Полученные ими навыки помогут команде избежать ошибок, уже известных им и приведет к успеху «меньшей кровью». Качество выполнения инновационного проекта зависит не только от работы креативной группы, но и от рутинной и однообразной деятельности, являющейся важной составляющей любого проекта. Очень важно освободить от этой работы тех, кто занят творческим процессом, и делегировать ее работникам, готовым выполнять четко сформулированные поручения. Это улучшит качество инновационного проекта в целом. Важную часть инновационного процесса составляет этап внедрения и развития инновации. И тут стоит подключать к работе тех, кто готов принимать новшества, уже зарекомендовавшие себя с положительной стороны. И пусть эти члены коллектива были против инноваций на начальных этапах развития, но они положительно воспринимают их после успешного внедрения. Такие работники являются не менее важным звеном инновационного процесса. Исходя из вышеперечисленных типов готовности к

инновациям, можно говорить о том, что опытный и профессиональный менеджер способен создать все условия для успешного внедрения инноваций в организацию. Его главная задача при этом, распределить работников так, чтобы каждый приносил процессу пользу и получал удовлетворение. В противном случае топ-менеджер столкнется с сопротивлением работников инновациям.

На готовность работников к конкретной инновации во многом влияет и то, как эта конкретная инновация преподнесена. И опять основная ответственность за этот процесс возлагается на менеджеров. Их задача заключается в наблюдении за происходящим и сборе необходимой информации путем опроса работников организации. Инновационный менеджер понимает, что успешность инновации зависит не только от экономических показателей, но и от отношения их к инновационному проекту. Поэтому инновационный менеджер выстраивает процесс инновационных преобразований таким образом, чтобы были максимально учтены ценности и нужды работников. Они осознавали инновация будет приносить пользу им лично, а значит и произойдет снижение сопротивления в процессе внедрения инновационного проекта.

В нестабильной ситуации экономики наиболее чаще встречается проблема негативного восприятия работниками проекты по внедрению инноваций. Поэтому проблема эффективного стимулирования инновационной активности приобретает особую роль в туристской отрасли. Для России, несмотря на экономические кризисы и неблагоприятное снижение благосостоянии людей, туризм остается считаться одной из развивающихся отраслей экономики, но при этом туристская отрасль в России продолжает оставаться малопривлекательной из-за множества проблем: замедлились темпы роста, упал удельный вес отрасли в мировой торговле, снизился объем инвестиций. Поэтому вопрос инновационного развития для данной отрасли становится актуальным.

Все новое, не встречавшееся человеку ранее, вызывает у него чувство тревоги и страха, и без дополнительной подготовки чаще будет отвергнуто им, что особо характерно для туристской индустрии. В большинстве случаев руководители туристских фирм и менеджеры туризма неосознанно делают выбор в пользу стереотипных, уже знакомых моделей деятельности, кажущихся ему безопасными. Внедрение инноваций у них вызывает дискомфорт, но вместе с тем в туристской сфере необходимо познание нового и расширение сферы своих возможностей. Все это требует от них выхода из зоны своего комфорта и принятие ситуации необходимости изменений. Поэтому, успешность внедрения инноваций в туристской фирме во многом зависит от условий, в которых находятся члены коллектива: характера их взаимоотношений между собой и с руководителем, особенностей выполняемых функций и т.д. Очень важно организовать инновационный процесс так, чтобы все члены коллектива чувствовали себя комфортно и не проявляли сопротивления грядущим новшествам. Для этого необходимо определить конкурентоспособность туристской фирмы и аспекты инновационной деятельности, влияющие на инновационную активность сотрудников.

Целью данного эмпирического исследования было изучение взаимосвязей субъективной оценки менеджерами конкурентоспособности фирмы с их отношением и готовностью к инновациям.

Гипотеза исследования: чем выше уровень субъективной оценки конкурентоспособности фирмы менеджерами туризма, тем больше у них выражено готовность и позитивное отношение к инновациям на основе их позитивного прошлого опыта и профессиональной самореализации.

Предмет исследования: отношение к инновациям, готовность к инновациям, конкурентоспособность.

Характеристика выборки исследования – менеджеры, туризма, работающие Санкт-Петербурге в количестве 47 человек (из них мужчин 26%) в возрасте от 25 лет до 47 лет, со стажем работы в туристском бизнесе от 3 лет до 18 лет.

Методики исследования: отношение к инновациям – по опроснику А.С. Гизатулиной, Н.М. Лебедевой, готовность к инновациям – по методике И.О. Загашева, авторская анкета оценки конкурентоспособности туристской фирмы.

Результаты исследования. Для проверки гипотезы исследования был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена. В результате корреляционного анализа была обнаружена статистически значимая положительная взаимосвязь возраста менеджеров с параметром готовности к инновациям при условии возможности взять на себя ответственность ($r=0,42$ $p=0,005$). С увеличением возраста у менеджеров туризма повышается уровень готовности взять на себя ответственность за инновации, что дает им возможность реализовать себя в проектах туристского бизнеса, и они лучше справляются с неопределенностью инновационных преобразований умело организовывая себя и свое время. Это способствует внедрению инноваций и преодолению всех сложностей, которые могут возникнуть в их профессиональной деятельности.

Не обнаружено статистически значимых взаимосвязей стажа работы в туристской индустрии менеджеров туризма с субъективными оценками с конкурентоспособностью, отношением и готовностью к инновациям.

Таким образом, на эффективность работы менеджеров туризма не оказывает значение стаж работы в индустрии туризма, а имеет значение уровень профессионализма и их профессионально-важные качества (Столярчук, 2007).

Обнаружены статистически значимые положительные взаимосвязи субъективной оценки конкурентоспособности со «стремлением к инновациям» ($r=0,43$ $p=0,001$) и параметрами готовности к инновациям: «на основании прошлого опыта» ($r=0,45$ $p=0,005$); «на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового» ($r=0,36$ $p=0,005$); «при условии личностной и профессиональной самореализации» ($r=0,51$ $p=0,005$); «при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию» ($r=0,33$ $p=0,005$) и

отрицательно «при условии отсутствия серьезных изменений» ($r=-0,33$ $p=0,005$). С повышением уровня субъективной оценки менеджерами туризма конкурентоспособности деятельности фирмы возрастает их интерес к освоению новых областей своей профессиональной деятельности, что способствует более активному выдвижению инновационных идей, и их реализации в своей профессиональной деятельности, уделяя внимание саморазвитию и развитию организации, принося эффективные изменения по улучшению показателей деятельности компании и используя свои ресурсы для осуществления инновационных преобразований. Менеджеры туризма в инновационной деятельности будут больше использовать командные формы работы, повышая мотивацию и личную ответственность членов коллектива.

Таким образом, для менеджеров туризма является важным понимание того, что туристская фирма имеет ресурсы на инновационные преобразования и внедрение инноваций повысит ее конкурентоспособность, и им необходима уверенность в том, что их идеи будут поддержаны и осуществлены наилучшим образом, а доверие коллектива повышает их уверенность в своих действиях. Чем больше менеджеры туризма оценивают конкурентоспособность туристской фирмы, тем больше они готовы к инновациям на условиях: позитивного прошлого опыта, позитивного эмоционального восприятия всего нового, личностной и профессиональной самореализации, и возможности взять на себя ответственность за инновацию. Чем выше их уровень осознания, что фирма стабильна, может развиваться и ценит своих сотрудников, то они больше готовы проявлять инициативу, вносить эффективные изменения в структуру компании, не опасаясь за свое место в ней.

Выводы и их обсуждение. Исходя из выше изложенного, чем больше менеджеры понимают, что инновационные изменения, проводимые в туристской фирме, приведут к развитию и успеху, тем сильнее у них формируется позитивное отношение к инновациям. В процессе работы, менеджеры туризма приобретают ценный опыт, с которым они готовы делиться с коллегами, и они способны его использовать для реализации собственных инновационных проектов. В такой фирме менеджер туризма не боится брать на себя ответственность за инновацию, так как знает, что его инициатива будет поддержана и замечена руководством, что положительно отразится на его профессиональном статусе и опыте в сфере внедрения инноваций. С другой стороны, с возрастанием готовности менеджеров туризма к инновациям на условиях возможности использования прошлого опыта для внедрения инновационных проектов, позитивного восприятия изменений, наличия интереса по отношению ко всему новому и готовностью работника брать на себя ответственность за новшества, благодаря чему и будут возрастать и показатели конкурентоспособности деятельности туристской фирмы. Другими словами, если у менеджера туризма есть необходимый опыт для внедрения инноваций, и он позитивно относится к переменам и обладает лидерскими качествами, то в процессе развития и совершенствования этих качеств, будет возрастать и его оценка конкурентоспособности туристской

фирмы. Менеджер, стремящийся к постоянному росту и развитию, неизменно будет повышать свою самооценку как профессионала. Чем больше менеджеры готовы к инновациям на условии отсутствия серьезных изменений, тем ниже они оценивают конкурентоспособность деятельности организации.

Гипотеза исследования подтвердилась. Быстрый рост рынка туристских услуг в России стимулирует компании внедрять инновационные идеи и искать новые подходы к работе. Поэтому исследования данной тематики являются очень перспективными и актуальными для современного российского общества. Полученные результаты могут быть: полезны при адаптации ценностей международных компаний к российским ценностям, так как их применение на практике будет способствовать увеличению конкурентной способности организации на рынке и приведет к ее процветанию; интересны как организационным психологам, так и менеджерам;- использованы при разработке системы мотивации в организациях, изменении социально-психологического климата и управления корпоративной культурой, учтены при разработке и внедрении инновационных проектов.

2.5. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ЭТАПЕ ИННОВАЦИЙ

Показателем уровня квалификации руководителя профессиональной образовательной организации (ПОО) является его способность успешно выполнять профессиональные обязанности на каждом этапе процесса управления. Наличие такой способности приобретает особое значение в ряду профессиональных компетенций руководителя учебного заведения, действующего в условиях реформирования системы образования.

Как показывает опыт, нововведения, в какой бы сфере они не проводились, вызывают у работников настороженность, тревогу, чувство неопределенности, недовольство и сопротивление. В связи с этим руководитель должен на этапе планирования нововведений предвидеть причины, по которым подчиненные сопротивляются инновациям, и применять меры по их нейтрализации. Анализ научной литературы по проблемам инновационной деятельности позволяет выделить несколько подходов к классификации причин, по которым сотрудники организации проявляют негативное отношение к нововведениям и, в какой-то степени, сопротивляются им (Шикун, Филинова, 2015, с. 125).

Попробуем проанализировать предпосылки, порождающие неприятие нововведений в профессиональных образовательных организациях на примере среднего профессионального образования.

Анкетирование 83 преподавателей и сотрудников колледжей и техникумов Тверского региона, целью которого было выявление их отношения к предстоящим изменениям в организации деятельности учебного заведения, показал наличие негативного отношения к нововведениям. Это сопротивление преподавателей и сотрудников ПОО вызвано причинами экономического, социального и личностного характера.

В обобщенном виде результаты исследования причин сопротивления нововведениям преподавателей и сотрудников ПОО представлены в таблице 1.

Таблица 1

Удельный вес причин сопротивления инновациям

Группа причин	Количество	
	человек	%
Экономические	68	81,9
Личностные	59	71,1
Социальные	33	39,8

Как видно из данных таблицы 1, наибольший удельный вес опасений респондентов (81,9%) обусловлен экономическими причинами. Среди них присутствуют следующие:

- сокращение учебной нагрузки и, соответственно, заработка;
- несоответствие уровня наличной квалификации преподавателя предъявляемым более высоким требованиям;
- рост интенсификации труда, связанный с дополнительными затратами времени на научно-методическое обеспечение занятий, повышение квалификации, стажировку.

Следующая по значимости группа причин сопротивления инновациям – личностные. Их отметили 59 респондентов, что составляет 71,1% от общего числа опрошенных. К личностным причинам сопротивления нововведениям относят:

- восприятие преподавателями критики применяемых (устаревших) методов работы как личной обиды;
- боязнь того, что имеющиеся профессиональные навыки окажутся ненужными при подготовке специалистов по образовательным стандартам нового поколения и будет ущемлена профессиональная гордость;
- уверенность в том, что нововведения приведут к усилению контроля, повышению интенсивности труда, уменьшению чувства собственной значимости преподавателя;
- страх сотрудников перед неопределенностью, обусловленный отсутствием гарантий занятости после реформирования.

Еще одной группой причин сопротивления инновациям являются причины социального характера, их отмечают 39,8% респондентов. Наиболее значимыми социальными причинами являются:

- нежелание преподавателей и сотрудников приспосабливаться к изменяющемуся социально-психологическому климату;
- стремление сохранить привычные социальные связи и иерархию внутри структурных подразделений (учебной части, предметных цикловых комиссий);
- боязнь, что новая социальная обстановка приведет к меньшей удовлетворенности работой;
- неприязнь к внешнему вмешательству в личные дела и лицам, внедряющим нововведения – заместители директора по учебной, методической работе, производственному обучению, каждый из которых предъявляет свой набор новых требований;
- недовольство слабостью личного участия в инновациях.

Необходимо отметить, что, если урегулирование экономических вопросов и снятие этой группы причин сопротивления нововведениям зависит от финансового положения учебного заведения, то решение психологических проблем социального и личностного характера в полной мере определяется индивидуальными способностями, умениями и навыками руководителя ПОО в области психологии управления.

Другой признак классификации психологических причин, возникающих в деятельности руководителя ПОО, в период реформирования образовательной деятельности может рассматриваться с точки зрения

основных этапов управленческого процесса, сформулированных в классическом менеджменте: планирование, организация, руководство людьми, мотивация, контроль (Мескон, Альберт, Хедоури, 1998) и выполняемых в соответствии с ними функций руководителя ПОО (табл.2).

Таблица 2

Этапы управленческого процесса и функции руководителя ПОО

	Этапы	Функции
1.	Планирование	Стратегическая
2.	Организация	Администраторская
3.	Руководство людьми	Коммуникативно-регулирующая
4.	Мотивация	Мотивационная
5.	Контроль	Контролирующая

Рассмотрим возможные проблемы психологического характера, обусловленные трудностями внедрения инноваций, возникающие в деятельности руководителя ПОО, на каждом из указанных этапов управленческого процесса. В обобщенном виде данная классификация психологических проблем представлена на рисунке 1.



Рис.1. Классификация психологических проблем в деятельности руководителя ПОО в зависимости от выполняемой управленческой функции

Первая группа психологических проблем связана с необходимостью выполнения руководителем ПОО стратегической функции управления, а именно:

- проблема сохранения и соблюдения ценностей высшего руководства;
- проблема принятия решения.

Проблема сохранения и соблюдения ценностей высшего руководства проявляется в выборе типа управления и целей организации. Руководитель ПОО, устанавливая цели, наделяет их рядом характеристик, обеспечивая психологическую готовность подчиненных к производительному труду и учет их интересов.

Для того чтобы цели учредителя и руководства ПОО стали целями деятельности всех сотрудников, необходимо их конкретизировать и сделать измеримыми (например, подготовка методической документации для ведения образовательного процесса по образовательным стандартам третьего поколения будет оплачиваться исходя из следующих критериев ...). Достижение стратегических целей (открытие новых специальностей, прохождение процедуры аккредитации и т.п.) обеспечивается четким обозначением тактических целей и отражением их в ежегодных планах работы структурных подразделений учебного заведения: учебной части, предметных цикловых комиссий, заведующих отделениями, библиотеки, методкабинета. Такое планирование обеспечит всех без исключения сотрудников организации оперативной информацией о перспективах деятельности учебного заведения.

Цели должны быть ориентированными во времени в отношении человеческих ресурсов (установление краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей обеспечивает психологическую уверенность работников в завтрашнем дне). Установление сроков достижения целей обеспечивается путем составления планов работы преподавателей, предметных цикловых комиссий и всего учебного заведения на учебный год.

Для достижения поставленных целей руководитель ПОО может опираться на имеющуюся систему стимулирования. Тогда стремление преподавателя к вознаграждению обеспечит стремление к успеху, повышению мотивации.

Еще одно обязательное условие достижимости поставленных целей состоит в их взаимно поддерживаемости, то есть слаженной, бесконфликтной работе всех подразделений учебного заведения и должностных лиц.

Для того, чтобы процесс реформирования учебной деятельности, связанный с введением нового закона об образовании и переходом на стандарты третьего поколения, не вызвал серьезных психологических проблем в учебном заведении, руководитель ПОО еще на этапе планирования (выполнение стратегической функции), должен предусмотреть возможные пути развития «ситуаций неопределенности» по Е.А. Климову (Климов, 2004 с. 65). В частности:

- определить учебную нагрузку преподавателей на перспективу (2-3 учебных года);
- заключить с преподавателями долгосрочные трудовые договоры;
- обеспечить условия эффективной организации трудового процесса (необходимые средства оргтехники, современные информационные ресурсы и технологии, возможность прохождения стажировки на передовых предприятиях отрасли и в учебных заведениях);

- разработать адекватные методы оценки деятельности сотрудников – систему стимулирования;
- предусмотреть материальную компенсацию дополнительной работы по подготовке методического обеспечения занятий;
- исследовать социально-психологический климат в структурных подразделениях с целью выявления неформальных лидеров и ориентации их на процесс внедрения инноваций;
- привлечь преподавателей и сотрудников к планированию нововведений.

Проблема принятия решения – выбор между индивидуальным и коллективным способом принятия решения. Опыт передового менеджмента показывает целесообразность включения персонала (начиная от нижнего уровня управления) в процесс обсуждения и разработки решений.

В соответствии с классификацией американских психологов В. Врума и Ф. Йеттона существуют 5 стилей принятий управленческих решений: в зависимости от того в какой степени подчиненным разрешается участвовать в принятии решений: две разновидности автократического стиля (AI и AII); две разновидности консультативного (CI и CII) и с полным участием подчиненных – групповой (GI) (табл. 3) (Шикун, Филинова, 2015, с. 143).

Таблица 3

Условия применения стилей принятия управленческих решений

Стиль принятия решения	Условия применения	Условия, ограничивающие применение
1. Руководитель принимает решение единолично (AI)	<ul style="list-style-type: none"> - достаточное количество собственных знаний и (или) информации; - ограниченность во времени; - наличие конфликтной ситуации; - низкая квалификация подчиненных 	<ul style="list-style-type: none"> - рассматриваемая проблема незапрограммирована, и правильное решение будет больше зависеть от личных мнений, чем от твердых фактов; - высока вероятность, что подчиненные отвергнут решение и/или возможны разногласия между ними
2. Руководитель собирает информацию, а затем принимает решение единолично (AII)	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно информации; - информация может быть получена от подчиненных 	<ul style="list-style-type: none"> - дефицит времени; - рассматриваемая проблема незапрограммирована, и правильное решение будет больше зависеть от личных мнений, чем от твердых фактов; - высока вероятность, что подчиненные

		отвергнут решение или возможны разногласия между ними
3. Руководитель консультируется с подчиненными в индивидуальном порядке, а затем принимает решение единолично (CI)	- достаточно информации; - информацию легко получить от подчиненных; - мнение подчиненных существенно для руководителя; - нецелесообразно групповое обсуждение	- дефицит времени; - возможны разногласия между подчиненными относительно предпочтительного решения
4. Руководитель консультируется со всей группой, а затем принимает решение единолично (CII)	- недостаточно информации; - информацию легко получить от подчиненных; - мнение подчиненных существенно для руководителя; - хорошие взаимоотношения в коллективе	- дефицит времени; - имеется вся необходимая информация
5. Руководитель делится проблемой с группой и решение принимается сообща (GII)	- недостаточно информации; - оптимальное решение может зависеть от позиций отдельных людей; - руководитель вместе с группой наравне участвует в обсуждении проблемы; - любое из нескольких альтернативных решений могло бы решить проблему	- имеется вся необходимая информация; - дефицит времени; - подчиненные имеют личные цели, не совпадающие с целями организации

В зависимости от условий, в которых принимается управленческое решение, руководитель ПОО будет использовать один из названных стилей.

Этап организации рабочего процесса состоит в выполнении руководителем ПОО администраторской функции. К психологическим проблемам, возникающим при выполнении этой функции управления, относятся следующие:

- проблема бюрократических структур;
- проблема делегирования полномочий;
- проблема дефицита времени.

Проблема бюрократических структур связана с трудностями, обусловленными размерами образовательной организации, поведением сотрудников. Концепция бюрократии, сформулированная М. Вебером – это система рациональной бюрократии, которая, по мнению многих исследователей, является актуальной и в наши дни как один из элементов развития современного общества. По мнению М. Вебера, чисто бюрократическое, то есть документально оформленное бюрократически-монократическое управление по своей точности, стабильности, дисциплине, четкости и надежности, предсказуемости для руководителей, а равно и заинтересованных лиц, глубине и широте действия, формально универсальной применимости ко всем задачам, чисто технической оптимальности получения

результата представляет собой наиболее рациональную форму осуществления руководства (Кравченко, 2005). Теория М. Вебера, с точки зрения выполнения администраторской функции руководителем ПОО, имеет как положительные, так и отрицательные проявления (табл. 4).

Таблица 4

Особенности применения теории М. Вебера в условиях реформирования ПОО

Положительные черты	Отрицательные черты
<ul style="list-style-type: none"> – четкое разделение труда, сопутствующее появлению высококвалифицированных специалистов в каждой должности; – иерархичность уровней управления, когда каждый нижестоящий уровень, контролируется вышестоящим и подчиняется ему; – наличие взаимоувязанной системы обобщенных формальных правил, обеспечивающих скоординированность выполнения сотрудниками поставленных задач; – прием на работу в строгом соответствии с квалификационными требованиями; – защищенность от произвольных увольнений. 	<ul style="list-style-type: none"> – жесткая заданность поведения всех участников процесса труда; – трудность связи внутри организации; – дух формальной обезличенности, с которым официальные лица выполняют свои обязанности; – неспособность к быстрым нововведениям

Задачей руководителя ПОО является такая организация процесса управления, когда при четком разделении труда и точном выполнении сотрудниками предписанных им функций сохраняется атмосфера творческого поиска и свободы проявления личностных возможностей преподавателей и сотрудников.

Решение **проблемы делегирования полномочий** определяется уровнем руководства. Не все полномочия руководитель ПОО может делегировать в условиях инновационных изменений. Нельзя делегировать: установление целей, принятие стратегических решений, контроль результатов работы. Можно делегировать: рутинную работу, подготовительные операции, частные вопросы, полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников.

При делегировании полномочий руководителю ПОО рекомендуется придерживаться следующих правил:

- учитывать способности, возможности, желания сотрудников;
- мотивировать и стимулировать сотрудников;
- предусмотреть затраты времени на подготовку, объяснение смысла, цели, пути решения, корректировку и наблюдение;
- избегать вмешательства в рабочий процесс;
- обязательно контролировать исполнение.

Руководителя, слабо владеющего делегированием, отличают следующие качества:

- работает после официального окончания рабочего дня, работает дольше своих сотрудников;
- сам пишет большую часть инструкций, отчетов, писем и т.д.;
- не находит себе замены на период отпуска;
- ежедневно видит свой стол заваленным корреспонденцией и другими бумагами.

Согласно У. Ньюмену эффективность делегирования может быть затруднена из-за сопротивления как руководителей (недоверие к подчиненным, неспособность руководить, боязнь риска, отсутствие выборочного контроля), так и подчиненных (нежелание самостоятельности, боязнь ответственности, критики, отсутствие информации и ресурсов, излишняя загруженность работой, неуверенность в себе, отсутствие стимулов за дополнительную ответственность) (Шикун, Филинова, 2015, с. 127).

Для решения **проблемы дефицита времени** в условиях внедрения инноваций руководитель ПОО должен:

- четко планировать рабочий день, неделю, месяц;
- регламентировать временные затраты на каждый вид деятельности;
- предусматривать резерв времени на сверхплановые дела;
- делегировать полномочия для создания резерва времени для собственно руководящих дел, роста самооценки подчиненных.

На этом этапе процесса управления руководитель ПОО должен решать психологические проблемы, связанные с:

- ошибками его восприятия действий подчиненных;
- ошибочными действиями в отношении подчиненных;
- особенностями психологических типов подчиненных;
- возникновением коммуникативных барьеров.

Основным направлением деятельности руководителя ПОО по выполнению коммуникативно-регулирующей функции управления является установление благоприятных отношений с преподавателями, сотрудниками, студентами, родителями. В условиях инновационных изменений в учебном заведении от руководителя требуется и зависит много больше, чем от подчиненных.

Природа отсутствия нужного контакта, непонимания лежит в нарушении межличностного общения, что ведет к совершению ошибок руководителем ПОО при оценке качеств людей и их действий.

Рассмотрим возможные ошибки руководителя ПОО при выполнении коммуникативно-регулирующей функции управления (табл. 5).

Таблица 5

Содержание ошибочных действий руководителя ПОО в отношениях с подчиненными

Управленческая операция	Ошибочное действие	Внешнее выражение
Прямое воздействие на подчиненного	Стереотипная реакция	Это на вас похоже! Здесь ни на кого нельзя положиться!

	Поспешное решение под воздействием аффекта	Вы уволены!
	Принятие решения без осмысления ситуации	Почему вы сидите без дела?
	Недостаточный учет последствий принимаемых решений	Эх, была. не была!
Восприятие и оценка подчиненного	«Казуальная атрибуция» – приписывание причин интересующим персонам	Скажите спасибо мне..., а то... Если бы не я, то вы... Да с вашими талантами только...
	Объяснение неуспеха ленностью, тупостью, отсутствием усердия и прочими грехами подчиненных	Брань в адрес подчиненного
	Переоценка личных факторов и недооценка ситуационных	Вам всегда чего-то не хватает!
	Неравные возможности ролевого поведения	Что Вы говорите? Вот когда будете на моем месте ...
Оценка обстоятельств	Недостаточная оценка возможности выполнения задания: выделение недостаточного количества времени, средств, материалов, информации поручение задания сотруднику, не имеющему необходимой квалификации	Давайте начнем, а там разберемся. Сколько еще будем раздумывать?

При взаимодействии руководителя ПОО с преподавателями и сотрудниками необходимо соблюдать следующие общие принципы:

- управлять людьми по их «положительным отклонениям»;
- замечать любые позитивные детали и приветствовать их публично;
- создавать атмосферу доверия, показывать подчиненным свою веру в их способности и возможности;
- оценивать в первую очередь обстоятельства, в которые угодил подчиненный, а не его личность;
- больше просить, чем приказывать;
- быть терпимым к инакомыслию и индивидуальным особенностям подчиненных;
- не пренебрегать компромиссами, уступками и т.д.;
- не забывать о приемах оптимизации коммуникативного общения, работая с подчиненными;
- не навешивать ярлыки.

Руководитель ПОО должен знать типы трудных подчиненных (ленивые, злые, беспомощные, эмоциональные, аморальные, занимающие оборонительную позицию, запуганные, ожесточенные, уклоняющиеся, бесчувственные, неумные, самоуверенные) и, соответственно этому, выбирать тактику общения, использовать административные и психологические методы коррекции поведения.

Для обеспечения эффективности личного общения руководителю ПОО необходимо учитывать отличительные особенности психотипа личности подчиненного (преподавателя или сотрудника), посетителя, студента и соблюдать определенные правила поведения.

При обмене информацией руководителя с вышестоящим руководством и подчиненными могут возникать, так называемые, коммуникативные барьеры, когда первоначальный смысл информации, по тем или иным причинам, искажается или утрачивается. С целью профилактики возникновения коммуникативных барьеров руководитель ПОО должен предпринимать определенные меры (табл. 6).

Таблица 6

Коммуникативные барьеры в деятельности руководителя ПОО

Вид барьера	Содержание	Способы преодоления
Информационно-дефицитный	механический обрыв информации, ее искажение, неясность	<ul style="list-style-type: none"> – профилактические обслуживание средств связи; – устранение неисправностей
Замещающе-искажающий	придание полученной информации иного значения возникает, когда передача идет через несколько ретрансляторов	<ul style="list-style-type: none"> – распоряжения в устной форме отдавать непосредственному исполнителю; – в письменных распоряжениях оформлять отметку об ознакомлении
Фонетическое непонимание	разные языки, диалекты общения, дефекты речи, дикции, неправильный грамматический строй речи	<ul style="list-style-type: none"> – работать над техникой речи (дикция, артикуляция, интонация и др.); – знать английский язык как язык международного общения
Семантический	различия в системах значений (тезаурусах) участников общения	<ul style="list-style-type: none"> – использовать в речи обороты с однозначным смыслом – запрет на использование жаргона, сленга и т.п.
Стилистический	несоответствие стиля речи коммуникатора и ситуации общения (психологического состояния)	<ul style="list-style-type: none"> – планировать предстоящие встречи и подбирать соответствующее речевое сопровождение
Логический	сложность, непонятность для реципиента логики, манеры доказательств коммуникатора	<ul style="list-style-type: none"> – проводить подготовительную работу к предстоящему общению; – подбирать аргументы, факты, статистические данные, наглядные примеры; – использовать простые логические суждения и умозаключения
Диспозиционно-статусный	социальные, политические, религиозные, профессиональные различия, степень авторитета коммуникатора, степень внимания к предлагаемой информации	<ul style="list-style-type: none"> – соблюдать такт и корректность при общении; – контролировать эмоции; – проявлять толерантность

Во избежание искажения и потерь информации в процессе общения необходима четкая организация документирования управленческих процессов в ПОО и контроля принимаемых решений.

При выполнении мотивационной функции управления руководитель ПОО может столкнуться с проблемами:

- мотивации через потребности;
- вознаграждения;
- поощрения и наказания.

Проблема мотивации через потребности. Современные теории мотивации основаны на результатах психологических исследований. Главная задача руководителя – мотивация подчиненных для достижения целей предприятия. Особое значение приобретает проблема мотивации сотрудников в период нововведений. В этом случае руководитель ПОО может издать специальный распорядительный документ о поощрении сотрудников за достижения, связанные с деятельностью, обеспечивающей успешность инноваций.

Опираясь на модель мотивации Дэвида МакКелланда, руководитель ПОО, мотивируя подчиненных, должен учитывать их индивидуальные потребности (табл. 7) (Мескон, Альберт, Хедоури, 1998; Шикун, Филинова, 2015, с. 129).

Таблица 7

Способы мотивации в зависимости от потребностей сотрудника

Потребности		
Власти	Успеха	Причастности
Способы мотивации		
<ul style="list-style-type: none"> – использовать энергичность, ораторское мастерство, инициативность работника; – заблаговременно готовить его для продвижения по службе 	<ul style="list-style-type: none"> – создавать ситуации, в которых подчиненный берет ответственность и инициативу на себя, контролируя при этом умеренную степень риска; – регулярно и конкретно поощрять работника за достигнутые результаты 	<ul style="list-style-type: none"> – предоставлять работу с обширными возможностями социального общения; – сохранять атмосферу, не ограничивающую межличностные отношения и контакты; – уделять таким людям больше личного внимания, собирая их отдельной группой



Рис. 2. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга

Факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом, Ф. Герцберг разбил на две группы (гигиенические факторы и мотивации) – двухфакторная модель трудовой мотивации (рис. 2, 3) (Шикун, Филинова, 2015, с. 129).

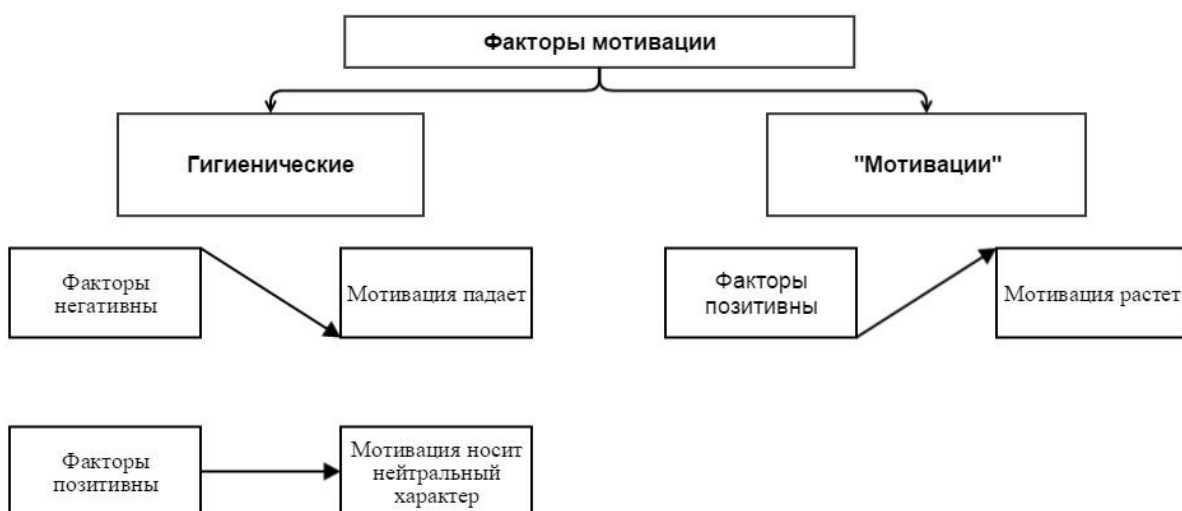


Рис. 3. Влияние факторов на мотивацию работников

Более поздние психологические теории мотивации получили название процессуальных, т.к. в них акцент смещен на сам механизм действия факторов. Выделяют три мотивационных фактора:

- 1) ожидание того, что затраченные усилия дадут ожидаемые результаты;

2) ожидание того, что результаты повлекут за собой ожидаемое награждение;

3) ожидаемая ценность награждения.

Значение факторов прямо пропорционально мотивации.

Для эффективной мотивации учитываемые параметры должны быть ясными и устойчивыми. Руководитель ПОО должен отслеживать взаимосвязь:

- затрат труда и его результатов;
- результатов и вознаграждений;
- удовлетворенность вознаграждениями.

Проблема вознаграждения. Вознаграждение – это все то, что человек считает ценным для себя. Понятия ценности специфичны для каждого человека. Руководитель имеет дело с двумя типами вознаграждения: внутренним и внешним. Внутреннее вознаграждение дает сама работа (чувство достижения результата, значимости выполненной работы, самоуважение, дружба и общение в процессе работы). Внешнее вознаграждение дается организацией (премия, повышение зарплаты, продвижение по службе, похвалы и признание, дополнительные льготы).

Руководитель должен установить каковы потребности работников и в соответствии с этим определить, как и в каких пропорциях применять внутреннее и внешнее вознаграждение.

Проблема поощрения и наказания. Среди способов мотивации особое место занимают поощрения и наказания (Шикун, Филинова, 2015, с. 130). Причем поощрения (всякого рода положительные подкрепления) намного эффективнее в управлении людьми, чем наказания, так как они:

- лучше обучают подчиненных;
- психологически закрепляют образцы требуемого поведения;
- способствуют формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- повышают самооценку людей;
- успешно мотивируют на производительный труд.

Последствиями использования негативных стимулов в управлении являются:

- возможное инициирование конфликтов;
- снижение самооценки работников, нарушение их психологического равновесия;
- порождение страха совершения ошибок;
- отсутствие устойчивого роста производительности труда;
- развитие стремления избежать наказания, а не формировать правильное поведение.

Правила применения мер управленческого воздействия «поощрение» и «наказание» разработаны Т. Питерсом и Р. Уотерменом:

- вознаграждение должно быть конкретным, то есть за исполнение поручения, задания, за действие или поступок, а не за достижение всем концерном благополучных показателей;
- вознаграждение должно быть безотлагательным;
- вознаграждение должно быть достижимым, то есть поощрения заслуживают любые, в том числе и самые малые успехи, а не только «выдающиеся достижения в труде»;
- вознаграждения по возможности лучше делать нерегулярными и непредсказуемыми;
- малые награды иногда оказываются эффективнее больших;
- реакция на неверный поступок подчиненного должна быть немедленной;
- наказывают за нежелательное поведение всех провинившихся, а не только «зачинщиков»;
- постепенное нарастание меры наказания нецелесообразно; лучше сделать первое же наказание таким, чтобы вторичного его применения уже не потребовалось;
- наказывая, необходимо объяснить подчиненному желательный образец поведения.

Выполнение контролирующей функции управления связано с решением двух психологических проблем. Во-первых, **проблема поведения подчиненных, ориентированного на контроль**. В некоторых исследованиях Д. Хемптон, Ч. Саммер, Р. Уэббер подтверждается тенденция сотрудников подчеркивать работу в тех областях, где проводится контроль, и пренебрегать той, где контроль не проводится (Кравченко, 2005; Шикун, Филинова, 2015, с. 131).

Для предотвращения такой ситуации руководитель ПОО может периодически контролировать второстепенные виды работ, предупредив об этом подчиненных.

Во-вторых, **проблема получения непригодной информации**. Она заключается в том, что работник, деятельность которого контролируется, стремится обеспечить себе «резерв» средств или времени для достижения положительного результата и сообщает заведомо неверную информацию.

Руководитель ПОО, при организации контроля, должен:

- обеспечить преподавателей и сотрудников информацией о форме и сроках контроля;
- задавать осмысленные, приемлемые и достижимые стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- устанавливать двустороннее общение, обеспечивающее возможность открытости и откровенности обсуждения результатов; контроль должен быть открытым, не формальным и доведенным по результатам до исполнителей;
- избегать чрезмерного контроля, контроль не должен быть тотальным и бессистемным;

– устанавливать жесткие, но достижимые результаты, принимая во внимание мотивацию;

– объективно вознаграждать за достижение стандарта.

К контролю предъявляются требования: постоянство, объективность, оперативность, открытость.

Для того, чтобы контролирующая функция руководителя ПОО воспринималась подчиненными не как карательная акция, а знак внимания, контроль не должен быть:

– тотальным;

– бессистемным;

– формальным;

– не доведенным по результатам до исполнителя.

Таким образом, модернизация системы образования предъявляет более высокие требования к квалификации руководителя ПОО среднего профессионального образования. Руководитель ПОО, действуя в период реформирования системы образования, должен на каждом этапе управления образовательной организацией предусмотреть возможность появления психологических проблем и разработать меры их предупреждению и нейтрализации.

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

3.1. РАЗВИВАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Зарождение идеи технологии образовательного процесса связано, прежде всего, с внедрением достижений научно-технического прогресса в различные области теоретической и практической деятельности.

Массовое внедрение технологии обучения исследователи относят к началу 1960-х годов и связывают его с реформированием вначале американской, а затем и европейской школы. К наиболее известным авторам современных технологий обучения за рубежом относятся Б. Блум, Д. Брунер, Г. Гейс, Б. Коскарелли, Дж. Кэрролл, Д. Хамблин. Отечественная теория и практика осуществления технологических подходов к процессу образования отражена в научных трудах Ю.К. Бабанского, В.П. Беспалько, И.Л. Бим, П.Я. Гальперина, А.С. Гусевой, А.А. Деркача, И.А. Зимней, Л.Я. Зориной, Н.Ф. Талызиной, М.В. Кларина, Н.В. Кузьминой, Л.Н. Ланда, И.П. Раченко, А.Г. Ривина, П.М. Эрдниева и др.

В настоящее время образовательные технологии необходимо рассматривать как один из видов человековедческих технологий деятельности, базирующихся на теориях психодидактики, инженерной, социальной психологии, управления и менеджмента, эргономике, кибернетике (Анисимов, 2012).

По нашему мнению, образовательную технологию необходимо понимать, как последовательную, взаимосвязанную, развивающуюся систему действий преподавателя, направленных на решение психолого-педагогических задач, или как планомерное и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного образовательного процесса. Такое представление о технологии деятельности преподавателя предполагает:

возможность разработки различных выверенных образовательных технологий специалистами, имеющими высокий уровень теоретической подготовки и богатый практический опыт;

возможность свободного выбора технологий в соответствии с целями, возможностями и условиями взаимосвязанной деятельности студента и преподавателя как субъектов образовательной деятельности.

В свою очередь, образовательная развивающая технология — это строго научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех действий преподавателя, учитывающих личность обучаемого. Поскольку образовательный процесс строится на определенной системе принципов, то и технология может рассматриваться как совокупность внешних и внутренних действий, направленных на последовательное осуществление и развитие этих принципов в их объективной взаимосвязи, где всецело проявляется личность субъекта образовательной деятельности (Жалагина, Короткина, 2012).

Отсюда очевидно, что любая задача формирования знаний и умений эффективно может быть решена только с помощью адекватной технологии, реализуемой, в определенно-созданных условиях деятельности квалифицированным преподавателем-профессионалом. И такие образовательные развивающие технологии должны иметь следующие признаки:

технология разрабатывается под конкретный замысел, в основе ее лежит определенная методологическая, философская позиция автора;

технологическая цепочка действий, операций, коммуникаций выстраивается строго в соответствии с целевыми установками, имеющими форму конкретного ожидаемого результата;

технология должна предусматривать взаимосвязанную деятельность субъектов образовательного процесса с учетом принципов индивидуализации и дифференциации, оптимальной реализации человеческих и технических возможностей, диалогического общения;

элементы образовательной технологии должны быть, с одной стороны, воспроизводимы любым преподавателем, а с другой — гарантировать достижение планируемых результатов (требований государственного образовательного стандарта) всеми будущими специалистами;

органической частью развивающих технологии должны быть диагностические процедуры, содержащие критерии, показатели и инструментарий измерения результатов деятельности субъектов образовательного процесса.

Акмеологический подход к анализу понятия «технология» позволяет выделить в современной практике и проанализировать сущность четырех основных её форм проявления. Это технология производственная, технология как наука, технология как сторона общественных отношений, технология как способ (вид, момент) человеческой деятельности. Предмет изучения данного феномена определяется уровнем исследования (теоретический, методологический, прикладной), подходами, (гносеологический, структурно-функциональный, системный, акмеологический), принципами и методами познания различных наук (естественных, технических, психологических, социологических, педагогических и др.), направленностью (общественные процессы, структуры и отношения, человек, деятельность, образование и др.).

Для акмеологии правомерна постановка вопроса об исследовании технологии как способа, вида, момента человеческой деятельности.

Чтобы деятельность получила право называться технологией, необходимо, чтобы она была сознательно и планомерно расчленена на элементы, реализующиеся в определенной последовательности. Это дает правомерное основание признать учебно и научно-познавательную деятельность будущих специалистов технологическим процессом.

С позиций акмеологии технология как вид деятельности обладает относительной самостоятельностью во всех общественных сферах, где решаются задачи оптимизации какого-либо процесса (образования, воспитания,

общественных отношений и др.). При этом от технологии как вида деятельности мы отличаем «технику» самой деятельности, а внутри последней - технику индивидуальной (умения, навыки, мастерство, рациональные приемы) и коллективной (техническое разделение труда, оптимальная его организация и управление) деятельности (Деркач, 2012).

Рассмотрим показатели «технологичности» процесса подготовки будущих специалистов в вузе. К ним относятся:

гарантированная результативность педагогического процесса, выраженная в заранее заданных уровнях знаний, навыков, умений будущих специалистов, обучающихся по учебным дисциплинам. Это предполагает государственную стандартизацию образования, определенную этапность и логику организации педагогического процесса, нацеленного на выполнение норм государственного образовательного стандарта по специальности и квалификационных требований к выпускнику;

целевая направленность на формирование будущего специалиста требуемого уровня профессионализма и заданной теоретической основы для его самообразования и последующего профессионального роста;

системность и целостность, проявляющиеся во взаимосвязанности и взаимообусловленности применения в учебной, воспитательной и методической работе типовых форм, методов, средств и процедур обучения;

новизна и перспективность содержания образования специалиста, характеризующие педагогический процесс как непрерывно развивающийся, которому свойственны использование новых технических достижений, обучения и воспитания в других вузах;

динамизм, рассматриваемый с позиции поиска и реализации новых рациональных форм, методов, средств и процедур учебной деятельности, используемых в решении текущих и перспективных задач учебной, воспитательной и методической работы, что обеспечивает высокий уровень обученности выпускников;

стандартизация, структурированность и воспроизводимость педагогического процесса, позволяющие проектировать определенную структурно-логическую последовательность процесса обучения будущего специалиста конкретного профиля на основе конкретных профессиональных образовательных программ; предъявлять к каждому обучающемуся типовые квалификационные требования, определяемые государственным образовательным стандартом; воспроизводить процесс подготовки специалистов по одним и тем же учебным планам и программам.

Все это, по нашему мнению, достаточно полно характеризует процесс подготовки будущего специалиста в вузе как реализацию определенной технологии, которая, с одной стороны, гарантирует достижение заданного уровня профессиональной подготовленности выпускника, а с другой — в определенной степени формализует деятельность научно-педагогического состава вуза и учебно-познавательную деятельность обучающихся.

На основании изложенного можно предложить следующую формулировку: технология подготовки будущего специалиста в вузе — это научно обоснованная и нормированная по цели подготовки, содержанию образования, месту и времени система форм, методов, средств и процедур, используемая при проектировании, организации и осуществлении совместной учебной деятельности обучающихся и обучающихся для достижения заданного уровня обученности и подготовленности выпускника вуза за определенный срок обучения.

Технология оптимизирует конкретный процесс обучения, воспитания и развития студента в соответствии с фактическими условиями учебной среды. Она обеспечивает воспроизводимость, устойчивость, повторяемость педагогического процесса при аналогичных условиях (многократная подготовка специалистов по одним и тем же профессиональным образовательным программам), стабильность количественных характеристик процесса, его результатов, что позволяет совершенствовать организацию учебной и воспитательной работы, учебно-материальное обеспечение и другие условия учебной среды (Маркова, Матис, Орлов, 1990).

Она также осуществляет следующие функции:

методологическую, заключающуюся в научной конкретизации цели подготовки и содержания образования специалиста, обосновании логики процесса обучения на основе современных форм, методов, средств и процедур преподавания и обучения;

психолого-педагогическую, которая осуществляется преподавательским составом непосредственно на учебных занятиях. При этом заранее спроектированный процесс обучения, воспитания и развития превращается в процесс глубоких межличностных отношений обучающего и обучающихся, основанный на тесном взаимодействии и сотрудничестве субъектов педагогической системы;

программно-технологическую, предоставляющую возможность управлять учебно-познавательным процессом, оптимизировать междисциплинарные связи учебных дисциплин, занятий в рамках учебной дисциплины, связи педагогической технологии с другими технологиями (информационными, производственными), что в итоге позволяет комплексно использовать в обучении достижения смежных наук, а также контролировать и объективно оценивать результаты подготовки будущих специалистов.

Общей предпосылкой разработки развивающих технологий, и методологическим принципом их конструирования являются положения психологических, социальных и акмеологических наук о целостности человека (Караванова, 2015). В методологическом ключе развивающие технологии можно рассматривать как часть акмеологической теории, в рамках которой они моделируются и развиваются, подчиняются ее методологическим принципам и акмеологическим закономерностям. Именно с акмеологических позиций развивающие технологии, прежде всего, сориентированы на раскрытие

личностного потенциала, духовное и профессиональное самовыражение человека в процессе деятельности (Жалагина, Короткина, 2012).

В этой связи предмет развивающей технологии далеко не ограничен только интеллектуальным потенциалом будущего специалиста, ибо в самовыражении его сущностных сил присутствуют и эмоционально-чувственный, и волевой, и коммуникативный компоненты, а накопление и развитие таких сил, способность к их реализации во многом зависят от самочувствия и здоровья человека. Овладение развивающими технологиями актуализирует проблему самооценности человеческой жизни, возможность наиболее полного раскрытия физического, социального и духовного потенциалов каждой личности. Развивающие технологии мы рассматриваем как инновационный ресурс управления человеческой сущностью, как метод познания и самопознания человека, развития и саморазвития, самореализации его потенциальных возможностей, реальных способностей.

Акмеологический анализ феномена технологии позволяет вычленить те ее сущностные характеристики, которые, на наш взгляд, правомерно использовать при разработке развивающих технологий, применяемых в процессе обучения будущих специалистов. Во-первых, развивающие технологии можно изучать (применять) как процесс, как науку (образование), как сторону общественных отношений, как способ (вид, момент) деятельности. Во-вторых, их можно рассматривать как средство не только практического, но и творческого достижения поставленных целей. В-третьих, «творческое» в развивающих технологиях будет выражать этимологию технологии: «искусство» и «мастерство». В-четвертых, определенный «момент», «способ», «прием» такой технологии может иметь содержание и форму конкретной техники. Техника может применяться как «сила воздействия», как «манера», как «контроль» (ситуации, поступков, состояний). В-пятых, применяемое в них акмеологическое знание должно быть технологизировано по определенным критериям, соотносимым с его сущностными проекциями.

Исследования социальных, психических и технологических явлений, закономерности их развития и функционирования позволяют с акмеологических позиций говорить о различной технологизации соответствующих объектов: социальных - на уровне общественных явлений в структуре управления и социальных отношений; психических - на уровне личности как функционально-динамической и структурной целостности; технологических - на уровне средств и способов деятельности, ее структурно-функциональной организации (Москаленко, 2013).

Включая в себя комплекс естественнонаучных и гуманитарных знаний, такие технологии, по образному выражению Н.А. Бердяева, способны наиболее полно раскрывать «синтезирующую духовность» личности. В этом не только специфика, но и предназначение развивающих технологий. Так, психологический (эмоции, воля, восприятие, мышление, психическая регуляция и пр.), физиологический (функциональные состояния, индивидуальные различия), медицинский (психотерапия, психогигиена, психопрофилактика,

психокоррекция) аспекты развивающих технологий позволяют смоделировать и развить интеллектуальную, эмоциональную, волевою культуру психической активности будущих специалистов. Социально-психологический, педагогический, управленческий, этический аспекты - смоделировать коммуникативную культуру делового и межличностного общения, взаимодействия специалистов. Правовой и социологический аспекты - социальную и морально-нравственную нормативность.

В целом процессы интеграции и технологизации акмеологических знаний интеллектуализируют учебно-, и научно-познавательную деятельность будущих специалистов, придают целеполаганию научную организованность и позволяют выработать модель поведения будущего специалиста в зависимости от требований социокультурной среды, их функциональной (социальной) роли (статуса), условий и задач деятельности. Безусловно, это требует задействования и личностного потенциала человека.

Объектом технологизации становятся личностный и профессиональный ресурсы будущего специалиста, способы и средства его жизнедеятельности.

Цель развивающих технологий выступает организующим, определяющим началом в процессе ее разработки и реализации. При разработке технологии важно определить различные типы целей: конкретные и абстрактные; стратегические и тактические; индивидуальные, групповые, общественные; поставленные самим субъектом технологии или заданные ему извне. Если цель задается извне, она выступает в виде требований или задач, поставленных субъекту деятельности в процессе управления другими людьми. Цель самого субъекта вырабатывается и определяется им в результате внутреннего развития, его собственной активности.

Задачи развивающей технологии определяют последовательность, процедуры и культуру технологизации, что позволяет постоянно концентрировать в пределах технологии накапливаемый новый опыт, новые возможности субъекта деятельности, оптимальные достижения наивысших результатов (Маркова, Матис, Орлов, 1990).

Наиболее общие задачи развивающих технологий, направлены: на профессиональное и личностное развитие будущего специалиста; на определение и обеспечение условий снижающих издержки затраченных усилий для выполнения необходимых операций; на нахождение оптимальных форм адаптации и гармонизации личностного ресурса и средств деятельности; на определение границ оптимально эффективных и ошибочных действий; на создание постоянных информационных потоков о субъекте деятельности и объекте управления; на определение алгоритма необходимых действий, создающих устойчивость развивающе-технологического эффекта развития личности на социальном, личностном и деятельностном уровнях; на наращивание сложности и развитие возможностей субъекта в процессе освоения развивающих технологий и пр.

Общими принципами разработки, которые относятся и к развивающим технологиям, мы относим: принцип вариативности, учитывающий динамику,

адаптивность в меняющихся условиях и нестандартных ситуациях; принцип гибкости, предполагающий саморегуляцию и самокоррекцию субъекта технологий; принцип интеграции, означающий взаимозаменяемость элементов различных типов и видов развивающих технологий и исключаящий абсолютизацию каждого отдельного вида (Деркач, 2012).

Условия технологического процесса обеспечивают воспроизводство процессов включения личности в новые условия социокультурной среды, деятельности, различных отношений. Необходимым условием технологического процесса является возможность адаптации субъекта к реальной ситуации социокультурной среды, включая профессиональную деятельность.

Это выражается в следующем.

1. Согласование интересов, потребностей, мотивов субъекта с целями конкретной технологии. Операции: диагностика интересов и потребностей субъекта; выявление степени совпадения и различий; прогноз совместимости действий; временной интервал; степень устойчивости; влияние последствий действий на субъекта.

2. Разработка программы действий. Операции: анализ характера действий; выработка нормативов сближения характеристик субъекта и объекта технологии; показатели изменения среды; определение объема затрат.

3. Организация адаптационных возможностей. Операции: самопознание, самопонимание, самоуправление, самореализация; диагностика и анализ эффективности названных процессов, коррекция.

Смысл и назначение любой технологии, а развивающей - в особенности, - оптимизировать управленческий процесс, исключить из него все виды действий и операций, которые не требуются для получения искомого результата. Использование подобных технологий - главный ресурс снижения издержек управления развитием личности в процессе обучения, повышения эффективности его управленческого воздействия.

3.2. ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ

Рыночная экономика предполагает возрастание активности каждого человека, а также широкую включенность населения в предпринимательскую деятельность. Успех экономических преобразований в стране в существенной мере зависит от наличия предпринимателей, их деловой активности, способности эффективно трудиться в условиях рыночной экономики, владеющих современными знаниями и профессионализмом (Амирян, 2005, с. 64).

Понятие «предпринимательство» является производным от слова «предпринять», т.е. сделать что-либо, создать, организовать, наладить, заключить сделку, вступить в соглашение и т.п. В широком значении этого слова предпринимателем часто называют человека, который что-либо создает, организует, в интересах получения конкретной прибыли (дохода). В таком понимании предпринимательство и предприниматели стали проявляться с создания кустарных производств, мануфактур (промышленных предприятий).

В конце XVIII – начала XIX вв. предпринимателями стали называть фабрикантов, которые вкладывали средства в создание и организацию работы фабрик, т.е. предпринимательством стала являться новаторская деятельность, связанная с использованием имущества и денежных средств в целях достижения личной выгоды. Предпринимательство ориентировано на самостоятельность субъекта деятельности, подверженность риску с целью получения прибыли. Предпринимательство – это сложная цепочка действий, заканчивающаяся извлечением прибыли: начиная от поиска предпринимательской идеи, оценки ее и заканчивая воплощением идеи в конкретное дело. Поставленная предпринимателем цель будет достигнута лишь в том случае, если будут удовлетворены потребности субъектов рынка, а предприниматели получат определенную прибыль. Поскольку все время изменяются потребности субъектов рынка, поэтому данный процесс является непрерывным и постоянно возобновляемым (Позняков, 2002, с. 332).

Если Ричард Кантильон (1725) называет предпринимателем человека, действующего в условиях риска, то Бодо (1797) предпринимателем считает лицо, несущее ответственность за предпринимаемое дело, т.е. того, кто планирует, организует и владеет предприятием.

Со временем взгляды на предпринимательство меняются и можно видеть, так, по мнению Йозефа Шумпетера (1934), предприниматель – это новатор, который разрабатывает новые технологии. Но Дэвид Маюиеланд (1961) отмечает, что предприниматель – это энергичный человек, действующий в условиях умеренного риска. Как бы добавлением служит определение *Патера Друкера* (1964), что предприниматель – это человек, использующий любую возможность с максимальной выгодой. Более развернутое определение дано Робертом Хизрич (1985): предпринимательство – это процесс создания чего-то нового, что обладает стоимостью, а предприниматель – это человек, который

затрачивает на это все необходимое время и силы, берет на себя весь финансовый, психологический и социальный риск, получая в награду деньги и удовлетворение достигнутым.

Существенный вклад в развитие представлений о предпринимательстве внесли немецкие социологи М. Вебер (1864–1920), исследовавший развитие предпринимательского духа и роли протестантской религии и этики в его формировании, и В. Зомбарт (1863–1941), давший развернутые социально-психологические портреты типов предпринимателей.

В работах Й. Шумпетера (1912), Ф. фон Хайека (1992), Дж. М. Кейнса (1978), П. Друкера (1992) и др. дано современное понимание предпринимательства как экономического явления и рассмотрена его роль в экономическом развитии.

Так Й. Шумпетер предпринимателя считал ключевой фигурой в развитии экономики, а основной задачей – нарушение равновесного состояния в экономике и перевод ее в новое равновесное состояние, разрешение многочисленных противоречий в экономике (между статикой и динамикой, традициями и нововведениями, спросом и предложением и т.д.), создание новых комбинаций факторов производства и экономики.

В отличие от Й. Шумпетера Ф. фон Хайек (1992) обращал особое внимание на жесткую конкурентную борьбу между предпринимателями и отмечал их стремление к поиску новых возможностей получения прибыли.

П. Друкер (1992) в своей концепции предпринимательского общества отмечал, что предпринимательство являясь инновационной активностью, связано с максимально выгодным использованием имеющихся возможностей, и не ограничивается только сферой экономики, а может проявляться в самых разнообразных сферах социальной деятельности (Позняков, 2002, с. 332-333).

Изменившаяся социально-экономическая ситуация в современном российском обществе позволила сформировать новую социальную группу, определяемую термином «предприниматели», которые своей активностью оказывают большое влияние на экономическую и политическую жизнь страны. Так Путин В.В. (2014) во время десятой большой пресс-конференции президента России в Москве отметил необходимость создания благоприятных условий для ведения бизнеса и обеспечения свободы предпринимательства.

Экономическая перестройка в нашей стране послужила началом обращения отечественных не только экономистов и социологов к феномену предпринимательство (В.С. Автономов (1990), В.С. Агеев (1991), Т.И. Заславская (1995), В.В. Радаев (1993) и др.), российские предприниматели являются объектом серьезного психологического изучения (Т.Ю. Базаров, А.Л. Журавлев, В.В. Марченко, А.В. Карпов, В.П. Позняков и др.). Так исследования психологических отношений российских предпринимателей в сфере деловой активности, т.е. совокупность эмоционально окрашенных представлений и оценок различных явлений, связанных с предпринимательской деятельностью, проводятся в Институте психологии РАН под руководством А.Л. Журавлева и В.П. Познякова. Общее предположение их исследовании строилось на том, что

на развитие и успешность предпринимательской деятельности оказывают влияние как внешние социально-экономические условия, так и собственные возможности предпринимателей. А.Л. Журавлев и В.П. Позняков исследовали такие социально-психологические феномены как мотивы, цели и ценности экономической деятельности, уровень притязаний и оценку собственных возможностей предпринимателей в достижении успеха, отношение их к риску, конкуренции и неудачам (Позняков, 2002, с. 342).

По мнению Д.А. Китовой и Б.Н. Дышекова «предпринимательство – сложная социально-экономическая реальность, исследуемая рядом отраслей знаний – экономикой, правом, психологией и др.» (Китова, Дышеков, 2011, с. 30).

Поздняков В.П. рассматривает предпринимательство не только как экономическое, но и психологическое содержание. Исходя из понятия «предпринять», т.е. сделать что-либо инициативное, упреждающее, проявить активность, предприимчивостью можно считать регулярную и успешную активность, предполагающую умение быстро принимать и реализовывать решения в условиях неопределенности. По мнению Позднякова В.П., предпринимательство – это особый вид экономической деятельности, деловой активности субъекта, связанный с распоряжением ресурсами, находящимися в собственности субъекта, и направленный на извлечение прибыли в условиях риска, неопределенности, владением собственностью на средства производства, работой на себя, участием в распределении прибыли и высокой ответственностью за ее результаты (Позняков, 2001). На ряду с этим Поздняков В.П. отмечает, предпринимателям как субъектам особого вида экономической деятельности, присуще наличие особых психологических качеств, и главной задачей психологии предпринимательства Поздняков В.П. видит в раскрытии этих особых психологических качеств (Позняков, 2002, с. 331).

В своих исследованиях А.Л. Журавлев и В.П. Позняков большое внимание уделили не только мотивационным аспектам, но и предпринимательскому риску. В.П. Позняков (2001), дифференцируя уровень субъективного риска на реальный и оптимальный, обозначил группы предпринимателей.

Исследования Ю.А. Лунева (2002) посвящены изучению развивающей социальной среды в бизнес-организациях. По мнению автора, главными направлениями создания развивающей социальной среды являются внедрение регулярного менеджмента и интегрированных технологий управления человеческими ресурсами, а основными – методы организационного проектирования и методы социального обучения (Лунев, 2002).

Говоря о психологической готовности, многие авторы рассматривают данное понятие в терминологии психического состояния, психического настроения и психологической установки. Психологическая готовность личности к эффективной деятельности выступает в качестве целостного проявления личности и не сводится к совокупности отдельных установок (Китова, Дышеков, 2011, с. 32).

А.Л. Журавлев (2009) отмечает, уже сложился соответствующий раздел, посвященный психологии предпринимательства в социальной психологии, психологии личности и психологии труда.

Рассматривая предпринимательство как особый вид деятельности и активности субъекта, связанный с высокой ответственностью за результаты, следует отметить, что успех зависит от предпринимательской компетентности и способности личности эффективно трудиться в условиях рыночной экономики.

В рыночной экономике предпринимательство выполняет общеэкономическую, ресурсную, творческо-поисковую (инновационную), социальную и организаторскую функции.

Предпринимательская деятельность направлена на производство товаров (работ, услуг) и осуществляется под воздействием рыночной экономики (спроса и предложения, конкуренции и т.д.), т.е. проявления общеэкономической функции. Одним из определяющих условий экономического состояния государства является развитие предпринимательства. Важной функцией предпринимательства является эффективное использование ресурсов (трудовые ресурсы, природные богатства, средства производства, научные достижения, а также предпринимательский талант). Умение генерировать научно-технические идеи в сферу деятельности, в собственное дело, объединить с использованием всех видов ресурсов и квалифицированной рабочей силы, позволяет предпринимателю добиться наивысших успехов. Творческо-поисковая (инновационная) функция рассматривается через заинтересованность предпринимателя в рациональном использовании ресурсов, в использовании новых средств, идей в своей деятельности для достижения поставленных целей. Эта функция тесно связана со всеми другими функциями и дополняет их. Социальная функция призвана обеспечить социальную защищенность личности, нормальные условия трудовой деятельности для всех членов коллектива. Предприниматель при распределении материальных благ должен учитывать не только трудовой вклад каждого работающего у предпринимателя человека в целях обеспечения его достойного уровня жизни, но и оказывать помощь тем гражданам, которые в силу различных объективных причин не могут полноценно трудиться (больные, инвалиды, пожилые и т.п.).

Эта функция больше проявляется в формировании социально ответственных предпринимателей, способных и добиваться поставленной цели, и заботиться о людях, работающих на данном предприятии. От эффективности функционирования предпринимательского предприятия зависит социально-экономическая устойчивость деятельности наемных работников. Развитие предпринимательства обеспечивает рост количества рабочих мест, сокращение уровня безработицы, повышение жизненного уровня и социального положения наемных работников. Организаторская функция проявляется в принятии предпринимателем решения об организации собственного дела, в организации управления, в принятии решения об изменении направления деятельности предприятия и т.д. Предприниматель должен объединять индивидуальные

действия членов своего коллектива, т.е. распределять обязанности между сотрудниками, контролировать процесс выполнения работы, оценивать результат и нести ответственность за деятельность организации. Предпринимательство включает все названные функции в сочетании, которые объективно присущи и во многом зависят от самих субъектов предпринимательской деятельности.

Субъектами предпринимательской деятельности могут быть как физические лица, так и юридические лица. Физические лица – это участники и/или создатели предпринимательской деятельности. Индивидуальный предприниматель может заниматься предпринимательской деятельностью, создавать организации. Юридическим лицом (Гражданский кодекс РФ) признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, иметь самостоятельный баланс или смету. Индивидуальный предприниматель обязан вести учет (доходы и расходы). Основным субъектом деятельности предпринимательского процесса выступает предприниматель. При планировании и организации своей деятельности предприниматель должен учитывать потребности населения, «завоевывать» потребителя, создать круг собственных потребителей. Основными средствами воздействия предпринимателя на потребителя выступают следующие факторы: новизна, качество и цена товара.

А.Л. Журавлев и В.П. Позняков (2001) отмечают, что стать продуктивным предпринимателем может далеко не каждый человек. Д. Макклеланд, 1969; Р. Брокхаус, 1982; А.Л. Журавлев, 1999; В.В. Новиков, 2000; В.П. Позняков. 2001 и др. эффективность предпринимательской деятельности видят в психологических факторах: психологические отношения, мотивация, удовлетворенность, степень риска, стратегия поведения в случае неудачи, конкурентоспособность и др.

В современной ситуации развития рыночной экономики России предпринимательство считается престижным и вызывает интерес среди молодых людей. Но надо быть готовым к предпринимательской деятельности, т.е. обладать предпринимательской компетентностью. Морозова В.С. представляет предпринимательскую компетентность как совокупность личных и деловых качеств, навыков, знаний, определенного рода модель поведения, владение которыми помогает успешно решать различные бизнес-задачи и достигать высоких результатов деятельности (Морозова, 2012, с. 199).

Выделяя наиболее характерные для предпринимателя качества, Морозова В.С. определяет предпринимателя как новатора, способного брать на себя ответственность и осуществлять инициативную самостоятельную деятельность в условиях риска с целью получения прибыли на основе сочетания личной выгоды и общественной пользы (Морозова, 2012, с. 199).

Неоднократно за время существования России как независимого государства принимались различные государственные документы по поддержке предпринимательства. Много усилий предпринимается на то, чтобы на региональном уровне предпринимательство состоялось.

Д.И. Комарькова (2014) на основе данных статистики опросов населения, проводимых Всероссийским центром исследования общественного мнения и Фондом «Общественное мнение», делает такую характеристику российского предпринимателя: количество предпринимателей в России составляет всего 3–4% населения, возраст большинства предпринимателей – от 31 до 50 лет, причём особенно высока доля бизнесменов в возрасте 35–45 лет.

Существует гендерная диспропорция среди предпринимателей: мужчин, начинающих своё дело, больше, чем женщин (примерно на 15–25% от всего населения страны).

Среди предпринимателей высока доля людей с уровнем образования выше среднего (около 44% предпринимателей имеют среднее специальное образование, а 27% – высшее).

Желание открыть свое дело свойственно прежде всего молодым людям от 18 до 24 лет – 40 %. Несмотря на то, что на пути молодого предпринимателя встречается много преград (40% респондентов указали нехватку команды или партнёра по бизнесу, а 32% – нехватку знаний по бизнес-планированию), все больше людей стремятся открыть свое дело.

Молодым предпринимателям (67%) для реализации задуманных проектов не хватает инвестиций, советов опытных бизнесменов и необходима юридическая поддержка. Несмотря на то, что государство выделяет достаточно средств на разработку нормативно-правовой базы в области молодежной политики, студенты и молодые предприниматели с ней совершенно не ознакомлены.

В настоящее время, как отмечает Серебренникова Е.А., нет четкого понимания о требованиях, которым должен отвечать предприниматель, а также личность, включенная в предпринимательскую деятельность (Серебренникова, 2014, с. 144).

Говоря о формировании компетентности в предпринимательской деятельности, Матвеева Т.М. (2001) выделяет такие компоненты как организаторская компетентность, исследовательская компетентность, проектная компетентность, инвесторская компетентность, правовая компетентность, управленческая компетентность, коммуникативная компетентность.

Гатиятуллин М.Х. (2009), рассматривая личностно-профессиональные качества и компетенции предпринимателя, разделяет их на блоки: интеллектуальный блок (умение комбинировать, развитое воображение, творческая фантазия, развитая интуиция, перспективное мышление); коммуникативный блок (талант координирования усилий сотрудников, способность четко и кратко формулировать свои мысли, готовность к толерантному общению с другими людьми, умение аргументировать и

отстаивать свою профессиональную позицию); мотивационно-волевой блок (способность к принятию ответственных решений в зоне риска, умение контролировать ситуацию, стремление к преодолению препятствий в достижении поставленной задачи, потребность в общественном признании и самоактуализации, преобладание мотива достижения над мотивом избегания неудач).

Романова М.Ю. (2007), рассматривая подготовку старшеклассников к предпринимательской деятельности в условиях профильного обучения, указывает на необходимые умения: выполнять экономические расчеты, проводить маркетинговые исследования, организовывать работу в группе, выбирать организационно-правовые формы предприятий, выбирать технологию производства продукции, рассчитывать некоторые налоги, соблюдать нормы профессиональной этики, разрабатывать бизнес-план, находить предпринимательскую идею.

Сулаева Е.П. (2011) сосредотачивает внимание на качествах предпринимателя: умение принимать новаторские решения в стандартных и нестандартных ситуациях, умение генерировать идеи, превращая их в новые технологии с целью получения дохода, оперативно оценивать все формы инноваций, не бояться рисковать, уметь управлять риском, быть готовым принять на себя ответственность.

Согласно Трусовой Л.А. (2012) есть общие предпринимательские компетенции, к которым относятся

- успехи и достижения (использование возможностей, инициатива, владение и использование информации, настойчивость, ответственность за обязательства, повышение эффективности);
- взаимодействие и отношение (надежность и четкость, признание важности деловых отношений, имидж, развитие деловых контактов);
- образование (стремление к самосовершенствованию, ориентация в профессиональной сфере);
- личностные возможности (опыт и экспертиза, работоспособность и трудолюбие);
- самоорганизация (осознание собственных возможностей, креативность и нестандартное мышление, последовательность);
- лидерство (уверенность в себе, влияние и убеждение, умение работать в команде, директивность, повышение уровня образования сотрудников);
- предпринимательское мышление (целенаправленность и планирование, разрешение проблемных ситуаций, эффективность, результативность).

Банькина В.Н. (2010) выделяет и описывает характеристики предпринимательской культуры (деловая, креативная, новаторская, прогрессивная, потребностно-сензитивная, инициативная, прогностическая, прагматичная, рационализаторская, конкурентно-продуктивная, договорная, свободная, ответственно-доверительная, социально-ориентированная).

Анализируя подходы к определению, сущностному наполнению и структурированию понятий «предпринимательская компетентность»,

«предпринимательская компетенция», «компетентность», Серебренникова Е.А. отмечает, что ни один из авторов не рассматривает понятие «предпринимательская компетенция», как интегративную компетенцию, сформированную на общих и профессиональных компетенциях, хотя (как указывает автор) предпосылки к такому виду формированию предпринимательской компетенции имеются (Серебренникова, 2014, с. 144).

С целью уточнения понятия «предпринимательская компетенция» рассмотрим высказывания ученых, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Представление о предпринимательской компетенции

Автор	Понятие	Смысловое содержание
Сулаева Е.П.	Предпринимательская компетентность	Определяется как составляющая профессиональной компетентности, обеспечивающая направленность деятельности выпускника на достижение коммерческого результата в реализации технических, социальных и других проектов
Трусова Л.А.	Предпринимательские компетенции	Круг вопросов, в которых человек обладает авторитетностью, познанием, опытом для успешного ведения предпринимательской деятельности, поведение, демонстрируемое в процессе эффективного выполнения задач в бизнесе
Мирицкая Е.А.	Предпринимательская компетенция	Личное или деловое качество, навык, модель поведения, владение которым помогает успешно решать определенную бизнес-задачу и добиваться высоких результатов
Матвеева Т.М.	Предпринимательская компетентность	Подготовленность к решению реальных предпринимательских задач на основе знаний в сфере экономики, маркетинга, менеджмента, права и первоначального опыта практической предпринимательской деятельности
Мещеряков Д.А.	Компетентность субъекта хозяйствования	Совокупность способностей, знаний, опыта, навыков человека как субъекта производительных сил и производственных отношений, позволяющая ему свободно осуществлять выбор и экономическую деятельность и достигать наилучших результатов при ограниченности ресурсов
Серебренникова Е.А.	Предпринимательская компетенция	Интегративная компетенция, сформированная на общих и профессиональных компетенциях

Исходя из положения о том, что формирование предпринимательской компетентности специалиста является важной задачей высшей школы независимо от направленности профессиональной подготовки в ней, можно констатировать, что личностный ресурс профессионализма субъекта деятельности в целом, а составляющие компетенции могут быть обнаружены в виде наглядно предпринимательская компетентность представляет собой интегративный демонстрируемых и успешно осуществляемых областей профессиональной деятельности, включая профессиональные знания, общение, организацию и проведение мероприятий, анализ проблем, предупреждение и разрешение конфликтов, повышение уровня квалификации и др.

Предпринимательская компетентность – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний и способов их применения в конкретных ситуациях, нравственно-психологические и социально-экономические факторы (Журавлев, Купрейченко, 2003), а также интегративные показатели самоорганизации, личностных возможностей, образования, успехов и достижений, взаимодействия и отношений, предпринимательского мышления и др.

В результате обобщения установлены основные предпринимательские компетенции: экономико-правовая, организационно-управленческая, коммуникативная, мотивационно-волевая и социально-аксиологическая.

Экономико-правовая компетенция включает умение проводить маркетинговые исследования, разрабатывать бизнес-план, выполнять экономические расчеты, выбирать организационно-правовые формы предприятий, выбирать технологию производства продукции, рассчитывать налоги, находить предпринимательскую идею.

Организационно-управленческая компетенция включает целеполагание, планирование, мобилизацию и устойчивую активность, работоспособность и трудолюбие, умение управлять собственным поведением, организовывать работу, принимать решения в любых ситуациях (стандартных и нестандартных), быть готовым принять на себя ответственность, умение делегировать полномочия, не бояться рисковать, уметь управлять риском, умение генерировать идеи, превращая их в новые технологии с целью получения дохода, оперативно оценивать инновации, нестандартность мышления.

Коммуникативная компетенция включает умения ясно и четко излагать мысли, убеждать, аргументировать, строить доказательства, высказывать суждения, передавать информацию, устанавливая межличностные связи, деловые контакты, выбирать оптимальный стиль общения в различных деловых ситуациях, готовность к толерантному общению, организовывать и поддерживать диалог, умение аргументировать и отстаивать свою позицию.

Мотивационно-волевая компетенция включает умение ставить цели, планировать, организовывать траекторию личностного развития, стремление к самосовершенствованию, настойчивость, инициативу, самоорганизацию, последовательность, умение контролировать ситуацию, уверенность в себе,

ответственность за обязательства, умение работать в команде, влиять и убеждать, преобладание мотива достижения над мотивом избегания неудач, стремление к преодолению препятствий в достижении поставленной задачи, умение организовывать деятельность, высокий самоконтроль.

Социально-аксиологическая компетенция включает умение соблюдать нормы профессиональной этики, социально-ориентированную деятельность, социальную ответственность, умение признавать значимость духовно-нравственных ценностей, способность перестраивать свое поведение в соответствии с культурными особенностями субъектов взаимодействия в рамках профессиональной деятельности, проявлять эмпатию к представителям других культур, способность к работе с клиентом без предвзятости суждений в отношении его национальности, ориентация на социальные ожидания.

Указанные характеристики предпринимательской компетентности нельзя рассматривать изолированно, поскольку они носят интегративный характер.

Таким образом, предпринимательская компетентность – это интегративно личностное образование, объединяющее совокупность экономико-правовой, организационно-управленческой, коммуникативной, мотивационно-волевой и социально-аксиологической компетенций, владение которыми помогает успешно решать различные бизнес-задачи и достигать высоких результатов деятельности.

В качестве психолого-ориентированных структурных компонентов мы выделяем знания и умения (когнитивный компонент), характеристики предпринимательского мышления (интеллектуальный компонент), опыт поведения, общения, деятельности (деятельностно-поведенческий компонент) (рис. 1).

Успешное решение предпринимателем стратегических, тактических, оперативных задач предполагает сформированность многообразных компетенций.

Представлена структура предпринимательской компетентности, которая позволяет успешно решать бизнес-задачи и достигать высоких результатов деятельности.

Разработанная схема потребовала проектирования психолого-педагогического сопровождения формирования психосоциальной готовности личности к предпринимательской деятельности в процессе вузовской подготовки.

Отмечая, что далеко не каждый может стать продуктивным предпринимателем, многие авторы (Р. Брокхаус, А.Л. Журавлев, Д. МакКлелланд, В.В. Новиков, В.П. Позняков и др.) подчеркивают, что эффективность предпринимательской деятельности зачастую зависит от психологических факторов: удовлетворенности, мотивации, конкурентоспособности, степени риска, умения принять нестандартное решение, стратегии поведения в случае неудачи и др.



Рис. 1. Структура предпринимательской компетентности

Ханова З.Г. (2011) рассматривает психологическую готовность студентов к предпринимательской деятельности как сложное интегральное психологическое образование, способствующее обеспечению адекватных условий для успешной предпринимательской самореализации личности в современных социально-экономических условиях, представляющим собой единство целевых, мотивационных, когнитивных и волевых компонентов.

Психосоциальная подготовка при создании в вузе определенных условий будет способствовать успешному формированию предпринимательской компетентности.

Психосоциальная подготовка – это целенаправленный процесс формирования предпринимательской компетентности, обуславливающей эффективность деятельности личности, включающий создание благоприятного

социально-психологического климата, готовность к предупреждению и разрешению конфликтов, владение навыками компетентного общения.

Рассмотрение задач личностно-профессионального развития в процессе подготовки основывается на системном подходе к анализу сознания и деятельности, на концепции преодоления трудностей как перестройки системы отношений и взаимосвязей личности, на психолого-педагогической разработке проблематики продуктивной профессионализации, эффективного развития и включения творческого потенциала, движения к вершинам профессионально-личностного роста (Караванова, 2015, с. 116).

Формирование предпринимательской компетентности студентов в процессе обучения в вузе основано на системном, деятельностном и компетентностном подходах. Предпринимательская компетентность студентов вуза обеспечивается непрерывным психолого-педагогическим процессом, осуществляемым в условиях социального партнерства. Уровнями сформированности предпринимательской компетентности студентов вузу являются:

➤ алгоритмизирующий уровень предпринимательской компетентности определяется умением понимать и запоминать интересующую информацию, применять по алгоритму решения в стандартных ситуациях, умением использовать новые технологии для получения дохода;

➤ эвристический уровень предпринимательской компетентности определяется нахождением новых решений с целью увеличения дохода, быть готовым к риску и способностью к принятию решения в ситуациях близких к нестандартным;

➤ творческий уровень предпринимательской компетентности определяется нестандартностью мышления, умением управлять и организовывать работу, принимать решения в любых ситуациях (стандартных и нестандартных), быть готовым принять на себя ответственность, умением делегировать полномочия, не бояться рисковать, умением генерировать идеи, превращая их в новые технологии с целью получения дохода, быть готовым принять на себя ответственность.

➤ социально-поисковый уровень предпринимательской компетентности определяется социальностью мышления. Социальный капитал организации характеризуется социальным поведением, социальной ответственностью предпринимателя перед своими работниками, клиентами и социальным доверием. Принимая решение, предприниматель в первую очередь думает о своем социальном статусе (от лат. status – положение, состояние). Например, предприниматель не будет производить продукцию, которая принесет вред населению и наоборот, разрабатывая новые направления своей деятельности, будет думать не только о получении дохода, но и о социальной пользе для людей (выпуск экологически безопасной продукции, принятие на работу людей с ограниченными возможностями здоровья и др.).

Теоретические подходы и проанализированные уровни предпринимательской компетентности дают нам возможность говорить о

необходимости формирования предпринимательской компетентности у студентов в процессе обучения в вузе. Конечно, далеко не каждый человек может стать предпринимателем, но без понимания того, что это такое предпринимательство, сегодня невозможно работать ни в государственном управлении, ни в образовании, ни в социальной сфере.

Факультатив по предпринимательству может рассматриваться как дополнительная подготовка по отношению к основной. Например, если направление подготовки «Социальная работа», то дополнительной подготовкой может быть социальное предпринимательство.

Успех такого факультатива зависит от уровня квалификации преподавателей и тренеров, которые занимаются предпринимательством или занимаются бизнес-консультированием. Обязательно должны быть привлечены эксперты-практики, которые должны взаимодействовать со студентами и как консультанты по отдельным вопросам, и как коучи, занимающиеся подготовкой какой-то команды, и как менторы, сопровождающие уже созданный бизнес. Таким образом, вуз выстраивает связи с успешными предпринимателями, в первую очередь из числа собственных выпускников. Первые шаги в этом направлении уже сделаны на факультете психологии и социальной работы Тверского государственного университета. Так, к преподавательской (теоретической и практической) деятельности привлечены специалисты-практики, которые защитили кандидатские работы в диссертационном совете при факультете, стали кандидатами психологических наук, работают руководителями отделов и директорами центров при Министерстве социальной защиты населения Тверской области (Махновец Л.А., Суханова И.В.), а также Малашенко О.А., окончившая магистратуру по направлению «Социальная работа» и работающая директором ГБУ «Социальный приют для детей и подростков» г. Тверь.

Укоренение предпринимательского духа позволит создать в вузе обстановку, располагающую к предпринимательским стартапам студентов, а сам университет становится важным агентом регионального развития (Чепуренко, 2014, с. 24).

Научный руководитель Лаборатории исследований предпринимательства НИУ ВШЭ Чепуренко А.Ю. отмечает, что система обучения предпринимательству должна быть непрерывна (Чепуренко, 2014, с. 18). Автор отмечает, что в англо-саксонских странах существует многообразие форм и модулей предпринимательского образования, которые проводятся в различных формах: от деловых игр до конкурсов среди детей.

Пропагандировать предпринимательство начинают в средней школе и более серьезно – в старшей школе. Некоторые страны так реализуют профориентационные учебные курсы, формируя у обучаемых навыки и представления о том, как создать свой бизнес, создать индивидуальное предприятие. Так, например, в Германии в которой дуальная система образования (старшеклассники 3 дня в неделю проводят в школе, а 2 дня – работают на крупных предприятиях под руководством мастеров-наставников),

много ремесленников, которые по сути являются микропредпринимателями, и достаточно успешны.

А.Ю. Чепуренко указывает, что большинство вузов в нашей стране гораздо меньше внимания уделяют формированию навыков командной работы, установлению коммуникаций, т.е. созданию благоприятных условий для того, чтобы составленные бизнес-планы не остались на бумаге (Чепуренко, 2014, с. 20).

В высшей школе в области предпринимательства студентов необходимо обучать усилению понимания возможности стать предпринимателями, научить основам ведения бизнеса, умению гибко переопределять задачи исходя из наличных ресурсов, умению взаимодействовать с другими (Амирян, 2005).

А.Ю. Чепуренко (2014) предлагает рассмотреть включение в структуру образовательных программ всех российских вузов целостный образовательный модуль по предпринимательству.

На первом этапе обучения студенты должны понять природу предпринимательства, рассмотреть представления о бизнесе, понять, чем отличается предпринимательский тип действия и мышления. Если студент после этого обучения и не станет предпринимателем, он научится лучше понимать специфику предпринимательства. На втором этапе обучения предпринимательству студенты получают полезные знания в области бизнес-планирования, финансирования, командообразования, а также изучат ресурсы. На третьем уровне обучения студенты представляют бизнес-проект, который оценивают эксперты, проводятся консультации по различным аспектам.

Предпринимательская компетентность позволяет личности выйти за рамки полученной профессии. Личностно-профессиональное формирование предпринимателя невозможно вне развития и саморазвития. Процесс личностно-профессионального развития сводится к реализации потребности в самосовершенствовании, самодвижении, построении себя как личности. Благодаря этому становится возможным не только ориентироваться на завтрашний день, но и активно строить его, целенаправленно раздвигать границы своего развития (Караванова Л.Ж., Караванова Т.А., 2014, с. 99).

Способность человека к саморазвитию, «к радикальному, все захватывающему самообновлению» Г.С. Батищев рассматривает с точки зрения его высших творческих и смыслообразующих устремлений. Идея творческого развития описывается словами «развитие самого способа развития» (Батищев, 1997, с. 31), понимаемого как некоторое сверхусилие, свехтрудность, превозмогание себя. Согласно Батищеву, важно научиться преодолевать в себе, в каждый конкретный миг своего бытия, косную силу инерции, упрощающую любое развитие (Батищев, 1997, с. 39-41),

Современная экономика, по мнению Л.Г. Дикой, «требует качественно иного уровня профессионализма: более универсального, соответствующего общецивилизационным нормам подготовки специалистов и выполнению профессиональных функций на уровне мировых стандартов, а также обеспечивающих их конкурентоспособность...» (Дикая, 2007, с. 29). В то же время Л.Г. Дикая и А.Л. Журавлев отмечают, что успешность

профессионального развития в большинстве случаев проявляется как личностно-профессиональное развитие (Дикая, 2013).

Т.А. Жалагина (2014) и Н.В. Копылова (2010) отмечают, что профессиональное развитие студента-специалиста имеет свои особенности, обусловленные спецификой его деятельности, что и является основанием для самоанализа и целеполагания в собственной образовательной и самообразовательной деятельности.

Наиболее важным и значимым условием стимулирования профессионального роста специалистов является осуществление психолого-педагогического сопровождения разными преподавателями, выражающими гуманистические ценности, проявляющими себя «конгруэнтными» (К. Роджерс) личностями, обладающими искусствами уважения, понимания, психологической помощи (С.Л. Братченко), а также предметная среда (создание комфорта, уюта и т.д.) в качестве условия развития профессионального потенциала личности (Караванова, 2015, с. 117).

Для студентов факультета психологии и социальной работы привлекательным в предпринимательской деятельности явилось следующее: материальное благополучие, экономическая свобода и независимость, профессиональная самореализация.

Занятия предпринимательской деятельностью студенты связывают зарабатыванием больших денег (71%), иметь уважение близких и знакомых людей (78%), готовность к деловому общению (57%) и быть профессионально известным человеком (79%), отметили наличие у себя коммуникативных (83%) и организаторских способностей (46%), оптимальный стиль управления и конструктивное поведение в конфликтных ситуациях (81%), в тоже время, никто из исследуемых не захотел брать ответственность на себя, как и склонность к деловому риску не выбрал никто. У многих студентов отмечено наличие коммуникативных качеств (83%) в отличие от организаторских способностей (41%).

К опасностям в предпринимательской деятельности были отнесены: разорение – 57%, страх стать жертвой мафиозных групп – 64%, потеря профессиональной квалификации – 32%.

Желание работать предпринимателем указали – 23%. Большинство студентов предпочитают работать в условиях умеренного риска (65%), но необходимость психосоциальной подготовки к предпринимательской деятельности отметили 92%.

По мнению Д.А. Китовой и Б.Н. Дышекова следует учитывать, что буквальное копирование успешной деятельности одного предпринимателя не может обеспечить гарантированный успех другому. Из чего следует, что в образовательном учреждении научить успешной предпринимательской деятельности не представляется возможным и следует говорить лишь о формировании психологической готовности к ней (Китова, Дышеков, 2011, с. 30).

Психологическая готовность к предпринимательской деятельности – это эмоциональный настрой личности на активное включение в деятельность, реально способствует разрешению определенных социально-экономических проблем для определенной социальной группы.

По мнению Сулаевой Е.П., достижение высокого уровня сформированности предпринимательской компетентности студентов обеспечивается корректировкой образовательного процесса, заключающегося в отражении региональной специфики содержания образования в учебных планах и программах, в согласовании с работодателями содержания и форм оценки учебных достижений студентов, в направленности профессиональной деятельности участников образовательного процесса образовательных учреждений на взаимодействие с работодателями Сулаева, 2011).

С целью формирования психосоциальной подготовки студентов к предпринимательской деятельности может быть предложен спецкурс «Предпринимательская компетентность: психосоциальный аспект».

Составными компонентами данной программы являются:

- ✓ теоретические основы психологической готовности к предпринимательской деятельности;

- ✓ лекции-консультации по проблемам лидерства, стиля управления, групповой динамики психологического климата, управления конфликтом и др.;

- ✓ консультационно-информационные тренинговые занятия «Формирование коммуникативной умений», составляющими элементами которых являются коммуникативно-ролевые игры;

- ✓ презентации и защита авторских предпринимательских проектов.

Многое из данного спецкурса используется на практических занятиях по подготовке бакалавров по направлениям «Психология» и «Социальная работа» на факультете психологии и социальной работы в Тверском государственном университете, но сложившаяся система профессиональной подготовки не реализует в полной мере возможности формирования предпринимательской компетентности. Целенаправленная работа в системе высшего образования демонстрирует потенциальные возможности психолого-педагогического сопровождения профессионального развития студентов.

Спроектированное формирование психосоциальной готовности личности к предпринимательской деятельности в процессе вузовской подготовки будет способствовать не только самореализации личности, но и ее конкурентоспособности как важной составляющей национальной идеи (Журавлев, Ушаков, 2011, с. 5).

3.3. СУБЪЕКТНО-РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД К ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ «ВЫГОРАЮЩИМ» СПЕЦИАЛИСТАМ¹

Теория и практика психологической помощи «выгорающим» специалистам в трудах отечественных и зарубежных психологов

Профессиональное выгорание как феномен современного бытия субъектов труда стоит в ряду важнейших теоретических и прикладных проблем сохранения их безопасности и профессионального здоровья (Водопьянова, 2013, 2014; Дикая, 2010; Китаев-Смык, 2007; Орел, 2005). Для разработки эффективных моделей профилактики и коррекции выгорания важным представляется систематизация накопленного опыта в данном направлении. Анализ зарубежной и отечественной специальной литературы показывает, что выделяются три основных подхода профилактики и коррекции выгорания: организационно-ориентированный (профессионально-ситуационный), личностно – ориентированный и профессионально-комплексный, интегрирующий превенции на личностном и организационном уровнях.

Организационно – ориентированный подход направлен на активизацию организационно - управленческих ресурсов – совершенствование менеджмента на уровне отдельных подразделений и организации в целом, оптимизацию организационной среды, информационных потоков на всех уровнях и способах взаимодействия работников, создание благоприятной рабочей атмосферы и организационной культуры (Водопьянова, 2008). Потенциальные возможности организационного подхода велики, но его внедрение требует значительных материальных вложения, усилий и времени (Maslach, 1999).

Согласно изысканиям М.Р. Leiter, С. Maslach наиболее эффективным является комбинированный подход к превенции выгорания, включающий оптимизацию организационного менеджмента и программами обучения персонала. Отмечается, что изменения должны касаться шести основных областей рабочей жизни: рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение, рабочий коллектив, справедливость, ценности. В целях профилактики выгорания в каждой из этих областей возможны изменения на уровне управления и на уровне изменения отношения к ним. При этом, организационные изменения не будут успешны, пока обучающие программы не изменят необходимые индивидуальные навыки и установки. Важным аспектом эффективности организационных изменений для профилактики профессионального выгорания выступает повышение справедливости и равенства в организации. Продуктивность комбинированного подхода (организационно - управленческого и обучающего) объясняется тем, что он способствует развитию вовлеченности в работу, сближению корпоративных и персональных ценностей, более тесному союзу с организационной миссией,

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ, название гранта «Теоретико-методологические основы ресурсного подхода к психологическому обеспечению профессионального здоровья руководителей» № 15-06-106 38.

особенно с теми аспектами, которые имеют отношение к качеству рабочей жизни в организации (Leiter, Maslach, 2005). Рабочая среда, которая поддерживает позитивное отношение у своих сотрудников и высокое качество организационной жизни, создает условие для здоровой энергии, трудовой мотивации, вовлеченности в работу без выгорания. Для снижения организационных детерминант профессионального выгорания в практике стрессменеджмента широко используются управленческое консультирование, коучинг, деловые игры, восстановительные мероприятия, всевозможные психологические тренинги. Отмечается, что профилактические мероприятия должны учитывать особенности профессиональной деятельности и специфических для нее факторов риска, а также возраст, пол, стаж работы, статусно – ролевые позиции (Орел, 2001).

С позиций субъектно-ресурсной подхода рабочая среда и организационный менеджмент создают условия для активизации интра- и интересубъектных ресурсов противодействия профессиональному выгоранию работников.

В русле личностно-ориентированного подхода к профилактике и коррекции выгорания ученые и практики опираются на различные теоретические модели его возникновения и психотерапевтические школы. Стратегии индивидуально-ориентированной психологической помощи можно дифференцировать по степени вовлеченности человека (его субъектной активности) в процесс противодействия выгоранию (осознанности, мотивации, ответственности за самоизменение и самореализацию и др.), по методологическим коррекционно-терапевтическим подходам на поведенческие, психодинамические, экзистенциально-гуманистические и трансперсональные, по направленности психологических интервенций на внутрличностные «мишени».

В контексте субъектно-ресурсного подхода к природе профессионального выгорания и в соответствии с нашей моделью ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию мы выделяем три группы стратегии личностно – ориентированной помощи «выгорающим» специалистам: ресурсосберегающие (разгрузочно-профилактические) стратегии, направленные на сбережение или быстрое восстановление психологических ресурсов; ресурсо – развивающие стратегии, направленные на развитие и восполнение дефицитов профессиональных компетентностей и личностных ресурсов, сохранение устойчивого психофизиологического функционирования субъектов труда; коррекционно- реабилитационные стратегии, ориентированные на развитие ресурсов совладания (копингг-ресурсов), компенсацию утраченных ресурсов или на их реконструкцию (рис. 1).

Ресурсо – развивающие стратегии психологической помощи «выгорающим» специалистам направлены на развитие профессионально-важных качеств, компетентностей, способствующих организационной и профессиональной адаптации с учетом этапов профессионализации, на активизацию ситуационных и диспозиционных ресурсов субъекта труда в

виде активных жизненных установок, позитивных убеждений, а также психологической готовности к поиску внешних ресурсов в виде социальной, профессиональной, эмоциональной и др. видов поддержки. Мероприятия, ориентированные на активизацию ресурсного обеспечения (расширение «ресурсной базы») субъектов труда целесообразно начинать на этапах стагнации или первых признаках регрессии профессионально-личностного развития.

В качестве профессионально-ситуационных факторов риска выгорания специалистов «помогающих» профессий исследователи наиболее часто называют напряженные взаимоотношения в коллективе, трудные коммуникации с клиентами, пациентами, администрацией. Поэтому психологическая помощь «выгорающим» специалистам фокусируется, в первую очередь, на совершенствовании навыков профессиональных коммуникаций с нездоровыми пациентами, психологической разгрузке и психоэнергетическом восстановлении (Юрьева, 2004).

Одним из примеров данного подхода является программа Т. Evans, R. Villavisanis для психотерапевтов (Evans, 1994). Положительный эффект получен также в программе голландских психологов, ориентированной на повышение эмпатичности медсестер как профессионально-важных компетентностей (Dierendonck, 1995).

Данные стратегии можно назвать как профессионально-компетентностные, которые первично направлены на профессиональное развитие и профессиональную адаптацию, а вторично – на самореализацию, самоосуществление, благодаря чему уменьшается риск выгорания.

Мы полагаем, что при повышении компетентности и продуктивности работы субъект профессиональной деятельности получает позитивное внешнее и внутренне подкрепление значимости и смыслов его личностно-трудовых затрат, приобретает уверенность и независимость от внешних стрессовых воздействий. Ценностно-смысловое подкрепление повышает мотивацию деятельности, самодетерминацию, самоидентичность, самооценку, способствует позитивному взгляду на профессиональные вызовы и более оптимальному энерго-информационному взаимодействию субъекта труда с профессионально-трудными ситуациями, что сказывается на снижении риска профессионального выгорания. Позитивной стороной ресурса – развивающих стратегий является гуманистический взгляд на природу человека, опора на субъектную активность в борьбе с негативными последствиями феномена выгорания.

К ресурсо-развивающим технологиям профилактики синдрома выгорания можно также отнести групповые семинары и индивидуальную психотерапевтическую работу с «выгорающими» специалистами на основе трансактной модели Г.А. Робертса (Робертс, 1999), которая направлена на изменение позиции относительно себя, трудных ситуаций и ответственности за поиск новых ресурсов самоизменения. Анализу подвергаются ресурсные аспекты всех эго-состояний. Г.А. Робертса подчеркивает, что диагностика эго-

состояний полезна как в профилактических, так терапевтических целях синдрома эмоционального выгорания. Психологические интервенции направлены на поиск здорового начала и личных ресурсов субъектов труда. По своей сути, данная стратегия направлена на повышение ответственной субъектной позиции «выгорающих» специалистов. Пример программы Г.А. Робертса явно показывает направленность превентивной работы с «пораженными выгоранием» на активизацию их субъектно-личностных ресурсов и усиление активной жизненной позиции для противодействия профессиональному выгоранию – персональная ответственность, целенаправленная активность, осознанность, самодетерминация, саморегуляция, саморазвитие и др.

Ресурсо-развивающий подход при оказании психологической помощи специалистам подверженным выгоранию активно разрабатывается в российской психологии. В частности, О.И. Бабич установила, что вероятность профессионального выгорания снижается по мере усиления таких личностных ресурсов как осмысленность жизни; интернальность; позитивное самовосприятие и «внутренняя поддержка»; естественность поведения; межличностная чувствительность и гибкость поведения во взаимоотношениях с окружающими; способность жить настоящим; свобода и ответственность; позитивное, целостное восприятие мира и человеческой природы. В качестве системообразующих ресурсов противодействия выгоранию автор определила самоактуализацию, осмысленность жизни и интернальность личности (Бабич, 2007).

Коррекционно-реабилитационные стратегии психологической помощи специалистам подверженным выгоранию в отличие от первых двух групп стратегий, представляют собой более глубинные, каузально-ориентированные психологические интервенции, базируются на экзистенциально-феноменологическом подходе, направлены на восстановление или компенсацию утраченных субъектно-личностных ресурсов для преодоления стрессовых обстоятельств жизни, экстремальных ситуации и кризисов. Одним из позитивных примеров данного направления является превентивная программа А. Лэнгле (Лэнгле, 2008). С позиций логотерапевтического подхода А. Лэнгле рассматривает эмоциональное выгорание как особую форму экзистенциального вакуума и одновременно как форму депрессии. Он считает, что процесс выгорания возникает из-за отсутствия внутреннего согласия в отношении содержания своей работы и дефицитов экзистенциальной мотивации. Согласно его экзистенциально-мотивационной концепции терапия выгорания лежит в области восполнения дефицитов четырех фундаментальных мотиваций для жизни человека: 1) «опора, пространство и защита», чтобы жить здесь и сейчас; 2) высокое качество жизни, которое нравится и доставляет радость субъекту жизни; 3) аутоидентичность – право быть самим собой, отличаться от других, уважительное внимание к себе, справедливая оценка и признание другими ценности человека как личности; 4) «обнаружение того, ради чего стоит жить (смыслы, ценности, позиция открытости тому, что может произойти, смысловые ориентиры и др). Данная программа представляет

собой поэтапную терапию эмоционального выгорания, основной целью которой является «выращивание» аутентичных экзистенциальных установок для восполнения их дефицитов и достижения истинного, экзистенциального смысла действий и экзистенциальной исполненности. Новые аутентичные экзистенциальные установки есть главная польза, которую может «вынести для себя человек, прошедший через страдания синдрома эмоционального выгорания».

Согласно А. Лэнгле, к выгоранию ведут следующие дефициты субъектной активности: пассивность и апатия (низкая самодетерминация), мотивация не на содержание деятельности, задачи, а на побочные цели-карьерные устремления, власть, зарплата, признание, социальное принятие, исполнение долга и др. (преобладание внешней мотивации над внутренней), низкая осознанность смыслов жизни, истинных ценностей деятельности (низкая сознательная регуляция жизнедеятельности), зависимость от внешне привнесенных мотиваций (низкая автономия), низкая эмоциональная вовлеченность. Причиной этого может являться то, что человек в профессии в течение длительного времени не проживает истинных ценностей и исполненности в работе, пассивность в установлении профессиональных контактов, низкая субъектная ответственность. Отстраненность от переживаний, жизнь без полноты переживаний характеризует человека как эмоционально закрытого или нерелексивного. В отличие от этого «позиция открытости» по А. Лэнгле – это личностный ресурс противодействия выгоранию. Интенциональность позволяет человеку быть субъектом собственной жизни, делать запросы ситуации в отношении себя, находить дефициты, смыслы и новые решения, т.е. быть деятелем собственной жизни. В контексте данных взглядов, выгорание это – не «плата за сочувствие», а расплата за бесчувствие и закрытость от мира. Остается не выясненным вопрос является ли эти личностные переменные природными или приобретенными в ходе жизни свойствами, наподобие «выученной беспомощности». На наш взгляд, программа А. Лэнгле направлена на коррекцию или восполнение экзистенциальных и мотивационных ресурсов. Восполнение дефицитов экзистенциальных смыслов в программе А. Лэнгле это – помощь в активизации когнитивно-смысловых ресурсов субъекта жизни. Взгляды А. Лэнгле о базовых личностных детерминантах эмоционального выгорания и программа его профилактики посредством «выращивания» аутентичных экзистенциальных установок подтверждают представления о большой роли субъектной активности для достижения самореализации и самоосуществления.

Другим примером коррекционно - реабилитационных стратегий психологической помощи является программа «Вызов внутреннему мастерству», разработанная голландскими учеными на основе идей трансперсональной психологии (Dierendonck, 2005). В качестве основных задач авторы выбрали цели трансперсонального консультирования – достижение самопринятия и раскрытие убеждений (личных, семейных, культурных и др.), которые создают реальность человека. Первая задача программы – помощь в

интеграции – синтезировании человека вокруг личного «Я». Вторая задача – раскрытие личных потенциалов и знание духовного психосинтеза – интеграции личности вокруг более глубокого центра, духовного «Я», т.е. реконструкция духовных ресурсов. В результате проведенной программы ученые обнаружили снижение уровня эмоционального истощения и повышение удовлетворенности профессиональной успешностью у участников программы, а также усиление переживаний счастья, ясности эмоций, цели и смысла жизни, внутренних ресурсов и трансцендентности в экспериментальной группе по сравнению с контрольной группой. Также было обнаружено улучшение эмоционального интеллекта и способности справляться с негативными эмоциями, снижение эмоционального истощения за счет активизации эмоциональных ресурсов участников программы. Не установлено, улучшила ли программа способность участников справляться со стрессорами на работе. Ученые объясняют это тем, что данный подход был сугубо индивидуально-ориентированным. Интегральная программа, по их мнению, должна включать измерения и инновационные изменения также и на организационном уровне. Лонгитюдные исследования показали, что редукция профессиональных достижений может стать отправной точкой выгорания, за которой следует цинизм (деперсонализация) и эмоциональное истощение (Dierendonck, 2001). Согласно полученным результатам, удовлетворенность профессиональными достижениями играет ключевую роль в противодействии процессам выгорания. В итоге авторы утверждают, что трансперсонально-ориентированные программы превенции могут быть эффективны для снижения уровня выгорания и увеличения уровня счастья, эмоционального интеллекта и чувства духовности (spirituality). Пример данной программы говорит о важности ресурсов положительных состояний (счастья, благополучия, позитивное подкрепления, переживание успеха и др.) для повышения устойчивости к выгоранию.

По мнению ряда ученых, противодействие выгоранию может достигаться с помощью активизации позитивного мышления и эмоционального настроения, формирования установок на «личное счастье». С позиций субъектно-ресурсной концепции, это позитивно-эмоциональные ситуационные и позиционные ресурсы. Способность человека инициировать, сохранять и обращаться к ресурсной базе позитивных образов памяти, воображения, программирования является сильной стороной его субъектной активности. Стратегии психологических интервенций должны способствовать инициации ресурсов позитивного функционирования личности. Главными вектором индивидуальной психологической помощи «выгорающим» является создание условий для проявления субъектной активности и постановка таких задач, решение которых ведет к новым экзистенциальным установкам, способствуют самореализации – гармонизации информационно-энергетического взаимодействия человека с реальным (жизненным) миром.

Некоторые авторы отмечают, что наибольший положительный эффект достигается при интегрированном подходе к профилактике выгорания на персональном и организационном уровнях. К эффективным интегрированным

стратегиям ученые относят внедрение в организациях наставничества, супервизорства, проведение дебрифингов после травматических событий, повышение квалификации, планирование карьерного роста (Леонова, Кузнецова, 2007; Орел, 1999). По сути, это расширение ресурсной базы субъектов труда благодаря конструктивно-позитивной поддержки, повышению компетентности, принятию себя, повышению уверенности, расширению горизонтов самосознания.



Рис. 1. Направления интегрированной технологии организационных и лично-ориентированных интервенций для противодействия профессиональному выгоранию

Высокий положительный эффект дает интеграция превентивных стратегий на персональном уровне и стратегий превенции на организационном (корпоративном) уровне в контексте организационно-экологической парадигмы оптимизации условий труда. Примером интегрированного подхода к профилактике выгорания служат идеи и рекомендации М. Burisch (Burish, 1993). Автор отмечает, что люди, пораженные выгоранием, истощены и деморализованы, поэтому им необходимо немедленно выделить время и пространство для восстановления энергии, прежде чем обсуждать, что послужило причиной нарушений, и составить план ответных мероприятий. По мнению М. Burisch, предупреждение выгорания зависит, прежде всего, от личного отношения к собственному здоровью и проблеме выгорания. В частности, для «борьбы» с выгоранием психиатров он предлагает изменить пассивное отношение к себе как «жертве» обстоятельств на отношение к себе как «борцу» за собственное здоровье; рассматривать ситуацию как «вызов», взять ответственность за сохранение собственного здоровья вместо отрицания симптомов его нарушения, научиться распознавать признаки выгорания и отказаться от обвинения других. М. Burisch рекомендует каждому человеку, который поражен выгоранием стать своим собственным высококвалифицированным специалистом по устранению стресса и научиться выстраивать жизненные приоритеты, заботиться об изменении образа жизни, переменах в повседневной рутине. Отмечается, что это долгий и сложный процесс изменения ради сохранения душевного благополучия и профессионального здоровья в целом. Наряду с мероприятиями предупреждения выгорания на персональном уровне М. Burisch отмечает необходимость включения в профессиональную подготовку врачей элементов психологической компетентности их саморегуляции: обучение техникам контроля собственного времени, уверенности в себе, повышения знаний о стрессе и принципах проведения дебрифинга после критического события, освоение техник релаксации и др.

Для лично-ориентированной подготовки врачей М. Burisch рекомендует личностное развитие, формирование социальных навыков, умений выстраивать хорошие взаимоотношения с больными, как фундамента для использования медицинских знаний и технических навыков в дальнейшем терапевтическом процессе. На уровне корпоративной помощи против выгорания М. Burisch отмечает важность повышения осведомленности специалистов о важных профессиональных качествах, умениях, способностях к рефлексии личных недостатков и успехов. Для молодых сотрудников, впервые приступивших к работе, рекомендуется реалистически и адекватно вводить их в курс дела, организовать системы наставничества для обеспечения качественной, количественной и клинической сторон работы, а также поощрять и содействовать организации персонального наставничества. Постоянное профессиональное совершенствование рассматривается как важный аспект стратегии противодействия профессионального выгорания. Важно отметить, что интегральный подход М. Burisch к профилактике выгорания опирается на

гуманистические идеи психологической помощи профессионально-личностному развитию специалистов и конструктивной обратной связи в организации.

Основные положения субъектно-ресурсного подхода к психологической помощи субъектам труда подверженным выгоранию

Анализ практико-ориентированных программ профилактики и коррекции профессионального выгорания показал, что положительные эффекты после них связаны с повышением субъектной активности и расширением ресурсообеспечения специалистов, подвергающихся риску профессионального выгорания (Водопьянова, 2011).

Эффекты частичного снижения выраженности синдрома выгорания наблюдаются при использовании различных методологических подходов. Однако наиболее существенные положительные эффекты обнаруживаются в превентивных программах, ориентированных на развитие ресурсов человека как активного субъекта деятельности, жизненного пути, самореализации. Результаты теоретического анализа и обобщение результатов собственных практических исследований легли в основу субъектно-ресурсной концепция профессионального выгорания и модели психологической помощи «выгорающим» специалистам.

Одним из центральных положений нашего субъектно-ресурсного подхода к психологической помощи «выгорающим» специалистам является понимание профессионального выгорания как системного качества субъекта труда в отличие от его традиционного понимания только как негативного психического состояния. Системный характер профессионального выгорания проявляется в психических состояниях, процессах, диспозициях и отношениях к себе, к субъектам и объектам профессиональной деятельности, в деформации профессиональной направленности в виде смыслового отчуждения и ресурсо-разрушающих копинг-стратегий. Развитие профессионального выгорания рассматривается нами как следствие снижения ресурсного обеспечения и инволюции ресурсов субъекта из-за нарушения энергоинформационного взаимодействия в системе «субъект труда – профессия – организация – социум».

Актуализация новых ресурсов замедляет или приостанавливает процессы профессионального выгорания. В связи с этим задачей психологической помощи является расширение или восстановление «ресурсной базы» субъекта труда. В «ресурсную базу противодействия» профессиональному выгоранию входят ситуационные и диспозиционные ресурсы субъекта, способствующие профессионально-личностному развитию, сохранению устойчивости функционирования и самореализации, а также когнитивно-поведенческие стратегии преодоления профессионально-трудных ситуаций и жизненных обстоятельств: чем выше их значения, тем меньше выраженность профессионального выгорания.

Второе важное положение субъектно-ресурсного подхода к психологической помощи «выгорающим» специалистам относится к пониманию ресурсов противодействия стрессогенным факторам

профессиональной деятельности субъекта. Ресурсы противодействия стрессогенным факторам, в том числе профессиональному выгоранию представляют собой систему ситуационных и диспозиционных взаимосвязанных и взаимовлияющих факторов (внутренних и внешних условий), способствующих профессионально-личностному развитию субъекта труда, сохранению продуктивного функционирования и преодолению профессионально и лично - трудных ситуаций для достижения желаемых целей человека как субъекта деятельности. Ситуационные ресурсы – внутренние и внешние условия, возможности многоуровневой психологической регуляции, способствующие адаптации к текущим ситуациям. Диспозиционные ресурсы это – интра - и интерсубъектные факторы психологической регуляции, обеспечивающие устойчивое функционирование, проактивное совладание, достижение целей и задач в настоящем и будущем времени.

Третье положение субъектно-ресурсного подхода относится к сочетанию организационно-управленческих и персональных усилий и ресурсов для противодействия профессиональному выгоранию. Система противодействия профессиональному выгоранию связана с расширением и сохранением «ресурсной базы» субъектов труда и может реализовываться как организационное управление, так и самоуправление личными ресурсами. Интегрированная психологическая помощь «выгорающим» субъектам труда должна быть ориентирована на повышение их конструктивной активности и ответственности относительно развития, сохранения и реконструкции ситуационных и диспозиционных профессионально-важных ресурсов.

Субъектно-ресурсная модель стратегий психологической помощи «выгорающим» специалистам

На основе субъектно-ресурсной концепции профессионального выгорания нами разработана базовая модель стратегий психологической помощи «выгорающим» специалистам, направленная на расширение их «ресурсной базы». Согласно данной модели стратегии психологической помощи, самопомощи и организационного управления должны быть направлены на развитие, сохранение ресурсов, восстановление или необходимую реконструкцию утраченных ресурсов субъектов труда. Помощь в повышении ресурсообеспечения может быть сфокусирована на ситуационные, диспозиционные, профессионально важные качества в зависимости от индивидуальных особенностей субъектов труда и дефицитов их психологических ресурсов (рис. 2).

Наша методика психологической помощи на основе ресурсной модели содержит 9 модулей, ориентированных на расширение системы психологических ресурсов разных уровней регуляции: рефлексия профессиональной идентичности, личных ресурсов и их дефицитов; рефлексия и активизация мотивационно-побуждающих к развитию ресурсов; рефлексия коммуникативных профессионально-важных ресурсов и компетентностей; рефлексия и активизация мотивационно-волевых ресурсов личностного роста и самоорганизации (мотивация к самоизменению); активизация ресурсов

самодетерминации, автономности и ответственности за реализацию значимых целей, задач и планов; актуализация ресурсов самоподдержки и уверенности в успех – развитие диспозиционных ресурсов (активная жизненная позиция и оптимизм, позитивное самоотношение, уверенность в возможную эффективность, позитивные отношения к сосубъектам профессиональной деятельности; развитие ресурсов преодолевающего поведения с учетом ситуационного контекста, в том числе с учетом временных локусов прошлого, настоящего и будущего; психоэнергетический модуль – расширение арсенала способов психофизической саморегуляции, освоение способов преодоления психоэнергетического истощения, дефицитов энергетических ресурсов; активизация самоконтроля достижений – оптимизация оценивания результатов, корректировка критериев их оценивания, декомпозиция целей или задач.

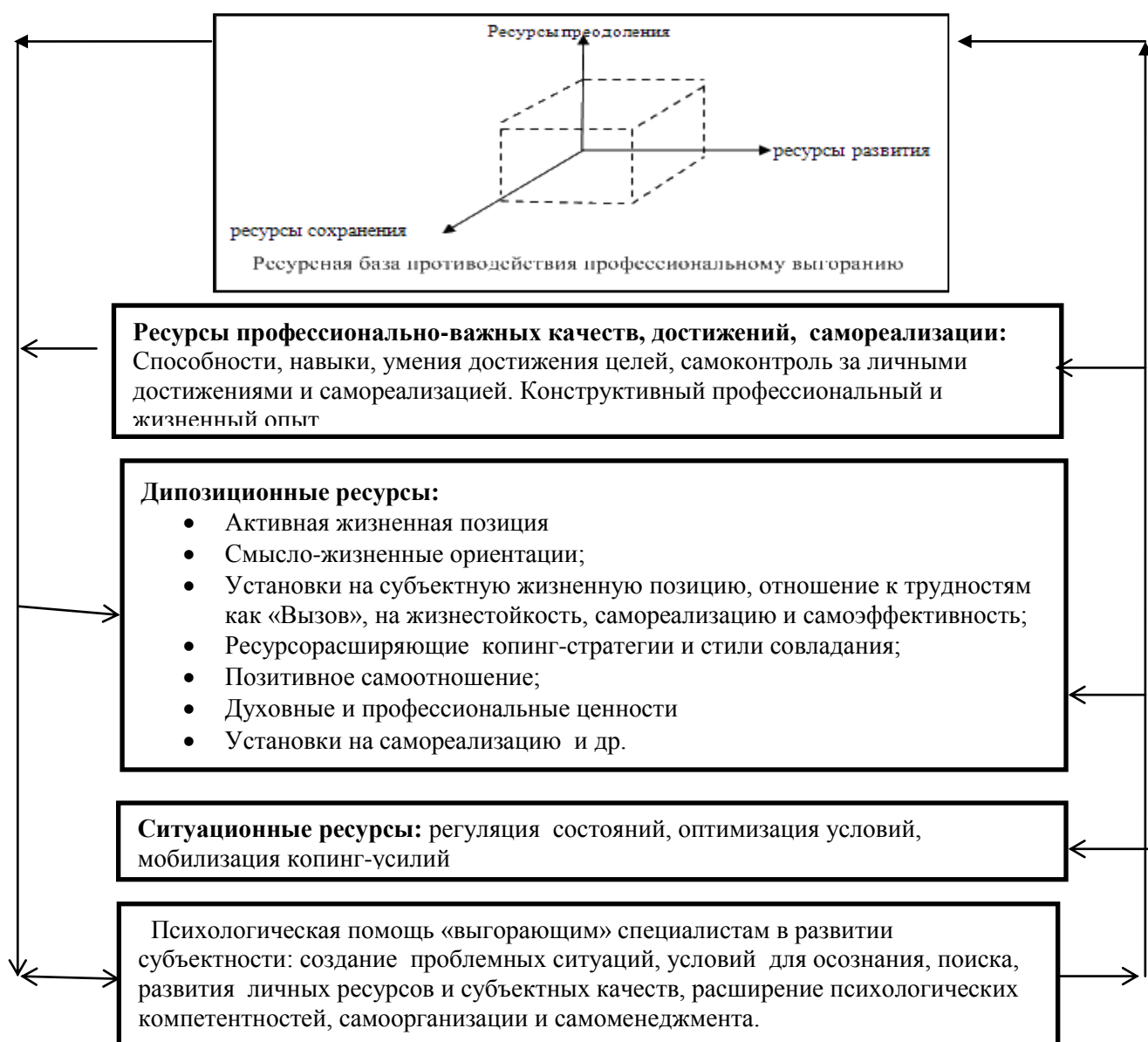


Рис. 2 – Направления интервенций психологической помощи, самоуправления или организационного управления на разные уровни ресурсного обеспечения субъектов труда

Каждый модуль содержит широкий спектр традиционных тренинговых средств: мини-лекции, дискуссии, ролевые игры, психогимнастика, гештальт-техники, техники психосинтеза, релаксации и активизации, креативные этюды, проективные рисунки, визуализация личных ресурсов, телесно-ориентированные техники, кейсы, персональные консультации между сессиями, домашние задания и др. Корректировка методики и эмпирическая проверка эффективности экспериментальной программы «Анти-выгорание» осуществлялась во многих тренингах в течение 10 лет. В итоге разработан наиболее оптимальный вариант программы, общим объемом 34 часа групповой работы в течение одного месяца, 16-18 часов посттренинговых подкрепляющих сессий, индивидуальных консультаций и заданий по практической реализации новых умений и знаний в течение двух месяцев.

Статистическая проверка эффективности экспериментальной программы проведена в трех группах специалистов (60 чел). Мониторинг выраженности профессионального выгорания и ресурсов противодействия ему в процессе проведения экспериментальной программы осуществлялся с помощью комплекса методик, оценивающих внешне наблюдаемые проявления субъектной активности (экспертное наблюдение) и внутренние – субъективно переживаемые признаки профессионального выгорания: самоотчеты, проективные тесты, опросники «Профессиональное выгорание», «Психологическое отчуждение», «Оценка потерь и приобретений персональных ресурсов», стратегий совладающего поведения, шкалы для оценки субъектной активности и самооэффективности (Водопьянова, 2014).

Спустя три месяца после начала программы наблюдалось статистически значимое снижение выраженности профессионального выгорания по трем его субфакторам и показателей смыслового отчуждения; значимо повысились показатели ресурсной обеспеченности (индекс ресурсности, «самоэффективности», «субъектности»). Выявлено, что коррекция профессионального выгорания («обратимость выгорания») осуществляется труднее при высокой выраженности выгорания. В соответствие с новой стандартизацией интегрального показателя выгорания это 4-5 стадии выгорания.

Полученные результаты подтвердили эффективность и научную обоснованность ресурсной модели противодействия профессиональному выгоранию, перспективность использования субъектно-ресурсного подхода к оказанию психологической помощи «выгорающим» специалистам и подтверждают позитивный взгляд на возможность профилактики и коррекции профессионального выгорания.

Выводы

1. С позиций субъектно-ресурсного подхода позитивные эффекты большинства превентивных программ «антивыгорания», представленных в литературе, достигаются благодаря активизации субъектной активности – повышение осмысленности жизни, ответственности, профессиональной самоидентичности, индивидуализации и социальной интеграции личности в профессиональной

деятельности, интенциональности, позитивного мышления, самотрансцендентности, самодетерминации, предметно-смысловой активности и т.п.

2. Прогрессивный характер субъектно-ресурсного подхода состоит в том, что он ориентирован не столько на симптоматику выгорания, сколько на глубинную реконструкцию личности как субъекта трудовой деятельности и жизни в целом.

3. Субъектно-ресурсная концепция природы профессионального выгорания является эффективной для теории и практики противодействия негативным последствиям данного феномена. Наиболее эффективной стратегией противодействия профессиональному выгоранию является интегрированный подход, включающий активизацию ресурсного обеспечения на организационном и персональном уровнях.

4. В структуру ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию субъекта входят:

- ресурсы профессионально-личностного развития – мотивация к личному и профессиональному развитию, личным достижениям, высокому качеству жизни, профессионально-важные рефлексивно-коммуникативные качества, сильные смысло-жизненные ориентации, осознаваемые личные и профессиональные смыслы и ценности, обуславливающие выбор целей и задач;

- ресурсы сохранения устойчивого функционирования – планирование, самоорганизация, самоподдержка, профессиональная идентичность, активная жизненная позиция и др.;

- ресурсы преодоления профессиональных, организационных трудностей и энерго-информационных дефицитов – конструктивные (активные) копинг-стратегий, контроль личных достижений, своевременная декомпозиция целей и коррекция способов их достижения, отношение к трудностям как «вызовам», позитивное и ответственное отношение к личным ресурсам и профессиональному здоровью.

5. Экспериментальная программа психологической помощи «выгорающим» специалистам, разработанная на основе субъектно-ресурсного подхода способствует расширению «ресурсной базы противодействия» субъектов труда, снижению выраженности профессионального выгорания и психологического отчуждения.

3.4. ТВОРЧЕСТВО, КРЕАТИВНОСТЬ И ИННОВАЦИОННОСТЬ В ТРУДЕ: ЭКОПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Одной из глобальных характеристик нашего времени становится инновационный способ развития общества в качестве доминирующего. «... В современной конкурентной борьбе в первую очередь борьба идет не за обладание ресурсами, материальными ценностями, а за способность к нововведениям» (Crazier, 1991, p. 26), которая позволяет субъекту жить и развиваться в условиях ускорения социальных изменений и конкуренции (Герасимов, 1999). Инновационная стратегия жизнедеятельности предполагает готовность личности к быстро наступающим переменам в обществе; готовность к неопределенному будущему за счет развития способности к творчеству; способность к предвосхищению на основе стремления к переоценке ценностей, «сохраняя те из них, которые обладают непреходящей значимостью, и отказ от тех, которые устарели»; способность к сотрудничеству с другими людьми, к совместным действиям в новых ситуациях (Психолого-педагогическое сопровождение..., 2007).

Профессиональная трудовая деятельность является ведущей в жизнедеятельности взрослого человека и имеет ряд существенных признаков, описанных Е.А. Климовым. Один из этих признаков постулирует, что «труд регламентирован социальными нормами, правилами, традициями» (Климов, 1998). Материальное вознаграждение, получаемое субъектом за труд, обеспечивает удовлетворение его базовых потребностей. Еще более усиливает данный материалистический способ понимания труда высказывание французского философа Э. Мунье: «Труд всегда является более или менее вынужденным... Следовательно, он не может нести светлую радость или быть высшим блаженством для человека» (Мунье, 1999, с. 365). С другой стороны, в научной литературе существует и более оптимистичный взгляд на роль труда в жизни субъекта. В современном постиндустриальном обществе важнейшее значение имеет инновационный труд и реализация экзистенциально-творческого начала в трудовой деятельности: «Необходимым условием саморазвития и самореализации индивида является высокий уровень свободы, который достигается лишь там, где прекращается работа, диктуемая нуждой и внешней целесообразностью, а целью производства становится сам человек» (Блажиевская, 2007). Индивидуальность работника, проявления его интеллектуального и творческого потенциала, а также высокий уровень свободы дают возможность осуществлению саморазвития и самореализации субъекта в труде.

Указанные обстоятельства формируют к современной личности противоречивые требования. С одной стороны, труд человека должен обеспечивать высокий уровень финансового благополучия, с другой стороны – быть той сферой жизнедеятельности, в которой личность может творчески реализовать себя. Удовлетворение этих двух требований могло бы привести к значительному улучшению качества жизни человека.

Является ли труд пространством творчества, самореализации, инновационной деятельности? Или же труд – это непрерывное напряжение, преодоление себя ради удовлетворения базовых потребностей? Всякая ли профессия способствует творчеству и инновационности? Или же существуют профессии, в которых творчество невозможно? Какие средовые факторы необходимо учитывать при оценке роли творчества, креативности, инновационности в труде? Ответы на эти вопросы помогут внести толику ясности в многогранные взаимоотношения человека и профессии.

Соотношение понятий «творчество», «креативность», «инновационность», «труд»

Краткий историко-философский обзор позволит нам установить смысловые границы таких понятий как «труд», «деятельность», «творчество».

С точки зрения Я.А. Пономарева, на первобытном этапе развития человека его познавательная и ориентировочная деятельность носит подражательный характер (Пономарев, 1988). В природе человек ищет «образы», подсказки, позволяющие адаптироваться и выживать, поскольку он – самое слабое существо в окружающей его среде. Таким образом, «человек становится «первым» — самым могущественным и умелым в мире, ибо он «последний» — самый неприспособленный, самый неумеющий жить» (Пономарев, 1988, с. 20). Именно эта изначальная исследовательская мотивация, происходящая из животного мира, служит прообразом поисковой активности при решении творческой задачи.

В древнеримский период творческий труд ценился невысоко. Например, в книге был важнее материал и работа переплетчика, чем авторский текст; плагиат и подделки не преследовались. Средневековый период характеризуется отношением к творцу как к ремесленнику, передовые идеи редко получали признание при жизни автора или даже подвергались гонениям. При этом творчески мыслящие личности должны были зарабатывать на хлеб тем, что имело непосредственный спрос в повседневной жизни. Только в XIX веке они получили возможность зарабатывать путем продажи своего творческого продукта. А в документах КПСС художники, музыканты, ученые, актеры, литераторы уже назывались «представителями творческих профессий» (Дружинин, 1999, с. 159).

Многие философы и психологи говорят о принципиальных различиях между трудом и творчеством. Например, В.М. Вильчек, указывает на вынужденный характер труда, и как следствие, на отсутствие непосредственной потребности в труде как таковом. Скорее речь должна идти о потребности в тех благах, которые можно приобрести за заработанные трудом деньги. А вот потребность в творчестве, напротив, иррациональна и неудовлетворима: «Творчество представляется особым видом труда, то есть отождествляется с деятельностью, осуществляемой за определенную мзду, сумму благ, необходимую автору, чтобы удовлетворить прежде всего свои животные, а затем и некоторые человеческие потребности. Но в критических ситуациях

всегда будут выявляться различия между творчеством и трудом, выявляться грубо и зримо. Человек никогда не борется за право трудиться — даже если и выступает под лозунгом за право на труд. На самом деле он борется за право иметь средства к существованию и за свой социальный статус. Но за право на творчество, за созданные ими идеи, образы люди шли на костер. Любые подделки и суррогаты создаются за деньги, и лишь шедевры — задаром» (Вильчек, 1990).

Также трудовая и творческая деятельность различаются по такому признаку как соответствие цели деятельности ее результату. Для труда это соответствие довольно однозначно, а вот для творческого акта характерно рассогласование цели (замысла) и результата. Следовательно, наибольшую ценность при творчестве имеют как раз побочные продукты деятельности, которые побуждают, подстегивают субъекта к дальнейшим изысканиям. Для человека нетворческого важны целесообразные результаты («потому что», «для того, чтобы»), а для творческого – новизна («вопреки», «несмотря ни на что»). Отсюда Я.А. Пономарев выводит основную характеристику *креативности* как психического свойства: «Суть креативности (творчесткости) сводится к интеллектуальной активности и чувствительности (сензитивности) к побочным продуктам своей деятельности» (Пономарев, 1988, с. 21-25). Подобной точки зрения придерживались Б. Карлоф и И. Шумпетер, выделяя два вида поведения – адаптивное и креативное (Карлоф, 1991).

Понятия «творчество» и «креативность» также нетождественны друг другу. Основные различия между творчеством и креативностью таковы (Ермолаева-Томина, 2005):

1. Творчество – это психический процесс, его появление в выполнении какой-либо деятельности спонтанно; креативность – это личностное свойство, автоматизированный навык, характеризующийся постоянством, позволяющий искать новое во всех видах поведения, деятельности, общения.

2. Спонтанные проявления творчества наблюдаются у ограниченного числа людей, что основано на благоприятных природных задатках. Препятствием для выражения творческого потенциала является необходимость адаптироваться к существующим условиям и вырабатывать огромное количество стандартных навыков. В то время как креативность развивается посредством обучения и воспитания.

3. Основой для творчества выступают импульсы бессознательного, в котором перемешиваются, уравниваются по силе и значимости впечатления, события, объекты, временные интервалы, что невозможно для линейного течения сознания. Кроме того, бессознательное обладает мощным энергетическим потенциалом, которым может воспользоваться творчески мыслящая личность, если только ее «Эго» не выстроило избыточные психологические защиты. Именно обращение к энергии бессознательного, а, следовательно, некоторая эмоциональная и поведенческая расторможенность свойственны большинству гениев, известных истории. Результат такой

бессознательной работы приходит к человеку внезапно, как уже готовое решение, озарение, инсайт. Практически все исследователи творчества подчеркивали его детерминированность бессознательным, неконтролируемость волей и разумом (Дружинин, 1999). Естественным выводом из данного тезиса является то, что творчество несовместимо с какими-либо сроками и временными рамками. С другой стороны, креативность базируется на работе сознания и подсознания, сливающихся в новую форму – сверхсознание. Работа сверхсознания интегрирует результаты восприятия, представления, мышления в искомый образ, решение проблемы. Поскольку креативность поддается интеллектуальному контролю, она может получить полноценное выражение в трудовой деятельности, связанной с постановкой цели и сроками ее реализации.

4. Творческий процесс представлен в нескольких основных фазах, количество и содержание сходным образом описывается и интерпретируется исследователями. Обобщенно последовательность этих фаз можно представить, как подготовительную (постановка вопроса, выдвижение гипотез), поисковую (когнитивная проработка проблемы, поиск решения), исполнительную (проверка найденного решения, воплощение идеи в жизнь). Эти фазы могут быть реализованы разными людьми, обладающими соответствующими способностями и объединенными в творческий коллектив. С другой стороны, креативность – это успешное осуществление всех этих фаз одним человеком.

5. Творчество и креативность тесно связаны со специальными способностями. Как правило, творчество проявляется только в одном виде деятельности, который совпадает со специальными способностями субъекта: художественными, техническими, организаторскими и пр. А креативная личность переносит творческие навыки на все виды деятельности.

Из перечисленных различий продуцируется определение креативности: «креативность – это личностное качество, которое базируется на потенциальных возможностях каждого человека, актуализации неосознаваемой потребности быть неповторимой индивидуальностью, свободной, но присоединяющейся ко всеобщему через продукты своего творчества, гармонически сочетает индивидуальные и социально-значимые интересы» (Ермолаева-Томина, 2005, с. 65).

Творчество и креативность неразрывно связаны с осуществлением инновационной деятельности, но все еще дискуссионным остается вопрос о соотношении этих феноменов.

В.Г. Горохов и В.Ф. Халипов дают логичное определение термину инновации (от латинского *in* – в и *novus* – новое) «...результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных форм и т.д.», а Ю.А. Карпова в свою очередь уточняет это определение «...прогрессивный результат творческой деятельности, который находит широкое применение и приводит к значительным изменениям в жизнедеятельности человека, общества, природы» (Карпова, 1998).

Следовательно, одним из значимых фактор успешности внедрения нововведений - является творческий фактор. Специалисты едины во мнении, когда говорят о неотделимости творчества и нововведений, определении характеристик творческих способностей личности, ценностях и «порогах терпимости» к поведению «инакомыслящих».

В целом инновационные процессы предполагают комплексную деятельность, связанную с созданием, освоением, использованием и распространением новшеств, а характерной особенностью инноваций (Cheng, C.Y., Shiu, E.C., 2008) является возникновение у объекта некоторого нового качества, что приводит к переходу его из одного состояния в другое. Инновация же проявляет себя как специфическая деятельность по переводу существующей деятельности в новое качество. Это происходит в силу того, что «деятельность в целом – это органическая система... Непременным признаком органической развивающейся системы является то, что она в процессе своего развития способна к созданию недостающих ей органов» (Герасимов, Илюхина, 2005). Соответственно, в ходе инноваций вызывается к жизни соответствующий стиль мышления и образ жизни, меняется характер и вид деятельности, доминантой которой выступает творчество, креативность, саморазвитие (Герасимов, Илюхина, 2005).

Целенаправленная организация процесса профессионального становления и развития субъекта труда является одним из существенных условий инновационной деятельности, обеспечивающим его готовность к осуществлению этой деятельности. Необходимость этого подтверждают Г.И. Герасимов, Л.В. Илюхина, которые отмечают, что «...инновация – это целенаправленная реализация того потенциала, который заключён в творчестве личности. Специфика инновации как деятельности порождает определённый тип личности» (Герасимов, Илюхина, 2005).

Так же анализ научных работ показал, что, несмотря на имеющиеся расхождения в терминологии, многие авторы вкладывают в основные структурные компоненты готовности к инновационной деятельности субъекта труда примерно одинаковое содержание. Практически все исследователи (Е.А. Андреевой, Э.Ф. Зеера, Е.Т. Конюховой, О.В. Левенцевой, И.В. Раковой, Л.С. Подымовой, В.А. Слостенина, С.Р. Ягольговского, Ю.Ю. Гудименко и др.) указывают на наличие в ее структуре творческого или креативного компонентов (Гудименко, 2014; Гудименко, Жалагина, 2015).

На наш взгляд, достаточно обоснованной является и точка зрения ряда специалистов, которые считают креативность (с английского create – создавать, творить, созидать) составной частью инновационности.

Так, М. Уэст говорит о том, что инноватор - это человек с достаточно высоким уровнем как креативности, так и инновационности, который способен не только продуцировать новые оригинальные идеи, но и применять их на практике (West, 2004, с. 2895-2900). Успех реализации любого нововведения определяется инновационным поведением, представляющим собой действие, где проявляются личностные отношения субъекта к происходящим переменам.

Выбор инновационного поведения зависит от уровня инновационной предрасположенности, потенциала каждого конкретного субъекта. Инновационный потенциал определяется совокупностью творческих и социокультурных характеристик личности. Agarwal R., Prasad J., Goldsmith R.E., Hirschman E., Schillewaert N., Aheame M.J., Frambach R.T., Moenaert R.K. и др. выделяя ряд личностных факторов, оказывающих влияние на параметры инновационности субъекта, схожи во мнении, что первоочередное значение имеет креативность.

Говоря об очевидной связи данных феноменов, все же мы не можем отрицать различий между ними. Так, креативность связана прежде всего с генерированием новых, потенциально полезных идей (Shalley, Zhou, Oldham, 2004, с. 933–958), но эти идеи становятся инновациями только тогда, когда они воплощены на практике и впоследствии применяются (Amabile, 1996; Mumford, Gustafson, 1988, с. 27-43), то есть креативность тесно связана с той частью инновационного процесса, который обычно называют «продуцированием новых идей» (Majaro, 1988).

По мнению Дж. Хипа, креативность является комплексом идей и концепций, которые за счет дальнейших инноваций будут непосредственно уже реализовываться (Heur, 1989). Следовательно, инновационность является способностью человека на когнитивном и/или поведенческом уровнях обеспечить реализацию этого комплекса идей и концепций. Тем не менее, как показывает практика, реализация и внедрение инноваций зачастую имеет значительные трудности, которыми является сопротивление изменениям/нововведениям, как типичная реакция на инновации.

Так как одно из самых распространенных предубеждений человека – предубеждение против нововведений и перемен, объясняется тем, что каждое новшество требует дополнительных затрат времени на переучивание, приспособление и т.д., при этом сама перестройка связана с определенными усилиями (Дикая, Ермолаева, 2010).

Насколько эффективной будет включенность субъекта в инновационные процессы, напрямую зависит от преодоления тех препятствий, с которыми может он столкнуться в процессе внедрения различных нововведений. Такими препятствиями являются антиинновационные барьеры - внешние или внутренние препятствия, которые мешают осуществлению инновационной деятельности. Специалисты в области социально-психологических исследований к ним относят феноменологию неспособности субъекта действовать на уровне новых требований жизнедеятельности; традиций пассивности и нежелания брать на себя ответственность (Журавлев, 2005). К числу таких антиинновационных барьеров в первую очередь можно отнести организационные (ригидность существующей структуры, ее невосприимчивость к новым идеям и решениям и т.д.) и психологические причины (ригидность, стереотипность мышления; консервативные установки субъекта труда и его руководителей; конформизм; заниженная самооценка и пр.) (Гудименко, 2014; Занковский, 2012).

В качестве преодоления указанных трудностей особую важность может приобретать гибкость мышления участников инновационного процесса, так можно говорить об особом виде мышления – «инновационном мышлении», которое можно уподобить «гибкому», дивергентному, творческому. Наличие данного вида мышления наделяет человека способностью изменять целеустановки в условиях постоянно изменяющейся реальности (Дикая, 2007, 2013).

На современном этапе развития экономики креативный, инновационный подход необходим в решении многих профессиональных задач, так как обеспечивает новизну и конкурентные преимущества производимого товара или услуги (Юревич, 2010, 2013). Однако возникает вопрос, какой труд должен быть креативным и инновационным, а в каких видах профессиональной деятельности креативность может выступать только помехой, либо не иметь возможности реализоваться вовсе.

Американский экономист Р. Флорида, автор теории «креативного класса», утверждает, что ключевым фактором развития экономики в постиндустриальном обществе является творческая элита. Оценив степень вовлеченности креативности работника в трудовой процесс, он разработал свою классификацию профессий (Флорида, 2007) (рис. 1.).

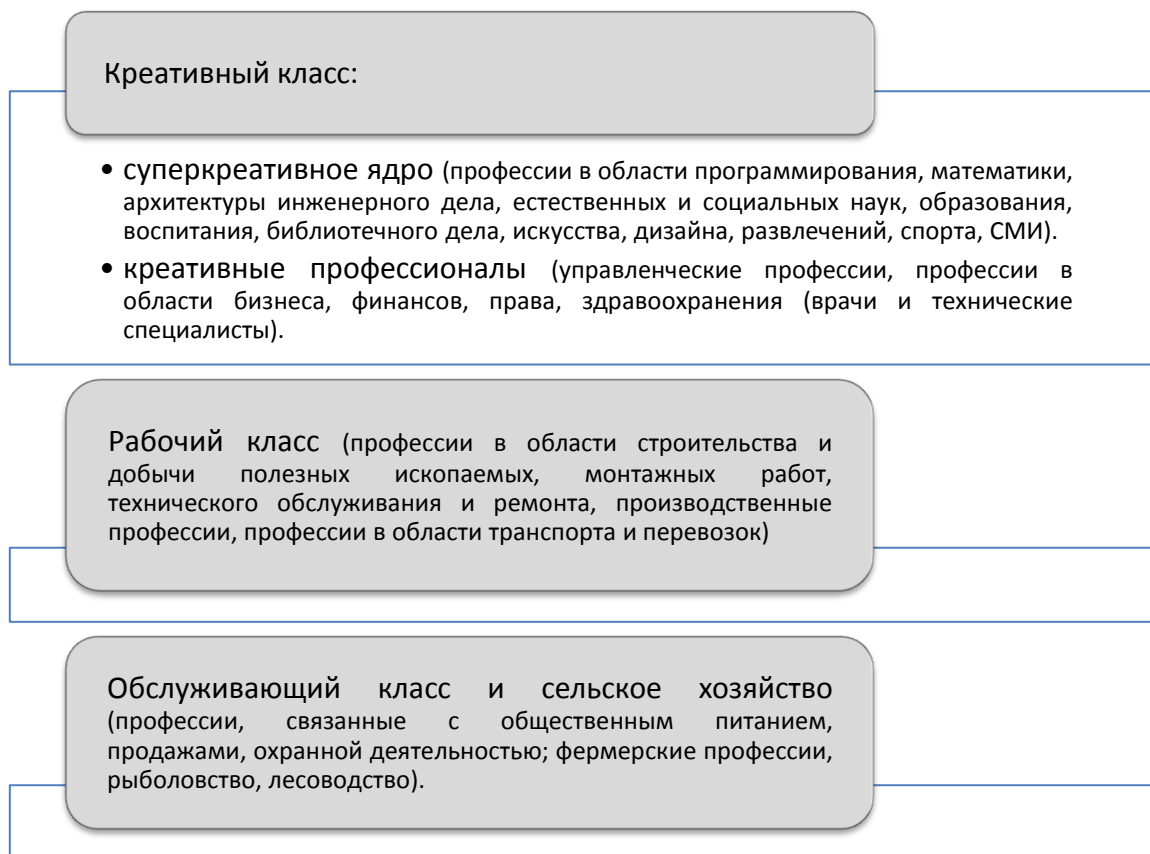


Рис. 1. Классификация профессий по критерию вовлеченности креативности работника в трудовой процесс (Р. Флорида)

Отличительной особенностью «креативного класса» является то, что эти специалисты более автономные и гибкие, получают деньги за проектирование и

создание чего-то нового, а не за работу согласно плану. Однако Р. Флорида делает оговорку о том, что проявления креативности в труде не ограничиваются «креативным классом»: «в труде фабричных рабочих и даже самого низкооплачиваемого обслуживающего персонала всегда был свой творческий элемент» и «доля креативности во многих рабочих и сервисных профессиях постоянно растет» (Флорида, 2007, с. 19, 24). Тем не менее, степень их креативности невелика и касается выполнения отдельных трудовых операций.

Приведенный вариант классификации профессий, отражающий состояние американской экономики, можно сопоставить с точкой зрения д.э.н. Бушмарина И.В., известного отечественного исследователя особенностей трудовых ресурсов. Он строит свою классификацию в континууме «творческий труд – шаблонный труд».

Основными задачами творческого материального труда являются: участие в развитии производства на каждом рабочем месте, обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем совершенствования методов производства (Бушмарин, 1990, с. 41). Творческому труду противопоставляется шаблонный труд, который подчинен существующим алгоритмам и производственным нормативам, характеризуется однообразием, равномерностью и ритмичностью выполняемых трудовых операций. По оценкам И.В. Бушмарина, творческий труд свойственен ограниченному перечню профессий (рис. 2).

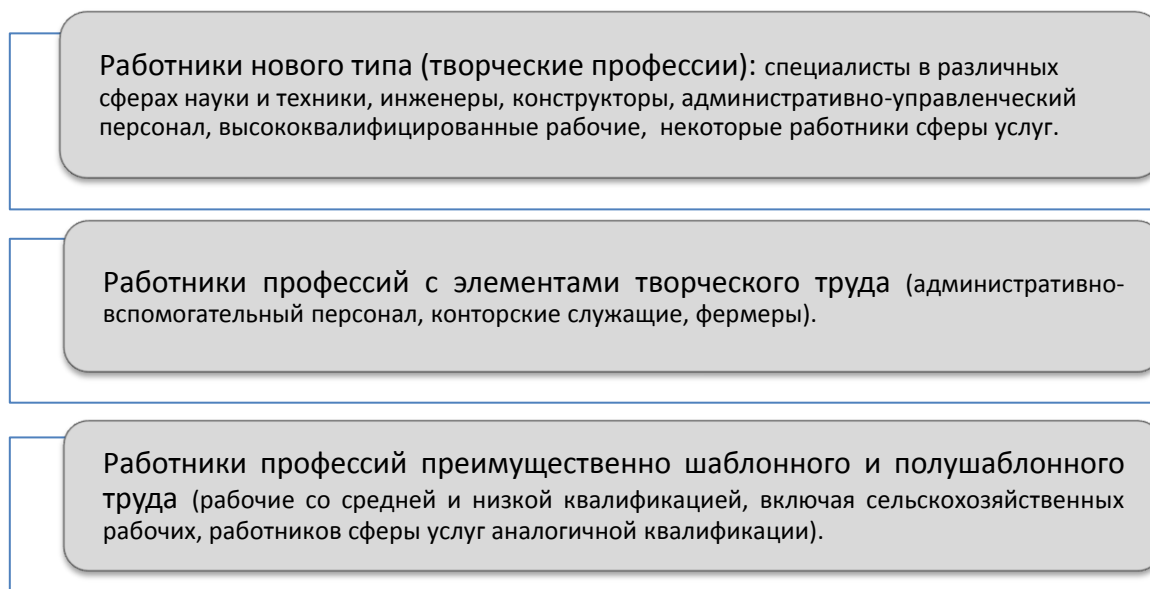


Рис. 2. Типы профессий с преобладанием творческого или шаблонного труда (Бушмарин И.В.)

Из сопоставления американского и отечественного вариантов классификации профессий в зависимости от меры креативности работника мы видим, что элементы творческого труда с позиции отечественной экономики присущи работникам сферы услуг и высококвалифицированным рабочим. С

позиции же американского мировоззрения данная деятельность признается нетворческой.

И.В. Бушмарин также считает, что творчество составляет основу трудовой деятельности лиц с высшей профессиональной квалификацией: «по мере развития экономики и расширения научных основ образовательной подготовки кадров творческий труд все в большей степени становится основным содержанием деятельности работников высшего профессионального уровня» (Бушмарин, 2005, с. 50). Однако перечень, опубликованный в Приказе Минобрнауки России от 28.07.2014 № 839 (ред. от 30.07.2015) «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/16 учебный год» (Приказ Минобрнауки..., 2014), показывает, что не все направления подготовки высшего образования требуют специальных творческих испытаний (табл. 1).

Таблица 1.

Специальности и направления подготовки ВО, по которым вузы могут включать дополнительные вступительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности.

профессиональное испытание или творческое испытание	
<u>- по направлениям подготовки</u>	
44.03.01	Педагогическое образование
44.03.05	Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
профессиональное испытание и (или) творческое испытание	
<u>- по специальности</u>	
54.05.01	Монументально-декоративное искусство
55.05.04	Продюсерство, по направлениям подготовки
<u>- по направлениям подготовки</u>	
07.03.01	Архитектура
07.03.02	Реконструкция и реставрация архитектурного наследия
07.03.03	Дизайн архитектурной среды
29.03.04	Технология художественной обработки материалов
42.03.04	Телевидение
50.03.02	Изящные искусства
50.03.03	История искусств
51.03.02	Народная художественная культура
51.03.05	Режиссура театрализованных представлений и праздников
54.03.01	Дизайн
54.03.02	Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы
54.03.03	Искусство костюма и текстиля
54.03.04	Реставрация
творческое испытание, и (или) профессиональное испытание, и (или) собеседование	
<u>- по специальностям</u>	
52.05.01	Актерское искусство
52.05.02	Режиссура театра
52.05.03	Сценография
53.05.01	Искусство концертного исполнительства
53.05.02	Художественное руководство симфоническим оркестром и академическим хором
53.05.03	Музыкальная звукорежиссура
53.05.04	Музыкально-театральное искусство
53.05.05	Музыковедение
53.05.06	Композиция

53.05.07	Дирижирование военным духовым оркестром
54.05.02	Живопись
54.05.03	Графика
54.05.04	Скульптура
54.05.05	Живопись и изящные искусства
55.05.01	Режиссура кино и телевидения
55.05.02	Звукорежиссура аудиовизуальных искусств
55.05.03	Кинооператорство
55.05.05	Киноведение, по направлениям подготовки
<u>- по направлениям подготовки</u>	
42.03.02	Журналистика
52.03.03	Цирковое искусство
52.03.04	Технология художественного оформления спектакля
52.03.05	Театроведение
52.03.06	Драматургия
53.03.01	Музыкальное искусство эстрады
53.03.02	Музыкально-инструментальное искусство
53.03.03	Вокальное искусство
53.03.04	Искусство народного пения
53.03.05	Дирижирование
53.03.06	Музыказнание и музыкально-прикладное искусство
творческое испытание и (или) собеседование	
<u>- по специальности</u>	
52.05.04	Литературное творчество
<u>- по направлениям подготовки</u>	
42.03.05	Медиакоммуникации
52.03.01	Хореографическое искусство
52.03.02	Хореографическое исполнительство

Приведенные точки зрения на роль творчества, креативности, инновационности в труде довольно неоднозначно подразделяют профессии на творческие и нетворческие. Тем не менее, в современной науке неизменно подчеркивается важность инновационной деятельности и творческого начала в труде (Журавлев, Нестик, 2010, 2011).

Некоторую определенность в вопрос отнесения какого-либо профессионального труда к творческому или нетворческому вносит четырехъярусная классификация профессий Е.А. Климова (Климов, 2004, с. 158-164). Ее второй ярус – «классы профессий» – подразделяет профессии по признаку «целей, определяемых операционально» (Климов, 2004, с. 161) и содержит класс так называемых изыскательных профессий. Субъект данной профессиональной деятельности призван «изыскать неизвестное, решать нестандартные задачи». Данный класс профессий и составляет искомую нами группу профессий, связанных с инновационной и творческой активностью, и может включать в себя профессии всех типов: «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковая система», «человек – художественный образ». Следовательно, условия и требования, предъявляемые данной профессиональной деятельностью к субъекту труда, в совокупности могут именоваться как «профессиональная среда изыскательного класса».

Вероятной причиной рассогласований понимания роли творчества, креативности, инновационности в труде могут быть особенности ментальности данного общества; традиции, сложившиеся в конкретной отрасли труда; организационные условия; характеристики определенного рабочего места. Так или иначе, речь идет о внешних условиях, в которых осуществляется профессиональный труд. Профессор В.И. Корняков пишет по этому поводу, что «нет таких свидетельств, что где-то когда-то весь персонал превратился в творцов, – в работников, труд которых (по определению) имеет дело не с допотопной рутинной, а с передним краем сплава производства, науки и техники» и что «тип истового труда мог бы охватить все общественное производство только при самых благоприятных условиях» (Корняков В.И., 2005). Такими условиями являются: 1) неотчужденный труд, то есть такой, в котором работник утверждает себя, чувствует себя творцом, развивает свои духовные и физические силы; 2) индивид, сосредоточенный на развитии своих способностей; 3) высокая оплатой творческого труда, ощутимо превышающая все то, что сегодня в состоянии платить работнику-творцу фирма (Патырбаева, Патырбаева, 2009).

Для выявления средовых факторов, способствующих творчеству в труде, обратимся к положениям экопсихологического подхода.

Возможности применения экопсихологического подхода при анализе взаимодействия в системе «человек – профессиональная среда изыскательного класса».

Экопсихология – достаточно широкая область психологических исследований, включающая несколько направлений, предметом которой являются отношения «человек – окружающая среда» (Панов, 2014). В свою очередь, экопсихологический подход в психологии рассматривает психические явления через призму системы «индивид – среда обитания», которая является исходным основанием изучения психических процессов, состояний, особенностей личности. Разработчик данного оригинального направления, профессор Панов В.И., рассматривает развитие психики в разных средовых условиях. Полученные им эмпирические выводы касаются таких частных аспектов взаимодействия «человек – окружающая среда» как развитие одаренности и двигательной активности у детей, межличностные отношения в студенческой группе, конфликтная компетентность и субъектность педагога и др.

Центральным понятием (и объектом) экологической психологии является «экопсихологическое взаимодействие», которое содержательно включает в себя всю совокупность взаимодействий данного индивида или группы (Панов, 2014, с. 181):

- с разными видами окружающей среды (с семейной, образовательной, информационной, профессиональной средой и др.);
- с разными компонентами среды (с пространственно-предметным, коммуникативным, деятельностным, субъектным и межсубъектным);
- на разных стадиях онтогенеза (дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского, раннего взрослого, среднего и позднего возраста);

– с самим собой по принципу «Я – второе Я», при этом «второе Я» представлено по отношению к «Я» как внутренняя среда, внутренний мир.

В.И. Панов также выделил типы экопсихологического *взаимодействия*, расширив их перечень, традиционно рассматриваемый в психологии и педагогике (объект-объектный, объект-субъектный, субъект-субъектный), до шести базовых типов (Панов, 2014, с. 182), представленных на рис. 3.

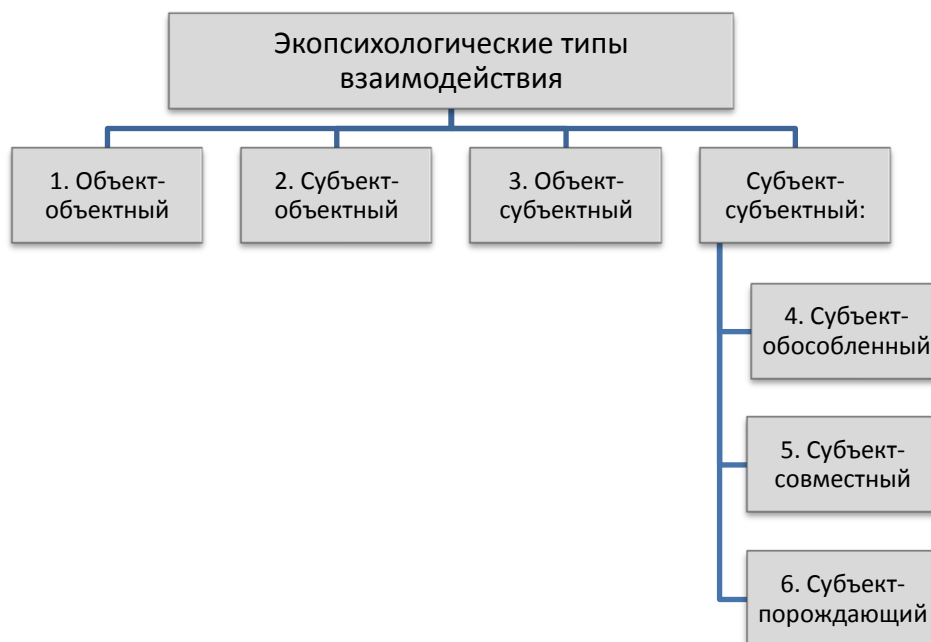


Рис. 3. Типы экопсихологических взаимодействий (по В.И. Панову).

Из приведенной типизации видно, что среда может выполнять также функцию субъекта. Это возможно, во-первых, если она представлена другими людьми как субъектами и реализует свой коммуникативный компонент; во-вторых, если среда оказывает на личность психогенное влияние, например, стимулирует творческую активность, то есть выступает в роли квазисубъекта. В целом, творческая сущность психики как природной формы бытия неоднократно подчеркивается в теории экопсихологического подхода.

В качестве примеров применения экопсихологических типов взаимодействия для анализа различных видов отношений «человек – окружающая среда» В.И. Панов приводит взаимодействия в системе «человек – образовательная среда» и «человек – профессиональная среда социномического вида» (Панов, 2014, с. 182 – 185). Эти примеры могут послужить основой для описания экопсихологических типов взаимодействия в системе «человек – профессиональная среда изыскательного класса».

Экопсихологические типы взаимодействия в системе «человек – профессиональная среда изыскательного класса»:

Объект-объектный – взаимодействие в системе «человек – профессиональная среда изыскательного класса» носит формальный характер, отличается отсутствием активной позиции по отношению друг к другу.

Профессиональная среда не требует от работника собственной творческой и инновационной активности.

Объект-субъектный – характеризуется тем, что работник подчиняется требованиям и воздействиям со стороны профессиональной среды. При этом «профессиональная среда изыскательного класса» выступает в качестве субъекта, например, руководителя подразделения, творческого коллектива, либо квазисубъекта, то есть оказывает на него психогенное воздействие. Профессиональная среда в данном случае провоцирует не творческую активность, а активность реактивного и репродуктивного типа. Известно множество случаев, когда после прохождения тренинга развития креативности субъект попадает обратно в свою профессиональную среду и не может применить полученные навыки ригидности этой среды.

Субъект-объектный – профессиональная среда выступает в качестве объекта восприятия, анализа, оценки со стороны сотрудника. Например, работник пользуется условиями среды и действует исключительно в собственных интересах. В системе этих взаимодействий возможно также преобразование профессиональной среды со стороны субъекта труда, то есть активность надситуативной направленности, но все еще в репродуктивной форме.

Субъект-субъектный – компоненты системы «человек – профессиональная среда изыскательного класса» активно взаимодействуют друг с другом:

а) субъект-обособленный – каждый компонент отношений «человек – профессиональная среда изыскательного класса» занимает активную позицию, однако не принимает во внимание субъектность другого. В результате диалог между работником и профессиональной средой оказывается невозможным, ситуация носит характер неприятия и противостояния и поэтому провоцирует у работника активность репродуктивного типа;

б) субъект-совместный (полисубъектный) – взаимодействие работника и профессиональной среды носит формат совместного действия, подчинено достижению общей цели. Однако подобный взаимный учет интересов не предполагает роста и развития. Работник стремится создать продукт или идею, соответствующие хотя бы минимальным требованиям качества, а профессиональная среда обеспечивает ему для этого хотя бы приемлемые условия;

в) субъект-порождающий – характеризует взаимодействие, при котором достижение цели невозможно без объединения в некоторую субъектную общность. Взаимный обмен способами и операциями в совместно выполняемых действиях, их присвоение, приводят к изменениям в психике субъекта. В данном случае профессиональная ситуация стимулирует проявление активности продуктивного (творческого) характера. Когда креативный человек попадает в креативную профессиональную среду, это предполагает формирование установки на определенное поведение – постоянную постановку проблем и их решение (Дружинин, 1999). У субъекта

труда вырабатывается специфическое отношение ко всему окружающему: обостренная избирательность восприятия, поиск скрытого содержания, попытка проникнуть в смысл воспринятых образов. Такая установка предполагает постоянное развитие и как следствие, дискомфорт, нарушение внутреннего гомеостаза. Этот внутренний конфликт может стать основой как личностного роста, так и невротизации, чему особенно подвержены творчески мыслящие личности.

Таким образом, экопсихологический подход может послужить методологической основой для системного исследования влияния профессиональной среды (во всем многообразии ее компонентов – пространственно-предметного, коммуникативного, деятельностного, субъектного и межсубъектного) на творчество, креативность и инновационность в труде. Каждый из рассмотренных экопсихологических типов взаимодействия в системе «человек – профессиональная среда изыскательного класса» заслуживает отдельного изучения и детализации путем проведения дальнейших теоретических и эмпирических исследований, выработки средств психологического сопровождения творческой профессиональной деятельности. Практически все свое жизненное время человек отдает работе, поэтому гармонизация отношений человека и профессиональной среды выступает необходимым условием его здоровья и субъективного благополучия.

ГЛАВА 4. КОНКУРЕНЦИЯ, ДОВЕРИЕ, СПРАВЕДЛИВОСТЬ В ТРУДЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

4.1. КРИТЕРИИ И ПРОЯВЛЕНИЯ ДОВЕРИЯ И НЕДОВЕРИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС ТЕХНИКЕ²

Деятельность сотрудников МЧС осуществляется в экстремальных условиях и имеет специфические особенности: высокую степень опасности для жизни и здоровья, большую вероятность травматизации, высокий уровень стрессогенности, неопределенность исхода сложившейся ситуации, действия в условиях ограниченного пространства и дефицита времени. Важное значение в работе, связанной с ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций, тушением пожаров, устранением опасности для жизни и здоровья людей, имеют применяемые в этих целях технические средства и специальная техника.

В современных пожарно-спасательных подразделениях МЧС используются различные виды технических устройств, включая гидравлический и механизированный аварийно-спасательный инструмент, мотопомпы, пожарные автолестницы, специально оборудованные автомобили (автомобиль первой помощи, автомобиль-автоцистерна, автомобиль связи и оповещения) и др. Невозможно представить деятельность МЧС без современного технического оснащения, которое облегчает выполнение работы, а в некоторых случаях (например, в особо опасных условиях или в труднодоступных местах) заменяет часть функций, выполняемых пожарными и спасателями.

Совершенствование и усложнение технологий проведения спасательных работ, внедрение в деятельность МЧС современного автоматизированного пожарного и спасательного оборудования способствует изменению отношения сотрудников к используемой в работе технике, восприятию ее независимой от человека, способной выручать в трудной ситуации и оказывать помощь. В определенных условиях отношение к технике становится подобным отношению к одушевленному объекту и в реальных ситуациях проявляется в феноменах, свойственных взаимодействию людей. К таким феноменам относятся доверие и недоверие технике, составляющие важнейшие элементы деловой культуры в целом (Алехина, Комиссарова и др., 1997; Культура и поведение..., 2008; Служба социального..., 1989 и др.).

Несмотря на то, что существует ряд работ отечественных и зарубежных авторов, посвященных проблемам доверия и недоверия технике (Купрейченко, 2012; Шатунова, 2016; Jian, Bisantz и др., 2000; Lee, See, 2004; Lewandowsky, Mundy и др. 2000), сохраняется дискуссия по ряду вопросов, включающих: определение содержательной сущности доверия и недоверия, рассмотрение их

² Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (грант № 15-06-10296а)

взаимосвязанными или независимыми феноменами, специфичность их проявления при взаимодействии с неодушевленным объектом – техникой и др. (Доверие и недоверие..., 2013; Купрейченко, 2008; Купрейченко, Табхарова, 2013; Обознов, Акимова, 2015; Kramer, 1999 и др.).

Кроме того, в настоящее время в недостаточной степени изучены критерии, дифференцирующие доверие и недоверие технике, а также особенности проявления этих феноменов у различных категорий лиц, взаимодействующих с техникой.

В данной работе представлены результаты изучения критериев и проявлений доверия и недоверия сотрудников МЧС технике, используемой в их профессиональной деятельности. Тем самым разрабатывается такое известное научное направление исследований в современной психологии труда как психологические проблемы профессиональной деятельности и личности профессионала (Бодров В.А., Журавлев, 2003; Методы психологического..., 2014; Проблемы фундаментальной..., 2008 и др.).

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ДОВЕРИЯ И НЕДОВЕРИЯ ТЕХНИКЕ

В исследовании мы опирались на представления А.Б. Купрейченко об относительной независимости социально-психологических феноменов доверия и недоверия, согласно которым в пространстве оснований, критериев и функций доверия и недоверия можно выделить области, в одной из которых они проявляются как относительно независимые, а в другой – как взаимосвязанные и противоположные феномены (Купрейченко, 2008). Подчеркнем, что данные, полученные А.Ю. Акимовой в ранее проведенных исследованиях, свидетельствовали о правомерности таких представлений (Акимова, 2014).

Доверие и недоверие человека технике мы определяем как специфические психологические отношения, проявляющиеся во взаимодействии человека и техники и выполняющие функцию регуляции этого взаимодействия. Когнитивные компоненты отношений отражают представления о характеристиках техники, вызывающей доверие или недоверие, эмоционально-оценочные компоненты – переживания в отношении этой техники, поведенческие компоненты – действия, совершаемые в отношении техники при взаимодействии с ней.

Цель исследования - изучить критерии и проявления феноменов доверия и недоверия сотрудников МЧС технике, используемой в профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

- определить условия проявления феноменов доверия и недоверия сотрудников МЧС технике в профессиональной деятельности;

- изучить представления сотрудников МЧС о критериях, по которым дифференцируются отношения доверия или недоверия технике, и особенностях проявления этих феноменов в условиях их профессиональной деятельности;

- определить содержательные взаимосвязи доверия и недоверия технике в представлениях сотрудников МЧС.

Гипотеза исследования: в представлениях сотрудников МЧС доверие и недоверие технике являются противоположными по содержанию, относительно независимыми, хотя и взаимосвязанными феноменами. В пространстве критериев и проявлений доверия и недоверия технике можно выделить области, которых они проявляются как содержательно независимые и как взаимосвязанные и противоположные феномены.

ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для проведения исследования была разработана авторская анкета для сотрудников МЧС, содержащая вопросы о характеристиках техники, вызывающей доверие или недоверие, о переживаниях по поводу этой техники, о взаимодействии с ней в профессиональной деятельности, о ситуациях проявления феноменов доверия и недоверия технике. В анкете были использованы комбинации вопросов открытого и закрытого типов. В целом она удовлетворяет основным требованиям, предъявляемым к опросным методам в современной социальной психологии (Современная психология..., 1999; Соснин В.А., Журавлев и др., 2011; Социальная психология..., 2002 и др.).

Вопросы закрытого типа содержали варианты выбора категорий, отражающих когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты отношений доверия и недоверия технике. При формулировке вопросов использовались данные ранее проведенных А.Ю. Акимовой исследований (Акимова, 2014). В соответствии с ними были выделены критерии, т.е. те характеристики техники, по которым дифференцировались отношения доверия или недоверия (когнитивные компоненты), а также определены проявления этих отношений – переживания по поводу взаимодействия с этой техникой (эмоционально-оценочные компоненты) и готовность совершить в отношении нее действия (поведенческие компоненты).

Участникам исследования предоставлялась возможность выбрать ответ из предложенных вариантов либо дать свой вариант ответа. Количество выборов не ограничивалось.

Такая форма анкеты была обусловлена стремлением авторов к повышению мотивации работников к участию в анкетировании, сокращению времени на его проведение, а также для формализации результатов в целях дальнейшей статистической обработки. Кроме того, по мнению авторов, при используемом подходе создавалась возможность получения дополнительных к предыдущим исследованиям данных из ответов на вопросы открытого типа.

Полный вариант анкеты представлен после статьи.

В исследовании приняли участие 351 работник МЧС (пожарные, спасатели, водители пожарных машин и др.) со стажем работы от 1 года до 42 лет. Формирование выборки осуществлялось методом случайного отбора из генеральной совокупности. Участники исследования письменно отвечали на вопросы вышеуказанной анкеты

Для обработки результатов анкетирования были использованы методы контент-анализа, частотного анализа, анализа различий с использованием критерия согласия χ^2 Пирсона. Статистическая обработка результатов включала использование программ Microsoft Office Excel 2007, Statistica 10.0.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ранее проведенных авторами исследованиях было показано, что феномены доверия и недоверия технике проявляются, как правило, в сложных и опасных условиях ее эксплуатации (Акимова, 2012; Акимова, 2014; Обознов, Акимова, 2015). Учитывая специфику деятельности работников МЧС, можно полагать, что практически все ситуации их профессиональной деятельности обладают неопределенностью исхода и риском для жизни и здоровья людей. Таким образом, в этих ситуациях создаются условия проявления изучаемых феноменов. По данным, полученным в представленном исследовании, практически все респонденты (98%) отметили, что доверие и недоверие технике может возникать в различных ситуациях профессиональной деятельности работников МЧС. В частности, большинство участников исследования (63%) отметили, что доверие технике проявляется абсолютно в любых ситуациях, 27% считают, что только в опасных, а 9% – в тех, которые обладают неопределенностью исхода. Мнение респондентов по поводу проявления недоверия технике разделилось: примерно равное количество респондентов (по 39% от общего количества участников) считает ситуациями проявления недоверия технике неопределенные или опасные ситуации, 20% относят к ним все рабочие ситуации. Таким образом, полученные в исследовании данные еще раз подтверждают, во-первых, реальность существования доверия и недоверия технике, во-вторых – условия их проявления, а именно – сложные и опасные ситуации взаимодействия с техникой.

В таблице 1 приведены данные, отражающие представления сотрудников МЧС о содержании когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов отношений доверия и недоверия технике, а также представленность содержательных категорий этих компонентов. Представленность каждой категории определялась в %-ном отношении количества ее выборов участниками исследования от общего количества выборов категорий каждого компонента.

Основываясь на полученных данных, были выделены критерии и проявления доверия и недоверия технике. К критериям были отнесены категории характеристик техники, вызывающей доверие или недоверие (включенные в когнитивные компоненты отношений), к проявлениям – категории переживаний по поводу взаимодействия с техникой и категории действий по эксплуатации указанной техники (включенные в эмоциональные и поведенческие компоненты отношений).

Таблица 1

Критерии и проявления доверия и недоверия технике в представлениях работников МЧС

Техника, вызывающая ДОВЕРИЕ		Техника, вызывающая НЕДОВЕРИЕ	
Содержательные категории	Представленность выборов (в %)	Содержательные категории	Представленность выборов (в %)
<i>Критерии отношений доверия и недоверия технике</i>			
Характеристики техники (когнитивный компонент)			
высокая надежность	44	ненадежность	55
управляемость	9	неуправляемость	10
безопасность	10	небезопасность	10
привлекательность	14	непривлекательность	11
доверие работникам	22	недоверие работникам	14
<i>Проявления отношений доверия и недоверия технике</i>			
Переживания при взаимодействии с техникой (эмоциональный компонент)			
Спокойствие	35	Беспокойство	27
Уважение	10	Разочарование	11
Позитивное одушевление	5	Негативное одушевление	2
Позитивные переживания	26	Негативные переживания	13
Переживания безопасности	21	Переживания опасности	44
Равнодушие, пропуск	3	Равнодушие, пропуск	3
Действия по эксплуатации техники (поведенческий компонент)			
Готовность к эксплуатации в различных ситуациях	27	Неготовность к эксплуатации в различных ситуациях	29
Действия по поддержанию доверия	36	Действия по достижению доверия	6
Действия одобрения	37	Действия неодобрения	2
		Неготовность к эксплуатации техники в сложных условиях	13
		Особая осторожность при эксплуатации	50

Респонденты отметили, что техника, которой они доверяют или не доверяют в работе, имеет различные характеристики и вызывает у них разные переживания. Кроме того, их поведение при доверии и недоверии технике также отличается.

Как видно из таблицы 1, вне зависимости от типа используемой техники (различные виды пожарных автомобилей, механизированное специальное оборудование различного назначения и др.), доверие, по мнению участников исследования, вызывает техника, обладающая характеристиками надежности, управляемости, безопасности, внешней привлекательности, которой управляют опытные и профессиональные специалисты. Высокая надежность имеет самую выраженную представленность (44% выборов) среди всех характеристик техники при доверии; в 2 раза меньше по количеству выборов (22%) представлена характеристика, отражающая опыт и профессионализм работников, эксплуатирующих технику; наименее представлены характеристики привлекательности, безопасности, управляемости (от 9% до 14%).

К критериям техники, вызывающей недоверие, участники исследования отнесли характеристики ненадежности, неуправляемости, небезопасности, внешней непривлекательности, а также неопытность и непрофессионализм управляющих техникой работников. Чаще всего критерием недоверия техники выбиралась характеристика ненадежности (55% выборов), значительно реже – остальные перечисленные характеристики (от 10% до 14%).

К проявлениям доверия технике, выражаемым в переживаниях по поводу взаимодействия с ней, по мнению респондентов, относятся: спокойствие при использовании техники, уважение к ней, чувство безопасности и другие позитивные переживания, включая такие, которые люди могут испытывать по отношению к одушевленным объектам (например, любовь, заботу и др.). Наиболее представленными, согласно полученным данным, являются переживания спокойствия (35%), позитивные переживания (26%) и переживания безопасности (21%).

27% участников исследования в случае доверия технике указывали на готовность к ее эксплуатации в любых, в том числе сложных и опасных, условиях, 36% - на готовность к совершению действий, направленных на поддержание доверия («следить за исправностью», «поддерживать в порядке», «бережно относиться»), 37% подчеркнули желание выразить одобрение такой технике («ухаживать», «относиться как к другу и помощнику», «выражать благодарность»).

При недоверии технике 44% респондентов указали на переживания опасности при взаимодействии с ней, 27% – на возникновение беспокойства, 11% - на разочарование в технике, остальные – на различные негативные переживания, в том числе подобные переживаниям по отношению к одушевленным объектам (отвращение, неприязнь и др.). В случаях недоверия технике 29% респондентов отметили, что способны отказаться от эксплуатации техники вообще, 13% – отказаться только в особо сложных условиях, 50% указали на необходимость эксплуатации техники с крайней осторожностью. Остальные участники исследования отметили, что в отношении этой техники будут совершать действия, направленные на достижение доверия («ремонттировать», «повышать опыт управления и знания о технике» и др.) или выражать свое неодобрение, например, в небрежном к ней отношении.

Необходимо отметить следующее:

- критерии доверия технике можно объединить в пары с критериями недоверия, содержательно противоположными по смыслу, например, надежность/ненадежность, управляемость/неуправляемость, безопасность/небезопасность и др. В этих парах представленность противоположных по смыслу критериев доверия и недоверия технике в одних случаях примерно одинаковая, в других – значительно различается. Например, противоположные пары характеристик управляемости/неуправляемости, безопасности/небезопасности, привлекательности/непривлекательности представлены примерно в одинаковой степени (9% / 10%, 10% / 10%, 14% / 11% соответственно). А характеристика надежности при доверии технике

выбиралась респондентами примерно в 1,3 раза чаще, чем характеристика ненадежности при недоверии (отличия статистически достоверны по критерию χ^2 Пирсона, $\chi^2=4,84$, уровень значимости $p=0,027$). И наоборот, характеристики работников, управляющих техникой при доверии (опыт, непрофессионализм, знание) выбирались примерно в 1,5 раза реже, чем характеристики работников при недоверии технике (неопытность, непрофессионализм, неумение управлять). Указанные различия статистически достоверны по критерию χ^2 Пирсона ($\chi^2=4,34$, уровень значимости $p=0,037$);

- категории, отражающие проявления доверия и недоверия технике, также можно объединить в пары противоположных по смыслу (например, спокойствие/беспокойство, позитивные переживания/негативные переживания, готовность/неготовность к использованию техники и др.). Однако существуют такие категории проявлений доверия и недоверия технике, которые не имеют противоположной пары среди категорий проявления доверия технике (например, действия по поддержанию доверия, неготовность к эксплуатации техники в сложных условиях, особая осторожность при эксплуатации). Кроме того, представленность одних противоположных категорий в паре симметрична, т.е. примерно одинакова, других – асимметрична, т.е. значительно отличается. Например, симметрично представлена пара категорий «готовность/неготовность к эксплуатации техники», «спокойствие/беспокойство» (27%/29%, 35%/27% соответственно) и др. К асимметрично представленным относятся пары содержательно противоположных категорий «позитивные/негативные переживания» (26%/13%), «переживания опасности/безопасности» (21%/44%), «действия одобрения/неодобрения» (37%/2%) и др. В указанных парах представленность противоположных категорий различается статистически достоверно по критерию χ^2 Пирсона (уровень значимости $p \leq 0,05$).

Основываясь на полученных данных, был проведен анализ совместной встречаемости категорий критериев и проявлений доверия и недоверия технике в выборах каждого участника исследования. Выявлено, что для 56% респондентов типичным является дифференцирование отношений доверия или недоверия к используемой в работе технике по содержательно противоположным критериям (таблица 2). Например, 33% участников исследования отметили, что доверие технике связано с ее высокой надежностью, а недоверие – с ненадежностью; 9% указали на то, что доверяют привлекательной, а не доверяют – непривлекательной технике и т.д. Вместе с тем, отнесение к критериям доверия или недоверия содержательно разных категорий типично для 44% респондентов. Так, например, при выборе высокой надежности как основной характеристики техники, которой можно доверять, эти участники исследования в качестве основной характеристики техники при недоверии ей выбирали неуправляемость, небезопасность, непривлекательность и др. Также в исследовании встречались другие сочетания категорий.

Таблица 2

Типичность совместной встречаемости категорий критериев и проявлений доверия и недоверия технике у сотрудников МЧС

№	Сочетания категорий	Представленность сочетаний
	<i>Критерии</i>	
1	Высокая надежность/ненадежность	33%
2	Управляемость/неуправляемость	5%
3	Безопасность/небезопасность	4%
4	Привлекательность/непривлекательность	9%
5	Доверие работникам/недоверие работникам	5%
6	Другие сочетания	44%
	<i>Проявления</i>	
7	Спокойствие/беспокойство	2%
8	Уважение/разочарование	2%
9	Позитивное одушевление/негативное одушевление	1%
10	Позитивные переживания/негативные переживания	2%
11	Переживания безопасности/переживания опасности	3%
12	Готовность/неготовность к эксплуатации в различных ситуациях	9%
13	Действия одобрения/действия неодобрения	6%
14	Другие сочетания	75%

Кроме того, по мнению 25% респондентов, типичными являются содержательно противоположные проявления доверия и недоверия технике в условиях работы сотрудников МЧС. 9% к проявлениям доверия отнесли готовность эксплуатировать технику в любой рабочей ситуации, в то же время к проявлениям недоверия – неготовность к использованию техники в работе; 6% указали на совершение одобрительных действий по отношению к технике при доверии и неодобрительных действий – при недоверии; 2% респондентов отметили, что испытывают спокойствие в работе, когда доверяют технике и беспокойство – когда не доверяют, и т.д. В то же время 75% участников исследования к проявлениям доверия и недоверия технике отнесли разные, содержательно не связанные категории. Так, например, часть респондентов, указавших на то, что в случае доверия технике обычно испытывают спокойствие в ситуациях профессионального взаимодействия с ней, в то же время отмечали разочарование, чувство страха или опасности, либо в целом негативные переживания в ситуациях взаимодействия с техникой, вызывающей недоверие. У участников исследования совместно встречались такие категории проявлений доверия и недоверия технике как уважение/беспокойство, позитивное одушевление/чувство опасности, совершение действий по поддержанию доверия/особая осторожность при эксплуатации и др.

Таким образом, примерно половина респондентов (56%) указали на то, что дифференцируют отношение доверия и недоверия технике по взаимосвязанным, содержательно противоположным критериям, другая половина (44%) – по разным, содержательно независимым критериям. Вместе с тем, только 25% участников исследования отметили, что доверие и недоверие технике имеют взаимосвязанные, содержательно противоположные

проявления, выражающиеся в переживаниях и действиях в условиях взаимодействия с ней, в то время как 75% (т.е. в 3 раза больше) указали на то, что эти проявления содержательно независимы (отличия статистически достоверны по критерию χ^2 Пирсона, $\chi^2=174,5$, уровень значимости $p=0,000$).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Полученные в исследовании данные свидетельствуют о том, что условия деятельности сотрудников МЧС, а именно экстремальные и чрезвычайные ситуации, способствуют проявлению феноменов доверия и недоверия по отношению к технике, используемой ими в работе.

По результатам исследования было замечено, что выделенные категории критериев и проявлений доверия и недоверия технике можно объединить в противоположные по содержанию пары. Среди критериев доверия и недоверия было выделено 5 пар противоположных по смыслу категорий (надежность/ненадежность, управляемость/неуправляемость, безопасность/небезопасность, привлекательность/непривлекательность, доверие/недоверие работникам, эксплуатирующим технику), среди проявлений – 7 пар (спокойствие/беспокойство, уважение/разочарование, позитивное/негативное одушевление, позитивные/негативные переживания, переживания безопасности/переживания опасности, готовность/неготовность к эксплуатации техники, действия одобрения/действия неодобрения).

Вместе с тем, часть категорий проявления доверия не имело противоположной по смыслу пары среди категорий проявления недоверия, и наоборот (действия по поддержанию доверия, действия по достижению доверия, неготовность к эксплуатации техники в сложных условиях, особая осторожность при эксплуатации).

Кроме того, в противоположных по смыслу парах представленность выборов респондентами категорий доверия или недоверия была либо сходной (симметричной), либо разной (асимметричной).

Дополнительно было установлено, что некоторые участники исследования дифференцировали отношения доверия и недоверия технике по содержательно противоположным критериям или указывали на содержательно противоположные проявления этих отношений в условиях взаимодействия с ней. Заметим, что типичность совместной встречаемости критериев доверия и недоверия технике в этом случае (56%) значительно выше, чем типичность совместной встречаемости их проявлений (25%). Различия значительны по критерию χ^2 Пирсона ($\chi^2=70,18$, уровень значимости различий $p=0,00$).

Другие участники исследования указывали на разные, содержательно не связанные критерии и проявления феноменов доверия и недоверия технике. Типичность совместно встречаемых содержательно не связанных критериев доверия и недоверия технике (44%) была значительно меньше, чем типичность содержательно не связанных их проявлений (75%). Различия при этом значительны по критерию χ^2 Пирсона ($\chi^2=70,18$, уровень значимости различий $p=0,00$).

Полученные данные свидетельствуют о том, что, по мнению некоторых участников исследования, доверие и недоверие технике могут определяться содержательно противоположными критериями и проявляться в содержательно противоположных переживаниях и действиях в отношении техники. Другие участники исследования определяют свое отношение доверия или недоверия технике по разным, содержательно не связанным критериям, а также указывают на различные по смыслу проявления этих феноменов.

Таким образом, одни сотрудники МЧС рассматривают доверие и недоверие технике в пространстве их критериев и проявлений взаимосвязанными и содержательно противоположными феноменами, другие – содержательно независимыми.

ВЫВОДЫ:

1. Условия деятельности сотрудников МЧС, характеризующиеся сложностью и опасностью, неопределенностью исхода ситуации, дефицитом времени и пространства, способствуют проявлению отношений доверия и недоверия технике. Подавляющее большинство участников исследования (98%) указали на проявления этих феноменов в самых разных ситуациях профессиональной деятельности.

2. Критериями доверия сотрудников МЧС технике являются высокая надежность, управляемость, безопасность, внешняя привлекательность, а также управление техникой опытными и профессиональными работниками; критериями недоверия технике – ненадежность, неуправляемость, небезопасность, внешняя непривлекательность, управление техникой неопытными и непрофессиональными работниками.

3. Доверие технике, по мнению сотрудников МЧС, проявляется в спокойствии при ее использовании, уважении к ней, чувстве безопасности, позитивных переживаниях, включая позитивное одушевление техники. При доверии сотрудники МЧС выражают готовность к эксплуатации техники в различных условиях, готовность к совершению действий по поддержанию доверия к ней, а также одобрительные по отношению к технике действия (благодарность, заботу и др.)

Недоверие сотрудников МЧС технике проявляется в беспокойстве при ее использовании, разочаровании, чувстве опасности, негативных переживаниях, равнодушии, негативном одушевлении. Действия по отношению к этой технике характеризуются неготовностью к ее эксплуатации (во всех или только в сложных ситуациях), соблюдением особой осторожности при эксплуатации. Могут совершаться действия, направленные на достижение доверия, а также неодобрительные в отношении техники действия (отсутствие ухода, «обзывание» и др.).

4. Некоторые сотрудники МЧС рассматривают доверие и недоверие технике в пространстве их критериев и проявлений взаимосвязанными и содержательно противоположными феноменами, другие – содержательно независимыми.

В представлении сотрудников МЧС сущность доверия и недоверия технике как взаимосвязанных и содержательно противоположных феноменов значительно чаще представлена в их критериях (т.е. характеристиках техники), чем в их проявлениях (т.е. переживаниях по поводу взаимодействия с техникой и действиях в отношении нее). И наоборот, сущность доверия и недоверия технике как содержательно независимых феноменов значительно чаще представлена в их проявлениях, чем в критериях.

Анкета

Уважаемый коллега!

Просим принять участие в исследовании Вашего отношения к технике, которую Вы используете в профессиональной деятельности.

Отметьте, пожалуйста, любым значком выбранные Вами варианты ответов на предложенные вопросы либо выразите свое мнение по данным вопросам в свободной форме.

Возраст _____ **Стаж работы:** _____

Должность: _____ **Подразделение** _____

Технические средства, которые Вы используете в работе _____

1. Какая, по Вашему мнению, техника вызывает доверие? (можно выбрать любые варианты ответов, либо указать свои):

- Надежная
- Техника, которую хорошо знаешь
- Безопасная
- Исправная
- Предсказуемая
- Техника, которой управляет опытный работник
- Новая техника
- Современная техника
- Техника, которой умеешь управлять
- Стабильная
- Комфортная
- Простая в эксплуатации

Другое _____

2. Какие Вы испытываете чувства или переживания, когда управляете техникой, вызывающей доверие? (можно выбрать любые варианты ответов, либо указать свои):

- Спокойствие
- Благодарность
- Удовлетворение
- Гордость
- Любовь
- Уважение
- Удовольствие

- Спокойствие
- Безразличие

Другое _____

3. В каких, по Вашему мнению, ситуациях можно доверять технике в работе?

(можно выбрать любые варианты ответов, либо указать свои):

- В опасных для жизни и здоровья
- Когда неизвестно, чем ситуация закончится
- В любых ситуациях работы

Другие ситуации _____ Опишите такие ситуации _____

4. Чем характеризуется Ваше рабочее поведение в случае доверия технике? (можно выбрать любые варианты ответов, либо указать свои):

- Спокойное, расслабленное поведение
- Получаю удовольствие от работы
- Не забываю об осторожности
- Бережно отношусь к технике, поддерживаю ее в хорошем состоянии
- Слежу за своевременным ремонтом и исправностью техники
- Отношусь к технике, как к другу и помощнику

Другое _____

5. Какая, по Вашему мнению, техника вызывает недоверие (можно выбрать любые варианты ответов, либо указать свои):

Ненадежная

- Неисправная
- Отсутствие средств, обеспечивающих безопасность работника и окружающих
- Внешне непривлекательная
- Неудобная
- Старая
- Непредсказуемая
- Техникой управляет неопытный работник
- Когда недостаточно знаний по ее эксплуатации
- Слишком сложная

Другое _____

6. Какие Вы испытываете чувства или переживания, когда управляете техникой, вызывающей недоверие? (можно выбрать любые варианты ответов, либо указать свои):

- Равнодушие
- Разочарование
- Раздражение
- Напряжение
- Страх
- Беспокойство

- Отвращение*
- Неуверенность*
- Опасение*
- Тревога*
- Волнение*
- Недоумение*

Другое _____

7. В каких ситуациях Вы, как правило, не доверяете технике? (можно выбрать любые варианты ответов, либо указать свои):

- В опасных для жизни и здоровья*
- Когда неизвестно, чем ситуация закончится*
- В любых ситуациях работы*

Другие ситуации _____ *Опишите такие ситуации* _____

8. Чем характеризуется Ваше рабочее поведение в случае недоверия технике? (можно выбрать 2-3 варианта ответов, либо указать свои):

- Избегаю работать с такой техникой*
- Эксплуатирую, как обычно*
- Проявляю осторожность, повышенное внимание*
- Отношусь к технике небрежно, не слежу за ней*
- Доверяю самому себе, а не технике*

Другое _____

Благодарим Вас за участие в исследовании!

4.2. ДОВЕРИЕ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИТУАЦИИ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Проблема доверия была и остается чрезвычайно актуальной в социальной и экономической психологии, психологии управления и организационной психологии. Современные исследователи единодушно признают доверие важным для жизни организации психологическим фактором, способствующим ее развитию и повышающим эффективность деятельности (А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко, Т.А. Нестик, Р. Левицки, Д. Макаллистер, Р. Бис, Р. Барт, М. Кнез, Р.Б. Шо, Б. Брокнер и др.) (Журавлев, 2004; Журавлев, Нестик, 2009; Кричевский, Дубовская, 2001; Купрейченко, 2008; Современные тенденции..., 2015).

На наш взгляд, изучение проблематики доверия, уровня доверия руководителя и сотрудников в ходе командного взаимодействия является чрезвычайно актуальным направлением в силу смены парадигм управления. По мнению специалистов роль доверия в современном бизнесе становится все более ощутимой (Журавлев, Нестик, 2009; Купрейченко, 2008; Нестик, 2008). Неформальные горизонтальные связи признаются важнее официальных, а электронные технологии позволяют членам команд работать на больших расстояниях друг от друга и вне прямого контроля. Управляемость организаций все больше зависит от доверия между сотрудниками и руководством, а его границы проходят там, где доверие, постепенно снижающееся по мере удаления от центра компании, полностью заменяется расчетом и санкциями (Нестик, 2008; Приходько, 1999; Современные тенденции..., 2015).

Стало меняться представление о внешней среде организации. Задачей становится не само по себе продвижение товара, а формирование маркетинга отношений – расширение базы постоянных клиентов, подрядчиков и партнеров. Управление качеством уже не сводится только к характеристикам товара или процессов в цепочке создания ценности – на первый план выходит качество отношений. Можно ли доверять компании, сотрудники которой не доверяют друг другу? (Журавлев, Нестик, 2009; Нестик, 2008).

Идею командного менеджмента предложил Р. М. Белбин (Belbin, 1981; Belbin, 1993). В связи с усилением роли неформальных отношений между сотрудниками ее стали рассматривать как новую организационную основу эффективности деятельности. Именно командное взаимодействие, а не просто групповое, дает синергетический эффект взаимодействия ее членов. Рабочая группа (work group) — группа, взаимодействующая исключительно для распространения информации между членами группы и принятия решений, помогающая каждому члену выполнять свою деятельность в рамках сферы его ответственности (Stephen, 2005, с. 121). Рабочая команда (work team) — группа, результатом усилий членов которой является такой уровень деятельности, который превосходит суммарный вклад ее индивидов (Stephen, 2005, с. 121). Таким образом, в группе люди работают сами по себе, лишь иногда взаимодействуя друг с другом, а в команде идет постоянная совместная работа.

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

Актуальность психологического исследования команды обусловлена развитием новых управленческих отношений в ситуации социально-экономического реформирования. Очевидна необходимость теоретического обоснования и концептуального оформления новой парадигмы управления, основными принципами которой выступает принцип гуманизма, гармонизации управленческой деятельности во всех сферах общества, принцип синергии (Короткина, Пелевина, 2008). Развитие новых информационных технологий и тенденция к уменьшению численности сотрудников в организации ведут к тому, что оставшиеся сотрудники должны брать на себя большую ответственность и иметь разнообразные навыки работы, в том числе быть способными принимать самостоятельные решения и в тоже время уметь согласовывать свои действия с действиями других. В этой ситуации командная работа видится как один из реальных способов достижения успеха в современном, стремительно меняющемся мире (Безрукова, 2003; Донцов, Дубовская и др., 2002; Жуков, 2004; Кричевский, Дубовская, 2001).

Анализ литературы, посвященной проблемам организации и развития групп, показывает как особую популярность, так и полную полноту в толковании понятия «команда». Предпринимаются попытки определения команды через сравнение его с родственными понятиями (малая группа, рабочая группа, коллектив и др.), а также через выделение социально-психологических свойств команды (А.И. Донцов, Ю.М. Жуков, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова и др.). Исследователями отмечается противоречивость толкования самого понятия «команда», которое используется в наше время для описания различных социально-психологических реальностей.

Вероятно, это связано с традицией изучения малых групп в отечественной психологии и проблемой соотношения понятий «коллектив» и «команда» (Донцов, Дубовская и др., 2002). Такой феномен как командообразование в отечественной психологии изучен недостаточно, в основном раскрывается в иностранной и переводной литературе.

Интересно, что экономисты, определяя проблему командообразования, обращаются по сути к психологическим параметрам (Безрукова, 2003). Они

указывают, что командообразование – острая проблема во всех областях, где необходимо эффективное групповое участие (в бизнесе, политике, спорте), но ее создание представляет сложный творческий процесс, требующий огромных финансовых затрат и интеллектуальных усилий. Отмечая роль руководителя в этом процессе, авторы утверждают, что далеко не каждый руководитель обладает нужными для этого навыками, знаниями и временем, и, видимо, не случайно специалисты по управлению персоналом часто рекомендуют возлагать работу по формированию команд на кадровые службы организации (Безрукова, 2003; Пригожин, 2003). Однако хотя их помощь и полезна, все же основную роль в сплочении подчиненных в команду единомышленников должен играть непосредственный руководитель коллектива, именно это, в конечном счете, является его главной задачей. Руководитель должен помочь подчиненным выработать единую систему ценностей как фундаментальную основу организационной культуры, поставить вдохновляющие цели, воодушевить на получение выдающихся результатов, создав необходимые условия и обеспечив средствами достижения (Кричевский, Дубовская, 2001).

Командообразование можно рассматривать в двух планах. Во-первых, как естественное социально-психологическое развитие команды, развернутое во времени и включенное в более широкий процесс жизни группы. Во-вторых, как специально организованные социально-психологические технологии формирования коллективного субъекта деятельности – команды.

В зарубежной социальной психологии можно выделить следующие подходы к командообразованию: 1). Подход, основанный на развитии и согласовании целей команды (Е.А. Locke, G.R. Latham, Е. Weldon, L.R. Weingart и др.). Процесс командообразования определяется как развитие способности группы людей достигать своих целей. 2). Интерперсональный подход или подход, ориентированный на анализ процессов и улучшение межличностных отношений (С. Argyris, W. Schutz и др.). Процесс командообразования направлен на увеличение интерперсональных связей в группе и основан на предположении, что за счет этого команда сможет функционировать более эффективно. Согласно авторам, данный подход помогает развить групповое доверие, обеспечить поддержку и коммуникацию внутри группы. 3). Представители ролевого подхода к командообразованию (М. Velbin и др.) заявляют, что командообразование – это улучшение работы команды за счет увеличения ясности ролей, и в итоге увеличения организационной эффективности. В результате командообразования каждый член команды знает, каковы его роль и каковы роли других, какие ожидания есть у него относительно других и у других в отношении его. Как следствие, улучшается работа команды, повышается его продуктивность. 4). Подход к командообразованию, основанный на решении проблем (W.G. Dyer. R. Kilman, I. Kilman и др.). Согласно представителям этого подхода, команда становится более эффективной в результате совместного решения проблем всеми участниками команды. То есть в процессе проведения командообразования члены команды определяют главные проблемы, занимаются их решением и активно планируют свою деятельность. Этот подход является более общим

подходом к командообразованию, он может включать все предыдущие (Безрукова, 2003; Сартан, 2005).

В целом, в зарубежной психологии имеется определенный опыт разработки теоретических концепций, принципов и технологий проведения командообразования. Более того, в последнее время эта разработка осуществляется не только в рамках того или иного подхода, но и на трех уровнях: 1). на уровне конкретного члена команды (улучшение и развитие навыков, важных в командной работе), 2). на уровне команды (сыгровка команды), 3). на уровне организации, в которой функционирует команда.

Как правило, использование той или иной технологии командообразования определяется профессиональной компетентностью тренеров-консультантов, характером заказа (организационный, административный, политический).

Практики в области психологии управления подчеркивают, что для формирования и поддержания командного взаимодействия в организации руководителю недостаточно только занимаемой формальной вышестоящей должности. С точки зрения бизнес-процессов эффективное и продуктивное сотрудничество строится не столько на формальном деловом взаимодействии, сколько на эмоциональном контакте, на доверии людей к руководителю. А поддержание такого сотрудничества во многом зависит от лидерских способностей руководителя, таких как: вести людей к поставленной цели, влиять на их мнение, располагать их к себе (Гоулман, Бояцис и др., 2007; Купрейченко, 2008; 12. Нестик, 2008).

До недавнего времени считалось, что проявление эмоций на работе препятствует эффективной деятельности организации, однако сегодня «организации отдают должное эмоциональному лидерству» — способности вызывать в людях эмоциональный отклик, который позволит им раскрыть свои возможности» (Гоулман, Бояцис, 2007, с. 9).

Очень верно подмечает С. К. Goman в своей книге, что, несмотря на множество теоретических размышлений о природе управления, никто из авторов не может дать однозначный ответ на вопрос, как эффективно управлять людьми, за исключением самих руководителей (Goman, 2004, с. 133). Она приводит высказывания и примеры действий реальных лидеров ведущих мировых компаний о взаимоотношениях с людьми в организации:

— «Честность лидера четко проявляет осознание руководителем двух обстоятельств: «действительно ли я выполняю обязательства, которые стремлюсь соблюдать, желаю ли я быть лояльным к людям и дать им понять, кто я есть на самом деле и что я могу привнести», и если да, то «полагаются ли на меня люди в том, что я выполняю свои обязательства» — это и есть суть честности» (Jean M. Halloran, старший вице-президент, управление персоналом, Agelint Technologies).

— «Люди получают удовольствие от возможности проявлять инициативу, вносить изменения, развивать свой потенциал. Если мы как лидеры не готовы доверять способностям и навыкам наших сотрудников, то у нас большие

неприятности» (Joan M. Crockett, старший вице-президент, управление персоналом, Allstate Insurance Company).

— «Вся идея делегирования построена на доверии» (Joseph P. Peironi, Президент, Sankyo Pharma Inc.). Действительно, предоставление служащим управленческих полномочий определенно вызывает у сотрудников уверенность, что им доверяют, видят в них надежных и верных соучастников общего дела, формирует чувство доверия и преданности, что, безусловно, положительно отразится на реализации их профессиональной деятельности. В атмосфере доверия люди более склонны к соблюдению договоренностей, распространению информации, признанию и исправлению ошибок, более высокой ответственности (Жуков, Журавлев и др., 2008, с. 150).

— «Если говорить о доверии в нашей компании, то оно включает три элемента и имеет модель пирамиды: основа пирамиды — честность — этические нормы (не обманывать, не красть, не мошенничать); следующий уровень — верность, преданность — поддержание лояльности; вершина пирамиды — компетентность — уверенность в том, что тот или иной сотрудник способен выполнять свою работу должным образом» (S. Wik-storm, Reel Precision Manufacturing Corporation) (Goman, 2004), то есть «доверие выходит за рамки понимания доверия человеку как личности, оно подразумевает уверенность в способностях и навыках человека выполнять то, что требуется» (Lura J. Powell, Президент, Lura J. Powell & Associates and Senior Associate, Washington Advisory Group) (Goman, 2004).

— «Любые деловые взаимоотношения, в которых мы участвуем, должны быть спроектированы на наши межличностные отношения. Поэтому доверие приобретает чрезвычайно важное значение» (Robert L. Dilenschneider, президент и главный исполнительный директор, Dilenschneider Group) (Goman, 2004, с. 153).

Таким образом, большинство предпринимателей в разных странах мира называют среди критериев доверия одни и те же черты: компетентность, надежность, порядочность. Результаты многих исследований сходятся в том, что у доверия имеются две составляющие: рациональная и эмоциональная. К первой – рациональной – относится уверенность в том, что коллега, руководитель или подчиненный способен выполнить взятые на себя обязательства. Она основывается на оценке компетентности, результативности труда, а также последовательности, предсказуемости поступков. Эмоциональная составляющая доверия основана на оценке «доброй воли» партнера, общности ценностей и мотивов: доброжелательности, открытости для успешного решения проблем, мотивированности на достижение общей цели, порядочности (Купрейченко, 2008; Нестик, 2008).

В зависимости от корпоративной культуры и типа команды эти качества могут иметь разный «вес» при формировании доверия.

Согласно исследованиям в командах с высоким уровнем доверия сотрудники легче переживают стрессы и выше оценивают результативность совместной работы. (Купрейченко, 2008; Нестик, 2008; Tannenbaum, Beard и др., 1992). Доверие членов команды друг к другу позволяет повысить

приверженность коллективу, готовность к взаимопомощи, снижает конфликтность, а также издержки руководителя на контроль выполнения заданий. Кроме того, переход к конкуренции на основе интеллектуального капитала требует таких отношений между сотрудниками, которые стимулировали бы их обмениваться знаниями и опытом друг с другом, а также делиться ими с другими представителями организации. Но пути обмена идеями и знаниями в компании не всегда совпадают с линиями коммуникации, заданными организационной структурой (Журавлев А.Л., Т.А. Нестик, 2009; Нестик, 2008).

Несмотря на подчеркнута значимую роль доверия руководителя в реализации профессиональной функций членов организации, важно отметить уровень доверия в организации и его влияние на эффективность командного взаимодействия (Нестик, 2008).

В исследованиях Lewicki R.J., Mcallister D.J., Bies R.J. рассматриваются однозначно негативные последствия высокого уровня доверия и преимущества оптимального соотношения доверия и недоверия (Lewicki, Mcallister и др., 1998). При этом «доверие» и «недоверие» рассматривается авторами статьи как два самостоятельных измерения, а не как один биполярный конструкт. Основанием этому служит то, что последствия проявления того или иного феномена не всегда являются однозначными и предсказуемыми в организации. Неприятным следствием высокого уровня доверия является тот факт, что отсутствие контроля и конкуренция действует расслабляющее на взаимодействующие стороны. В более сплоченном коллективе сотрудники в большей мере склонны к непродуманным решениям (они верят в партнеров и невольно переоценивают их силы при существовании внешней угрозы. Стремление сохранить единодушие в команде снижает способность смотреть на свои решения критически. Кроме того, атмосфера доверия создает идеальные условия для недобросовестных сотрудников, злоупотребления которых не только могут привести к серьезным убыткам, но и портят отношения в группе (Нестик, 2008).

Ошибки и упущения в условиях излишнего доверия остаются незамеченными, перспективные возможности – нереализованными. В связи с этим авторы подчеркивают значимость умеренного доверия в ходе совместной деятельности, а также управление амбивалентностью доверия и недоверия в отношениях руководитель – подчиненные. При этом Lewicki R.J., Mcallister D.J., Bies R.J. настаивают, что функциональное сосуществование доверия и недоверия является центральным компонентом отношений в высокопроизводительных командах (Lewicki, Mcallister и др., 1998).

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

4.3. АРТ-ТЕРАПИЯ В УСЛОВИЯХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В современном мире очень часто поднимается вопрос эффективности методов, используемых специалистами в сфере «человек-человек». Наибольшую популярность в последнее время приобрела арт-терапия как метод работы с личностью. Многими учёными как зарубежными, так и отечественными, представляющие разные научные области, отмечаются позитивные аспекты арт-терапевтического процесса. Также техники и методики арт-терапии можно использовать в практической деятельности психолога в различных видах, формах и направлениях работы. Этому аспекту мы и уделим особое внимание в нашей работе.

1. Арт-терапия: понятие и характеристика метода

В последнее время всё большую популярность завоевывают технологии арт-терапии, применяемые специалистами из различных областей. В контексте гуманной работы с человеком именно арт-терапевтические приёмы имеют широкие возможности. Их можно эффективно использовать и в целях диагностики, а также в коррекционно-развивающей деятельности и при проведении консультаций. Под арт-терапией понимается, прежде всего, совокупность психологических методов воздействия, которые применяются в контексте изобразительной деятельности (по А. Копытину) (Копытин, 2002).

Арт-терапия имеет междисциплинарный характер и активно используется в медицине, психологии, педагогике и т.д. Арт-терапия имеет длительную историю своего развития, и в первую очередь, обязана зарубежным учёным. Изначально данный метод применялся в отношении клиентов с различными физическими недостатками, эмоциональными и психическими расстройствами, а также представителей «групп риска», с целью их коррекции, лечения и реабилитации. Однако, возрастающий интерес к новому направлению в психологии и терапии, позволил специалистам в области арт-терапии расширить сферу применения арт-методов, а также создать своего рода «арсенал» арт-терапевтических методик и техник.

Арт-терапия решает вопросы раннего выявления и коррекции различных эмоциональных и поведенческих нарушений, а также по развитию психических качеств личности по ее успешной психосоциальной адаптации. Итак, перечислим позитивные аспекты арт-терапевтического процесса:

- ✓ создание безопасной среды,
- ✓ благоприятный эмоциональный настрой,
- ✓ опора на невербальный язык,
- ✓ развитие воображения и других познавательных функций,
- ✓ уравнивание психоэмоциональной сферы,
- ✓ повышение адаптационных способностей личности,
- ✓ отсутствие возрастных ограничений и др.

Последний аспект выступает наиболее выигрышным наряду с другими психологическими методами, которые в большинстве своём имеют возрастные ограничения. Арт-терапия как метод универсален для работы с личностью любого возраста. Для дошкольного возраста арт-терапия включается в естественную развивающую среду ребёнка, а в более старшем, зрелом и преклонном возрастах арт-терапия позволяет вернуть человека в тот возрастной период, которому свойственна естественность и открытость.

Как мы уже отмечали в наших ранних работах (Барилляк, 2015), в основе методологии арт-терапии лежат идеи психодинамического, трансперсонального и гуманистического подходов:

- ✓ психодинамическая теория (З. Фрейд, К.Г. Юнг) / психодинамическая теория в арт-терапии (М. Наумбург, Э. Крамер);
- ✓ трансперсональный подход (С. Грофф, Д. Кэмпбелл и др.)
- ✓ гуманистический подход (К. Роджерс, А. Маслоу, Ф. Перлз)

Может возникнуть вопрос, перечисленные особенности отражают в большей степени специфику терапевтической и коррекционной работы, а каким образом методики могут быть использованы в системе сопровождения персонала в организации. Прежде, чем мы раскроем содержание и механизмы использования современных техник и методик арт-терапии, остановимся на содержании процесса сопровождения.

2. Психологическое сопровождение сотрудников в организации.

Огромное количество работ, посвященных проблеме управления персоналом, раскрывают вопросы эффективности деятельности организации. Это неслучайно, т.к. успешность деятельности организации определяется рядом критериев, среди которых можно выделить:

- ✓ квалификация специалистов и их профессиональная подготовленность,
- ✓ готовность и умение работать в команде,
- ✓ условия труда сотрудников,
- ✓ материальное стимулирование и т.д.

В условиях экономической нестабильности сохранение конкурентоспособности организации возможно благодаря учёту человеческих ресурсов. Проблема психологического сопровождения сотрудников в организации на протяжении многих лет является актуальной. Это обуславливается, с одной стороны, проблемой сохранения психологического здоровья персонала, укрепление и упрочение кадрового состава, что является, несомненно, важнейшей задачей с точки зрения управления. С другой стороны, качественный профессиональный уровень сотрудников обусловлен не только уровнем подготовленности и грамотности в своей профессиональной деятельности, хорошим уровнем психоэмоционального состояния, но и сформированной мотивацией к профессиональной деятельности. Для того, чтобы понять сущность сопровождения сотрудников в организации, необходимо определить содержание самого понятия сопровождения, что оно в себя включает и по каким направлениям осуществляется. Слово

«сопровождение» произошло от глагола «сопровождать», которое означает «следовать рядом, вместе с кем-нибудь, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь» (Ожегов, 1968). Таким образом, в организации сопровождение будет всегда процессом динамичным и гибким, сопровождающий какое-либо явление или действие. Типология явлений и видов действий существует значительное количество, а потому и видов сопровождения может быть много. В контексте нашей статьи мы сосредоточим внимание на психологическом сопровождении и использовании психологом новых технологий и методик/форм работы. Под психологическим сопровождением в организации нами понимается некоторая система мероприятий, включающая в себя психологические, социально-психологические и организационные процедуры, направленные на адаптацию, развитие, формирование и совершенствование личности социуме.

Как видно из определения, психологическое сопровождение есть целый комплекс мероприятий, которые направлены на формирование и становление личности профессионала, развитие профессионально-важных качеств, сохранение его психического здоровья, а также способствующие успешной социализации личности. В процессе социализации индивид усваивает социальный опыт, погружаясь в новую социальную среду, с одной стороны, с другой – активно воспроизводит свои социальные связи в активной деятельности, за счет активного включения в социальную среду (по Г.М. Андреевой) (Андреева, 1988).

Профессиональная социализация является одним из важных видов социализаций. Знание содержания профессиональной социализации позволяет грамотно организовать деятельность психолога по психологическому сопровождению. Мы попытались представить профессиональную социализацию через некоторую структуру (рисунок 1). Психологическое сопровождение профессиональной социализации личности в организации осуществляется по основным направлениям (рисунок 2). Эти направления работы имеют конкретное содержательное наполнение, и далее мы его кратко рассмотрим.

1. *Диагностическая деятельность:*

✓ *первичная диагностика*, направлена на соответствие кандидата на работу квалификационным требованиям в организации (осуществляется при приеме на работу)

✓ *диагностический минимум*, направлен на выявление так сказать «благополучных» с психологической точки зрения сотрудников, с другой стороны, «проблемных», с целью оказания своевременной психологической помощи. Данный вид работы представляет собой пролонгированную процедуру, в рамках которой психологом формируется база индивидуально-психологических и личностных особенностей на протяжении осуществляемой персоналом профессиональной деятельности.

✓ *углубленная психологическая диагностика*, имеет точечный характер и направлен на уточнение картины существующих проблем, например, таких как: трудности в адаптации, высокая тревожность, неуверенность в себе, профессиональное выгорание, конфликты и т.д.

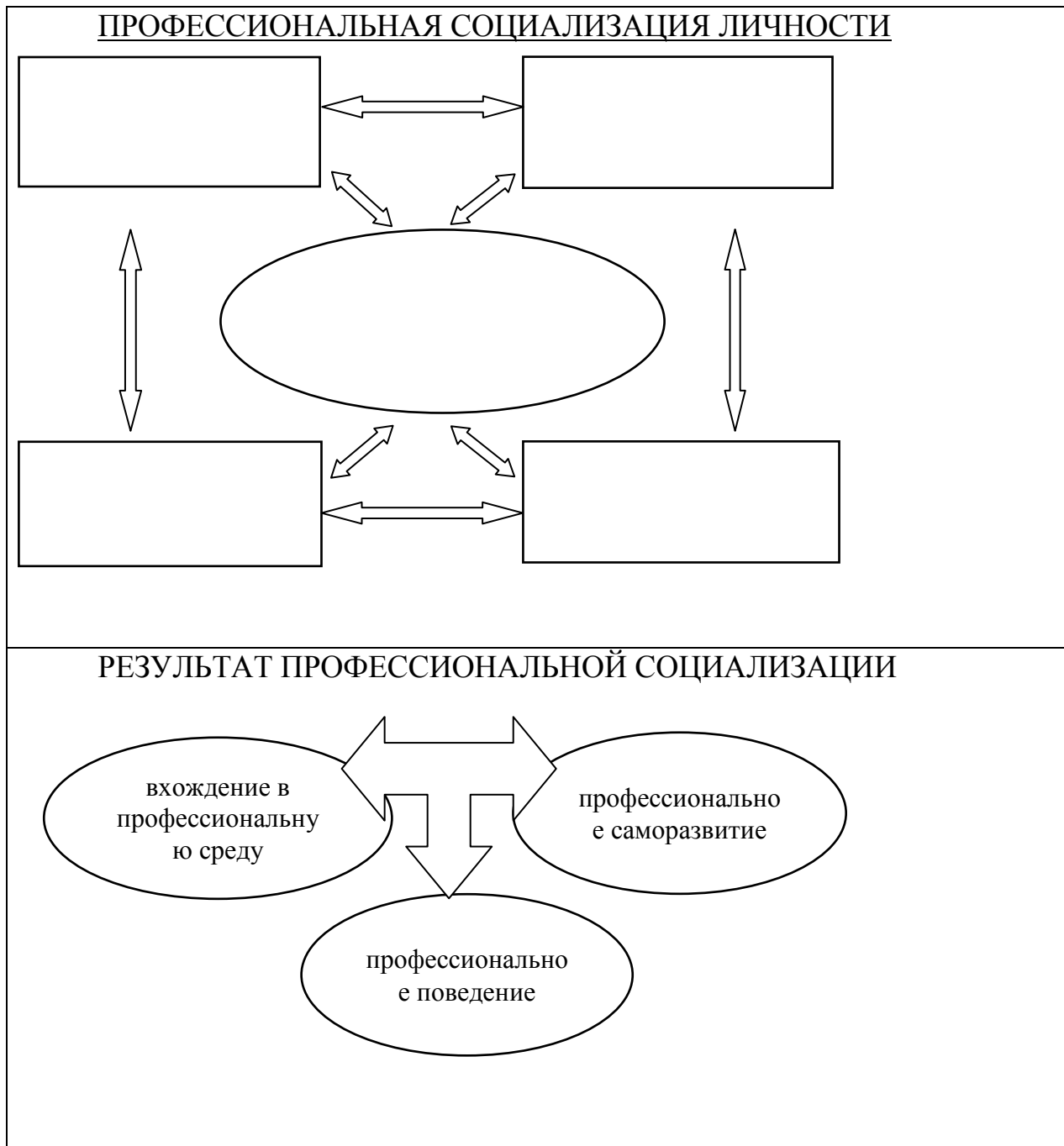


Рис. 1. Структура профессиональной социализации личности

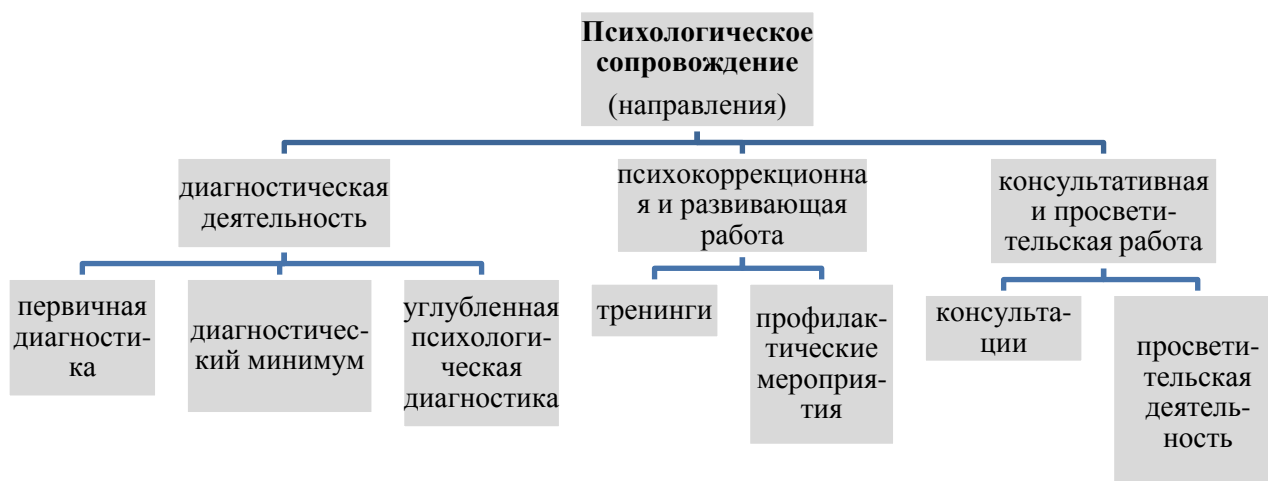


Рис. 2. Деятельность психолога по психологическому сопровождению сотрудников в организации.

2. Психокоррекционная и развивающая работа:

- ✓ *тренинги*, которые направлены на решении конкретных проблем (в профессиональной деятельности, межличностном взаимодействии, низкая устойчивость к стрессу и т.д.);
- ✓ *обучающие тренинги*, направлены на формирование и развитие профессионально-важных качеств и профессионального мастерства;
- ✓ *профилактические мероприятия*, которые осуществляются с целью снижения риска неблагоприятного воздействия различных факторов на личность: социально-психологический климат в коллективе, высокие нагрузки, стресс, тревожность и т.д. Рассматривается несколько уровней профилактических мероприятий в организации (рисунок 3).



Рис. 3. Уровни профилактических мероприятий по психологическому сопровождению сотрудников организации (по Кореховой Н.В.) (Корехова, 2011)

3. Консультативная и просветительская деятельность:

- ✓ индивидуальное консультирование может охватывать широкий круг проблем, обусловленных особенностями профессиональной деятельности, трудностями личностного роста, конфликтными взаимоотношениями и др.
- ✓ просветительская работа – этот вид работы заключается в своевременном информировании, передачи новых знаний, направленных на процесс личностного развития.

Представленная характеристика направлений работы психолога в организации по психологическому сопровождению сотрудников отражает

принцип системности, где имеет место четко организованный процесс, в котором представлена логичность, последовательность, взаимосвязь структур и направлений.

3. Арт-терапевтические техники и методики в условиях психологического сопровождения

Как мы уже отмечали выше, у арт-терапии очень широкие возможности, поэтому в организации арт-терапевтические методы, методики и техники могут эффективно использоваться на любом этапе психологического сопровождения: например, на диагностическом этапе – раннее выявление эмоциональных и поведенческих проблем; коррекционно-развивающем этапе – развитие и коррекция психологических качеств и свойств; на консультативном этапе – для установления отношений клиент-консультант, работа с конкретной проблемой и т.д.

Рассмотрим универсальные техники и методики, которые могут применяться на различных этапах психологического сопровождения, такие как «Мандала», «Каракули», «Фракталы».

«Мандала» представляет собой циркулярное изображение. Карл Густав Юнг считал, что мандала есть уникальный метод, который позволяет приблизиться к центру самой личности, открыть её индивидуальность. «Мандала» может быть использована в качестве инструмента при организации диагностических процедур (Диагностика в арт-терапии..., 2011). Диагностический аспект заключается в выборе и использовании символических образов, цветового решения, материала. Благодаря своей форме мандала эффективно решает задачи коррекционной и развивающей работы (например, «Мандала» как техника для медитации). «Мандала» позволяет освободиться от негативных эмоций, раздражения, агрессии. Данная методика актуальна при сопровождении процесса адаптации, решении кризисных проблем, депрессивных состояниях, страхах, высокой тревожности и т.д. Перечисленные выше особенности применения данной методики не ограничивают область её использования. При развивающей работе доказана её высокая эффективность для стимуляции творческого потенциала личности.

«Фракталы» представляют собой геометрический рисунок, состоящий из множества фигур и элементов, предназначенных для раскрашивания. Данная методика обращает внимание на то, как человек закрашивает ячейки, какова цветовая гамма рисунка и какие цвета являются доминирующими. Техника «фрактального рисования» применяется, преимущественно, на диагностическом этапе. Психолог получает информацию об эмоциональной сфере индивида, волевых свойствах личности и её психологических особенностях.

На коррекционно-развивающем этапе психологического сопровождения «матрицы-фракталы» имеют важное значение по формированию умений работать в группе/ формирование групповой сплочённости, снимают напряжение индивида, активизируют межличностное взаимодействие путём

ослабления излишнего сознательного контроля, способствуют развитию взаимного доверия.

«Каракули» как техника арт-терапии также доказала свою эффективность и наряду с рассмотренными выше методиками может быть включена в различные направления деятельности психолога по сопровождению персонала.

Впервые с данной техникой специалисты познакомились благодаря Д. Винникотту, т.к. он является первым разработчиком и представил её описание. Впоследствии эта техника модифицировалась и имеет несколько вариантов для предъявления клиентам (согласно целям и задачам конкретной работы). Основное назначение техники заключается как в диагностике эмоциональных переживаний и чувств, психологических свойств и качеств личности, характера внутрigrуппового взаимодействия, так и в развитии и коррекции индивидуально-психологических и личностных особенностей, а также групповых отношений (формирование групповой сплочённости, благоприятной социально-психологической среды). «Каракули» положительным образом сказываются на развитии внимания, воображения, творческих и коммуникативных способностей и т.д.

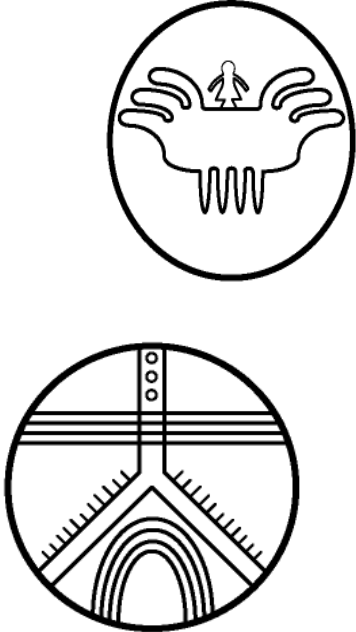
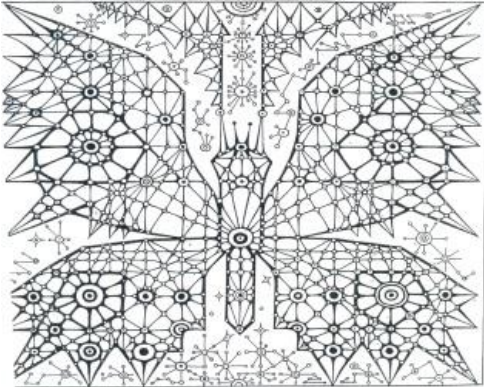
При работе с группой в целях профилактики конфликтных отношений, формирования умений работать в команде, эти три методики/техники могут эффективно справляться с целями и задачами работы по психологическому сопровождению персонала. В результате проведения арт-терапевтических сессий, А.И. Копытин доказал, что «применение разных форм творческой экспрессии в ходе создания коллективной композиции отражало потребности группы, связанные с достижением катарсической разрядки и психотерапевтических изменений» (Копытин, 2002, с.177).

Некоторые особенности применения арт-терапевтических техник и методик представлены в таблице 1. Анализ арт-терапевтических методов ещё раз подтверждает их универсальный характер.

Каждое направление психологического сопровождения сотрудников, безусловно, представлено своими целями и задачами, а арт-терапевтический метод позволяет мягко и бережно их решать. Несмотря на простоту содержания и проведения арт-терапевтических техник, как может показаться, на первый взгляд, это сложноорганизованный процесс. В последнее время психологи, использующие в своей деятельности арт-терапевтические технологии, прибегают к интегративному подходу. Воздействие на личность осуществляется средствами изобразительного творчества, визуально-пластического и сценического искусства и даже ритуальными действиями, которые в свою очередь, очень часто выступают показателями общегрупповых процессов. Между внутренним миром человека и его творческим продуктом возникает «мостик», проход по которому позволяет индивиду постичь содержание своего «Я».

Арт-терапия как метод и вид самостоятельной профессиональной деятельности психолога приобретает все большую популярность благодаря своей уникальности, универсальности и широкими возможностями.

Применение арт-терапевтических технологий на различных этапах психологического сопровождения

Диагностическая деятельность		
«Мандала»	«Каракули»	«Фракталы»
<p>1. Создание собственной мандалы. Рисуется круг диаметром 27 см простым карандашом. Далее используются цветные мелки, карандаши, краски и начинается работа с центра и далее заполняется круг. Можно выходить за пределы круга и т.д.</p> <p>2. Выбор готовых мандал-шаблонов, например:</p> 	<p>1. Интегральная графическая диагностика (техника «Каракули»)</p> 	<p>1. Создание фрактального рисунка. В течение 45-60 сек. закрытыми глазами рисуется непрерывная линия (заполнить лист как можно больше). Полученные ячейки закрашиваются цветными карандашами, фломастерами, ручками.</p> <p>2. Выбор шаблона «матрица-фрактал» для раскрашивания</p> 

Коррекционная и развивающая работа

«Мандалы-шаблоны»
(работа с «Образом – Я»)



Работа по развитию групповых взаимоотношений (каждый участник создает, раскрашивает свою мандалу (или шаблон) и участники потом представляют групповую композицию, логически выстроенную и в соответствии с инструкцией («Жизненный путь»))



1. С закрытыми глазами в течение некоторого времени клиент водит простым карандашом по листу бумаги.

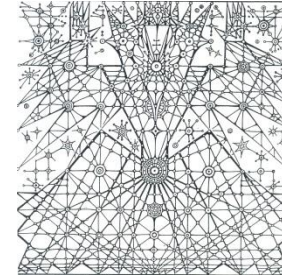
2. Распознавание предметов, объектов

3. Нахождение связей между объектами, обозначение характера связи и содержание отношений (сочинение сказки, истории и т.д.)



1. Участники в паре выбирают матрицу-фрактал и раскрашивают ее.

2. Составление истории про получившийся персонаж.



4.4. ПРОДУКТИВНЫЕ И КОНТРПРОДУКТИВНЫЕ КОНКУРЕНТНЫЕ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Введение

В условиях глобальной конкуренции особенно актуальна способность государства, структуры, персонала успешно конкурировать на мировом рынке, обеспечивая повышения качества жизни. Для управления комплексом компетенций, повышающих благосостояние страны, разработаны факторные модели оценки конкурентоспособности (Международный институт управления развитием, Лозанна (IMD); Всемирный экономический форум, Давос (ВЭФ) включающие экспертные оценки топ-менеджеров и специалистов большинства стран. IMD конкурентоспособность стран оценивает по четырем интегрированным факторам и 338 частным критериям. Такие критерии как предпринимательство, инновационная компетентность, мотивация рабочих и др. являются факторами конкурентоспособности государства (Garelli, 2014; Schwab, 2013). Анализ современных исследований доказывает, что проблему конкурентоспособности необходимо решать не только на макро- и мезо-уровнях, но и на микро- уровне (конкурентоспособность персонала) (Фатхутдинов, 2009). Так, например, концепцию бережливого производства — управление на основе устранения всех видов потерь — можно рассматривать как особого рода инновацию. Бережливое производство предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя. Джеффри Лайкер, исследователь опыта производственной системы Toyota (наряду с Джеймсом Вумеком и Дэниелом Джонсом) при анализе потерь выделил такой вид как нереализованный творческий потенциал сотрудников (Лайкер, 2007).

Несомненно, конкурентоспособность — это часть конкуренции, поэтому исследование феноменологии конкурентоспособности невозможно без анализа сложившихся тенденций в понимании природы конкуренции, иначе, это приводит к редукции содержания понятия. Понятие конкуренции как метакатегории формируется не только под влиянием психологии, но и более широкого междисциплинарного контекста, обогащая его содержание и обуславливая последовательность теоретического анализа проблемы. (Коваленко, 2013; Шмелев 2014).

Проблема конкуренции и конкурентоспособности в междисциплинарном контексте: краткий исторический экскурс

Начиная с представлений в натурфилософии о том, что борьба есть источник всего существующего в природе и социальном бытии: «Борьба — отец всего и всему царь. Одним она определила быть богами, а другим — людьми. А [из тех] одним — рабами, а другим — свободными. Борьба всеобща ...» — в современной междисциплинарной теории биологический

детерминизм обуславливает понимание конкуренции как формы борьбы всего существующего (Bogoyavlenskaya, Klyueva, 2012; Рубин, 2010).

Несомненно, конкуренция - существенная черта различных видов деятельности, в которых происходит столкновение интересов. Поэтому, изначально, состязательные отношения требовали стимулирования и регуляции. Начиная с древнегреческого периода до неоклассического подхода в экономике материальная заинтересованность рассматривается как основа состязательности между работниками в процессе труда. Именно понимание конкуренции как борьбы за существование, получение прибыли путем использования наиболее выгодных условий производства, сбыта продукции или стремления как можно лучше соответствовать критериям доступа к редким благам является детерминирующим условием лучшего использования способностей и знаний, для развития и создания инноваций в свете экономической модели. Но, с периода введения конкуренции как научного понятия также подчеркивалась роль «природы человека» (Клюева, 2014).

В теории общественного договора Т. Гоббс, описывая человеческую природу, считал, что она (природа человека) первоначально побуждается только эгоизмом — стремлением к самосохранению и наслаждению. Равенство способностей человека порождает равенство надежд на достижение целей. Поэтому естественным состоянием человека была война всех против всех (*bellum omnium contra omnes*). По мнению Гоббса, существовало три «причины войны» — соперничество, недоверие, жажда власти. Ж.-Ж. Руссо рассуждая о причинах социального неравенства, подчеркивал, что основа конкуренции – всеобщее стремление к славе, почестям и отличиям, которое заставляет развивать и сравнивать дарования и силы. Идеи Клода Гельвеция о том, что из двух чувств — любви к удовольствию и отвращения к страданию — возникает третье чувство любви к себе, что, в свою очередь, порождает страсти, стремление к счастью и интересы, которые являются главной движущей силой общественного развития («самолюбие есть единственное основание, на котором можно построить фундамент полезной морали»), оказали влияние на мыслителей 19 века, которые подчеркивали социальные аспекты конкуренции.

Проблема конкуренции широко освещались в различных школах социальных теоретиков - утилитаризмом (Й. Бентам, Дж. Милль и др.), социал-дарвинизмом (Дж. Самнер), социологией Спенсера. Представители утилитаризма предлагают модель социальной деятельности, в которой индивидуумы сознательно преследуют свои личные интересы, а общество – не более чем масса индивидуумов, сведенных вместе в реализации этих целей. Человек стремится к личной пользе, и всеобщее благо складывается из стремлений различных людей реализовать свой частный интерес. Общее благо оказывается суммарным итогом частных благ. Поэтому конкуренция, по мнению Дж. Милля «...не является наилучшим стимулом, который можно себе вообразить, однако сегодня она – стимул необходимый, и едва ли в близком будущем она потеряет свое значение как обязательное условие

прогресса... Защита от конкуренции означает защиту от лени и умственной тупости, отказ от необходимости быть таким же активным и знающим человеком, как и другие люди» (Цит. по Bogoyavlenskaya, Klyueva, 2012).

Философский радикализм, как отмечает Б. Рассел, был промежуточной школой и породил две более важные системы, а именно дарвинизм и социализм. Социальные теории биологического детерминизма применяли принципы естественного отбора Ч. Дарвина к обществу. Описание социальных процессов в обществе с точки зрения борьбы за существование и пригодности для выживания мы встречаем в социологии Г. Спенсера (автор выражения *survival of the fittest*, «выживание сильнейшего»). Социальный конфликт, по мнению Г. Спенсера, является эволюционным позитивом, т.к. должен привести в итоге к идеальному обществу (Клюева, 2014).

Современное понимание конкуренции как действия соперничающего и соревновательного характера отдельных агентов (граждан, организаций, социальных групп и общностей), направленные как на обладание каким-либо ресурсом, так и на возможности улучшения своего положения по сравнению с другими, позволяет утверждать, что конкуренция — это объективный закон развития общества, где основным механизмом является процесс реализации потребностей индивидов, обеспечивающий динамику позитивных изменений социально-экономических отношений общества. Несомненно, конкурентоспособность — есть процесс управления субъектом конкурентными преимуществами в условиях конкуренции. Анализ природы конкуренции в социальных науках подтверждает точку зрения о том, что конкурентоспособность личности - многоуровневый потенциал соперничества, борьбы за достижения больших выгод и преимуществ личностью на каком-либо поприще, мера выживания индивида в условиях социальной борьбы. На современном этапе развития проблемы, с учетом социальных аспектов конкуренции, конкретизировано содержания понятия «конкурентоспособность личности» как реализация стереотипа поведения, в котором содержание социальных установок зависит от типа институциональной матрицы как целостной системы базовых экономических, политических и идеологических институтов. Согласно оригинальной теории С.Г. Кирдиной для институциональной X-матрицы (доминирующей в России), характерны институты редиистрибутивной экономики (обязательное опосредование центром движения ценностей и услуг, а также прав по их производству и использованию), в политической сфере — институты унитарного (унитарно-централизованного) политического устройства, в идеологической сфере — доминирование идеи коллективных, надличностных ценностей, приоритет Мы над Я, т. е. коммунитарная идеология). В этом случае содержание конкурентоспособности личности преимущественно связано с понятиями «соревнование» и «имидж». Для Y-матрицы характерны: в экономической сфере - институты рыночной экономики; в политической сфере - федеративное (федеративно-субсидиарное) политическое устройство; в

идеологической сфере — доминирующая идея индивидуальных, личностных ценностей, приоритет Я над Мы, или индивидуалистская идеология, означающая примат личности, ее прав и свобод по отношению к ценностям сообществ более высокого уровня, которые, соответственно, имеют субсидиарный, подчинительный по отношению к личности, характер. В этом случае конкурентоспособность личности неотрывна от конкуренции и статуса. Институциональная Y-матрица ориентирует индивида на приобретение конкурентного преимущества (Клюева, 2016).

Сложившиеся тенденции в междисциплинарном контексте существенно повлияли на интерпретацию сущности конкуренции и описание феноменологии конкурентоспособности личности в психологии.

Интерпретация конкуренции и конкурентоспособности в психологии

Соперничество как черта личности. В психологии конкуренцию рассматривают как синоним соперничества, которое характеризует взаимоотношения между людьми, как состояние скрытой борьбы за власть, любовь, престиж, признание, материальное преуспевание, реализацию внутреннего потенциала.

Соперничество, действительно, мобилизует потенциал человека, способствует его развитию, как было отмечено ранее. В психоанализе соперничество рассматривается как важная часть психосексуального развития ребенка, оказывающая воздействие на формирование его характера.

Но, вместе с тем соперничество может приобретать такие форму и интенсивность своего проявления, что приводят к агрессии (З. Фрейд «Я и Оно») или становится патологическим, ведущим к невротизации человека (К. Хорни). В случае невротического соперничества человеку более важно не содержание того, что он делает, а то, какой успех, впечатление, престиж будут достигнуты в результате его деятельности. В этом случае разрушительный аспект преобладает над созидательным (Клюева, 2014).

Анализируя условия существования человека и их изменения в экономико-политическом аспекте, начиная с конца Средневековья включая 20 в. Э. Фромм (1994) отмечает, что в средние века человек ощущал себя неотъемлемой частью социального и религиозного сообщества, в рамках которого он обретал себя, когда он как индивид ещё не отделился полностью от своей группы. В новое время, когда он столкнулся с необходимостью осознать себя как независимого, самостоятельного человека его самоидентификация стала для него проблемой. XVIII и XIX вв. понятие «Я» чрезвычайно резко сузилось: «Я» утверждалось размером собственности». Такое понятие стало выражаться формулой «Я есть, что имею». В условиях же растущего рынка смысл понятия «Я» сместился к формуле «Я есть то, каким меня хотят видеть». Человек, живущий в системе рыночной экономики, чувствует себя товаром. Он отчужден от самого себя. Его собственный интерес к себе превращается в интерес к «нему» как субъекту, который выставляет «себя» как товар, который стремится получить оптимальную цену на рынке личностей. Успех

зависит, по большей части, от того, насколько хорошо человек умеет продавать себя на рынке. Экономическая функция рынка в современном обществе, не только задает модель непродуктивной рыночной ориентации, но является основным, главным условием ее развития у человека в обществе. Склонность к соперничеству как черта личности, для которой характерны высокая потребность в достижении, честолюбие (амбиция), соревновательное поведение во всех областях жизни (учеба, работа, отдых, любовь), нетерпимость и тенденции к агрессии в случаях фрустрации является фактором риска психоэмоционального дистресса, но культивируется современной цивилизацией (Клюева, 2014).

Дихотомический подход в исследованиях конкуренции: конкуренция-кооперация. В социальной и педагогической психологии исследования конкуренции путем сравнения с сотрудничеством привели к пониманию того, что конкуренция деструктивна в отличие от кооперации, сотрудничества и командной работы (например, кооперативная модель лидерства) как здоровой формы взаимодействия, ведущих к позитивным межличностным взаимоотношениям (Fülöp, 2009; Бендас, 2009; Андреева, 2010).

Сотрудничество рассматривалось, как готовность быть полезным, оказать поддержку и уважение, к открытости в общении, доверительным и дружеским отношениям, чувствительность к общим интересам, ориентация на повышение совместных усилий, а не различий. Кроме того, сотрудничество и общие цели упрощают процесс обучения и способствуют высокой производительности. В противоположность вышесказанному, конкуренция вызывает тактики принуждения, угрозы или обмана, обедненную коммуникацию, подозрительность и враждебное отношение, тревожность, страх неудачи, беспокойство, стремление помешать другим получить награду, самостоятельную ориентацию и т.д. Соперничество порождает агрессию. Наиболее яркой формой является конфликт как определенная стратегия поведения - актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов и даже столкновения самих оппонентов может привести к стремлению одержать победу над соперником (Fülöp, 2009).

Но результаты кросс-культурных сравнительных исследований - анализ ситуаций побед и потерь в конкуренции - доказывают, что конкуренция не связана дихотомически с кооперацией. Сотрудничество и конкуренция как идеализированные, отдельные процессы, редко встречаются в «чистом» виде и не являются взаимоисключающими в деловом мире. Конкурентные и партнерские отношения являются основными формами взаимоотношений и основой взаимодействия представителей бизнеса. Исследование психологических отношений и деловой активности субъектов предпринимательской деятельности в России доказывают, что конкуренция для предпринимателя представляет не только заинтересованность в экономических ресурсах (получить прибыль), но способ приобрести

независимость, признание в обществе, авторитет среди предпринимателей, возможность реализовать новые проекты. Также выявлены и гендерные различия в отношении к ресурсам конкурентоспособности. В деятельности предпринимателей-мужчин более значима способность к риску, в то время как в деятельности предпринимателей-женщин — умение найти подход к людям (Журавлев, Позняков, 2012). Оптимальные копинг-стратегии в ситуации победы или потери в конкуренции, честность и соблюдение правил, позволяют использовать опыт участия в конкуренции как конструктивный в жизни человека (Fülöp, 2009). Сотрудничество в сочетании с конкуренцией приводит к более высокому уровню производительности, чем только сотрудничество, обеспечивая более высокую конкурентоспособность в экономической деятельности.

Проблема конкурентоспособности личности в психологии. В современных исследованиях проблема продуктивности деятельности человека (производственной, профессиональной) рассматривается как следствие его высокой конкурентоспособности. Несомненно, существенными личностными детерминантами конкурентоспособности являются когнитивные и мотивационные особенности (активность, мотив достижения, интеллект, креативность) (Журавлев, Ушаков, 2009; Шмелев, 2014). В этом аспекте прогрессивной является концептуальная модель развития конкурентоспособной личности, разработанная Л.М. Митиной (2003). Автор рассматривает профессиональное развитие как конструктивный путь личности в профессии, где основным психологическим механизмом является превращение собственной жизнедеятельности в предмет практического преобразования. В качестве интегральных характеристик, являющихся объектом развития, выступают направленность, компетентность и гибкость. В исследованиях данного направления конкурентоспособность личности рассматривается как комплекс индивидуально-психологических свойств личности, дающих ей возможность саморазвиваться в изменяющихся и нестандартных условиях жизнедеятельности, находить оптимальные, гуманистические способы достижения поставленной цели и быть востребованной и успешной как личностно, так и профессионально. Но, описание конкурентоспособности личности в зависимости от социально-психологических и индивидуально-типологических переменных носит изолированный, «аспектный» характер (Журавлев, Ушаков, 2009).

Поведение является функцией непрерывного процесса взаимодействия личности и ситуации, где существенными ситуационными детерминантами выступают психологические значения ситуации. Операционализация и измерение конкурентоспособности личности без учета модели личностно-ситуационного взаимодействия, т.е., вне контекста конкурентной среды, конкуренции, как социальной ситуации, в которой функционирует личность, приводит к редукции содержания, «фундаментальной ошибке атрибуции» (Бурлачук, Михайлова, 2002).

На наш взгляд, описание феноменологии конкурентоспособности личности может быть расширено посредством функционально-ситуационного анализа и типологизации стратегий конкурентной деятельности, что является предметом нашего исследования и определяет дальнейший ход теоретического анализа с построением модели - гипотезы исследования (табл. 1).

Стратегии конкурентной деятельности. Теоретический анализ доказывает, что большинство видов деятельности протекают в условиях явной или неявной конкуренции. Конкурирующий субъект активно ставит перед собой цели, вырабатывает стратегические планы, а не просто реагирует на изменения во внешней среде. Так, например, самостоятельное исследовательское поведение субъекта является одной из стратегий противодействия троянскому обучению, обеспечивая более высокий ресурс в условиях конкуренции участников образовательного процесса (Поддьяков, 2006).

Анализ понятия «конкуренция» в контексте метакатегорий психологии – деятельности и общения, позволяет описывать не только конкурентное поведение (поведение человека в ситуации соревнования или соперничества), но и конкурентную деятельность как специфический вид целенаправленной активности субъекта по отношению к объекту, удовлетворяющему т.о. его потребности. Поэтому конкуренция, по мнению А.Г. Шмелева (2014), может быть отражена посредством схемы «субъект – объект – субъект», где каждый субъект стремится воздействовать на некий объект при наличии других субъектов, которые тоже воздействуют на тот же самый объект. «Честной конкуренцией» в психологическом смысле является концентрация внимания субъекта на собственном взаимодействии с объектом, то есть на линии собственной связи «S – O», а не на линии, связующей его с конкурентом («S – S»). Нечестная, недобросовестная конкуренция отражается в описываемой схеме деструктивным взаимодействием субъекта по линии «S – S» в ущерб его продуктивной предметной деятельности по линии «S – O». В случае сознательной регуляции деятельности наблюдается «сдвиг с цели на средство», ибо «конкурент» (в некотором смысле «средство со знаком минус») есть такой элемент заданных целью внешних условий, который скорее служит преградой, чем положительным средством достижения цели. Восприятие конкурента как «преграды» (то есть именно через категоризацию ситуации по типу «стимул – преграда») перекрывает возможности для сдвига ситуации от «конкуренции-конфликта» к «конкуренции-сотрудничеству». И тем не менее, взаимодействие субъекта по линии «S – S» может быть и продуктивным, т.к. другие субъекты воспринимаются как «средство со знаком плюс» для развития субъекта при условии предпринимательской организационной культуры, для которой характерно наличие конкурентной среды. В этом случае, конкуренция может быть не только внешней, мотивированной производительностью, но и внутренней, направленной на саморазвитие, что позволило обосновать «the Beauty and Beast» парадигму.

«The beast» - внешняя мотивация, ориентированная на повышение производительности и связана со стремлением «быть лучше, быть лучшим». «The beauty» - это внутренняя мотивация, ориентирующая на мастерство в ситуации конкуренции. (Fülöp, 2009).

Анализ конкурентного поведения как элемента функционально-ситуационного метода (его регламентация, дифференциация и принятие социальных ролей, оценка действий конкурента, отношение субъекта к ситуации конкуренции в целом) позволяет описать рациональную и нерациональную стратегии. Рациональная стратегия имеет позитивную оценку, т.к. конкурентное взаимодействие участников протекает по определенным правилам с принятием определенных ролей (участие в профессиональном конкурсе, прием на работу и др.). Нерациональная стратегия, которая репродуцируется-проявляется в формах различных интриг-диверсий - актов вероломства, вызывает недоверие и имеет негативную оценку со стороны субъектов конкурентного взаимодействия.

В зависимости от содержания предмета конкуренции как элемента анализа конструктивная стратегия «субъект — объект» способствует повышению продуктивности деятельности, качества в работе или стимулирует развитие мастерства (конструктивная стратегия «субъект-субъект»). Деструктивная или контр-продуктивная стратегия «субъект-субъект» не способствует положительным изменениям, т.к. конкурент или конкурирующая фирма подвергаются путем различных методов деструкции-дискриминации-катаклизмам-инвективам различным формам инсинуации.

В случае рациональной, конструктивной стратегии деятельность, выполняемая как угодно высоко, но всегда стимулированная извне, может рассматриваться как мастерство, но не творчество, не влияя на стабильность конкурентной среды в целом. Результаты исследований в психологии творчества доказывают, как только выполнено требуемое процесс развития деятельности обрывается (стимульно-продуктивный уровень). В этом случае, конкуренция является одним из факторов успешной интенсификации повышения профессионализма и качества работы, но, конкурентоспособность личности имеет «рациональную зависимость» в условиях стабильной конкурентной среды, т.к. конкуренция является необходимым стимулом для развития, что описано в экономической модели и социальных науках. Развитие деятельности возможно по инициативе самого субъекта, что приводит к выявлению новых закономерностей как обобщения на уровне особенного (эвристический уровень) или всеобщего (креативный уровень) (Vogoyavlenskaya, Klyueva, 2014). Преобразование или создание нового объекта как предмета конкуренции, обеспечивает уровень инноваций, который постоянно опережает заданные, исходные условия конкуренции, является основой свободной стратегии, обеспечивая динамичность конкурентной среды (Klyueva, 2016).

Таблица 1

Типология конкурентоспособности личности

Элементы функционально-ситуационного анализа	Стратегии конкурентной деятельности		
Поведение конкурентов	Рациональная		Нерациональная
Предмет конкуренции	Конструктивная		Деструктивная
Детерминированность	Свободная	Зависимая	Зависимая
Стабильность-Динамичность конкурентной среды	Динамичность конкурентной среды	Стабильность конкурентной среды	–
Тип конкурентоспособности	Рационально-конструктивная, свободная стратегия конкурентоспособности личности	Рационально-конструктивная, зависимая стратегия конкурентоспособности	Нерационально-деструктивная, зависимая стратегия - квазиконкурентоспособность

Методы исследования и процедура

Для сбора описаний конкурентного поведения, обстановки, в которой реализуется поведение, и его последствия был применен метод критических инцидентов. Эпизоды, названные «критическими случаями», должны представлять собой специфические действия, которые иллюстрируют успех или неудачу в одной из сторон анализируемого вида деятельности в условиях конкуренции. Метод критических инцидентов был использован в форме индивидуального полуструктурированного интервью, групповой дискуссии, письменного опроса (Flanagan, 1954; Hettlage & Steinlin, 2006).

Опрос был проведен с респондентами — студентами (27%), специалистами (33%), предпринимателями (248 предприниматели — топ-менеджеры и среднего звена (40%) из г. Москвы, г. Твери и г. Брянска). Исследование было проведено в 2009-14 гг. Выборка состояла из 524 мужчин (49,2%) и 540 женщин (50,8%). Средний возраст участников составил 37,9 лет (SD = 6,43).

Исследование и анализ моделей конкурентоспособного поведения проводился с помощью тематического контент-анализа. На основании теоретического анализа ключевые элементы для выполнения функционально-ситуационного анализа были включены и представлены в перечне вопросов к респонденту, а также в качестве подкатегорий в кодировочной инструкции контент-аналитического исследования (предмет конкуренции, поведение конкурентов (регламентация поведения, дифференциация и принятие социальных ролей, оценка действий конкурента, отношение субъекта к ситуации в целом), динамичность и стабильность конкурентной среды). В качестве единицы контекста контент-аналитического исследования выступали ответы респондента на вопросы. Кодировочная инструкция разработана в соответствии с технологией качественного исследования. Обоснованность методики по критериям полноты объема и содержания смысловых единиц было достигнуто с помощью повторной перекодировки, экспертной оценки и дополнения кодировочной инструкции

новыми подкатегориями на пилотажном этапе кодировки текста. Устойчивость данных подтверждена при помощи повторного кодирования тех же документов тем же кодировщиком и разными кодировщиками по единой инструкции. Данные разных кодирований находятся в достаточном соответствии, расхождение не выше 5% ($r_s = 0.5-0.7$, $p < .05$).

Результаты и их обсуждение

Для обработки полученных данных мы использовали двухэтапный кластерный анализ как средство разведочного анализа для выявления естественного разбиения набора данных на группы (или кластеры), которое без его применения трудно обнаружить на категориальных переменных (Наследов, 2013). Мера расстояния вычислялась Log-правдоподобием. Наилучшее число кластеров определяться программой IBM SPSS Statistics Ver. 20 автоматически Среднее силуэтной меры связности - 1, качество разделения 4 предикторов на 3 кластера — хорошее (рис. 1). Размеры кластеров представлены на круговой диаграмме на рисунке 2. Размер наименьшего кластера (2 кластер) — 5%, наибольшего кластера (1 кластер) — 86,6%, размер 3-ого кластера — 8,5%. Отношение размера наибольшего кластера к размеру наименьшего кластера — 17,38.

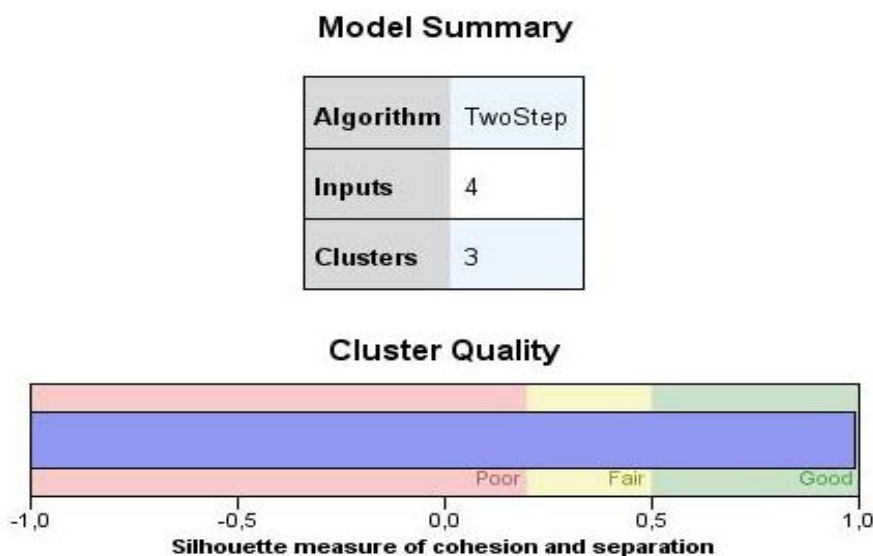


Рис. 1. Сводка модели кластерного анализа

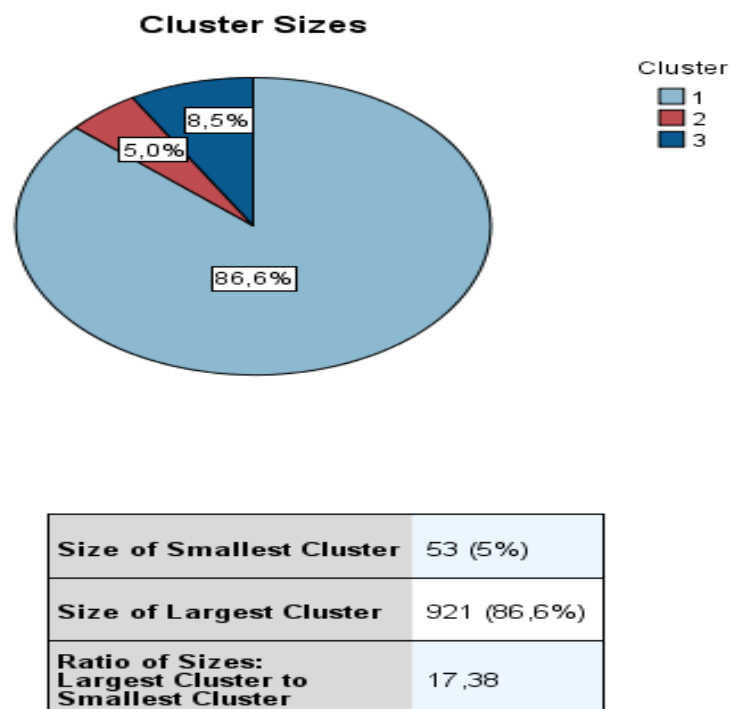


Рис. 2. Круговая диаграмма размеров кластеров

Наиболее высокую важность при оценивании модели имеют предикторы детерминированность («зависимая-свободная» стратегия) и поведение субъектов конкурентного взаимодействия («рациональная-нерациональна» стратегия). Наименее важным предиктором является переменная «продуктивность».

Разработанная кластерная модель выявляет особенности отдельных кластеров. Сравнение кластеров показывает, что такие факторы как зависимая, рациональная, конструктивная, краткосрочная стратегия формирует 1 кластер. 2-ой кластер сформирован такими факторами как зависимая нерациональная, деструктивная, краткосрочная стратегия, 3-й кластер - факторами как свободная, рациональная, конструктивная, долгосрочная стратегии.

Мера расстояния, основанная на правдоподобии, предполагает, что переменные в кластерной модели являются независимыми и имеют мультиномиальное распределение. Для анализа таблиц сопряженности нескольких категориальных переменных мы применили логлинейный метод подбора модели. Применяя метод пошагового исключения из насыщенной модели мы получили незначимый результат для всей модели ($\chi^2 = .003$, $p = 1.000$), т.е. ожидаемые в соответствии с моделью частоты вполне точно соответствуют наблюдаемым частотам.

Cluster Comparison

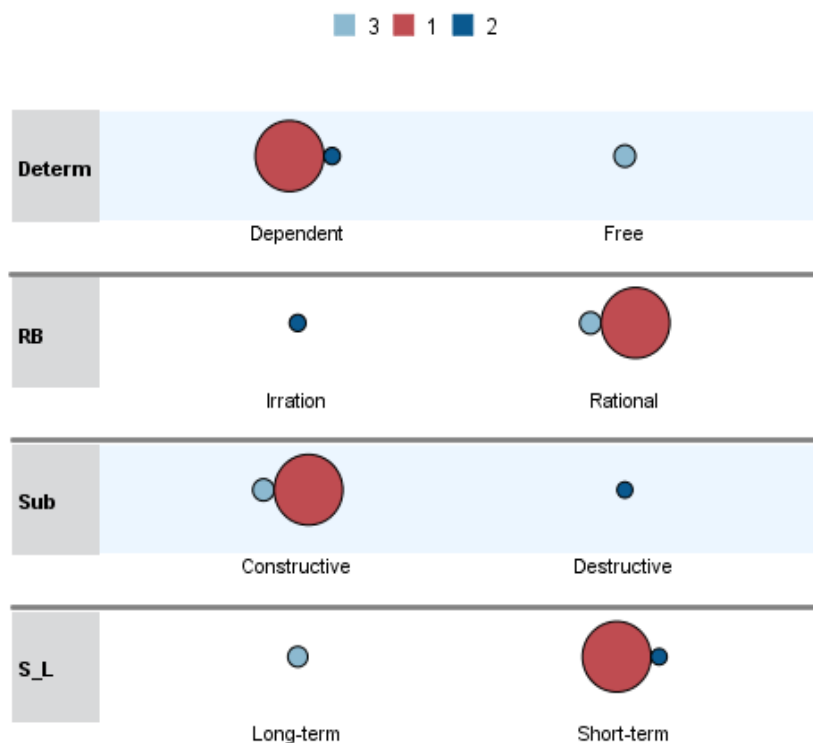


Рис. 3. Кластерная модель: Determ — детерминированность (Dependent — зависимая, Free — свободная); RB - поведение конкурентов (Irration — нерациональная стратегия, Rational — рациональная стратегия); Sub — предмет конкуренции (Constructive — конструктивная, Destructive - деструктивная); S_L - Стабильность-Динамичность конкурентной среды (Long-term — долгосрочная, Short-term — краткосрочная)

В результате сформирована иерархическая модель, в которую входят такие статистически достоверные взаимодействия как детерминированность*поведение конкурентов ($\chi^2 = 9.621, p = .002$), предмет конкуренции*продуктивность ($\chi^2 = 32.626, p = .000$), предмет конкуренции*поведение конкурентов ($\chi^2=22.185, p=.000$), продуктивность*поведение конкурентов ($\chi^2=8.259, p=.004$). При анализе таблиц сопряженности выявлены статистически значимые различия частот, умеренная и сильная взаимосвязь между переменными ($p < .05$). Категориальные переменные имеют заданное мультиномиальные распределения ($p < .05$).

Для того, чтобы изучить статистически обоснованные взаимосвязи между зависимой переменной и предикторами в виде иерархической структуры, а также классифицировать значения зависимой переменной по соответствующим значениям предикторов мы применили метод «Дерево

решений» для категориальных переменных. Сводка модели представлена на рис. 2.

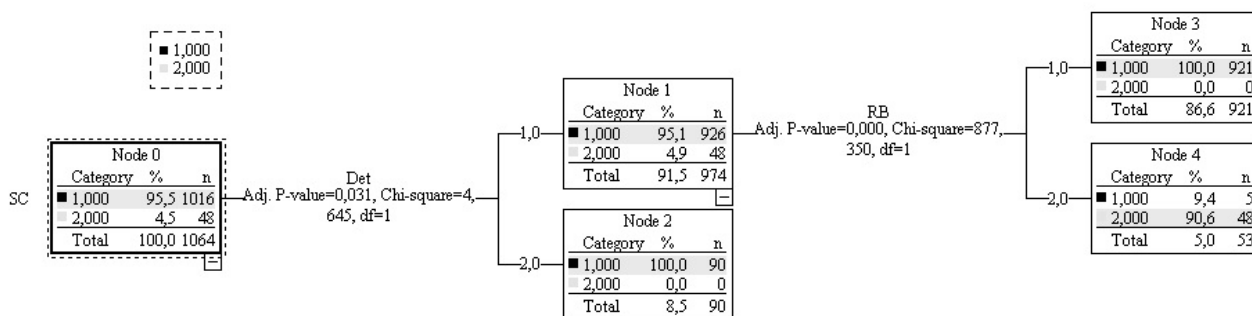


Рис. 4. Дерево решений для категориальных переменных: SC – предмет конкуренции (1 – конструктивная, 2 – деструктивная); Det – детерминированность (1 – зависимая, 2 – свободная); RB – поведение конкурентов (1 – рациональное, 2 – иррациональное)

В качестве зависимой переменной мы рассматриваем предмет конкуренции - «конструктивная-деструктивная» стратегия. В 1-м узле дерева (переменная «детерминированность» - зависимая стратегия) представлено 95% спрогнозированных наблюдений переменной конструктивная стратегия и 5% - деструктивная стратегия, в 2-м узле «свободная» стратегия – 100% наблюдений переменной «конструктивная стратегия». Терминальными узлами дерева, дающими наилучший прогноз, являются переменные – свободная стратегия, рациональная и нерациональная стратегия. 3-ий узел дерева является предиктором зависимой стратегии конкурентоспособности (100 % спрогнозированных наблюдений переменной). 5% наблюдений спрогнозировано предиктором-переменной нерациональная стратегия конкурентоспособности. Общий процент корректных прогнозов – 99,5%, оценка риска – 0.005. Кластерная модель, логолинейный метод и Дерево решений позволяют нам описать различные типы (стратегии) конкурентоспособного поведения: рационально-свободная, конструктивная, долгосрочная стратегия, рационально-зависимая, конструктивная, краткосрочная стратегия, нерационально-зависимая, деструктивная, краткосрочная стратегия (квазиконкурентоспособность).

Интерпретация полученных результатов исследования

Результаты нашего исследования доказывают, что большинство видов деятельности протекают в условиях явной или неявной конкуренции. Мы получили 1064 описания случаев конкурентного взаимодействия в профессиональной деятельности. В 95,4 % случаев респондентами представлены описания «честной конкуренцией» в психологическом смысле без коварно-вероломных модусов-приемов противостояния-оппозиции.

Конкуренция как критический инцидент в профессиональной деятельности, имеет позитивную оценку, а конкурентное взаимодействие субъектов протекает по определенным правилам с принятием социальных определенных ролей (участие в профессиональном конкурсе, прием на работу и др.), т.е. речь идет о рациональной стратегии конкурентоспособного поведения (Шмелев, 2014).

По критерию «предмет конкуренции» рациональная стратегия является конструктивной, т.к. концентрация внимания субъекта на собственном взаимодействии с объектом, то есть на линии собственной связи «S – O» способствует повышению качества работы (22%). В 2,4 % случаев испытуемыми представлены отчеты, в которых описание конкуренции как критического инцидента можно отнести к типу «инновации-конкуренция», результат и действия которой способствовали развитию организации (новая технология на линии бережливого производства), но имеют негативную общую оценку респондентов. На основании детального терминологического контент-анализа отчетов респондентов, можно утверждать, что экстринсивная отрицательная мотивация, которая более связана с внешними обстоятельствами (в условиях сокращения штатов поставлена задача разработки новых технологий) для субъекта, чем с содержанием его деятельности. Также представлены описания продуктивного конкурентного взаимодействия субъектов по линии «S – S», т.к. другие субъекты воспринимаются как средство для развития, что, в свою очередь, способствует интенсификации отбора и расстановки кадров (24,2 %), стимулированию развития, повышению профессионализма и развитию изменений в организации (9 %). То есть, конкуренция может быть не только внешней, мотивированной производительностью, но и внутренней, направленной на саморазвитие («the Beauty and Beast» парадигма) (Fülöp, 2009; Шмелев, 2014; Klyueva, 2016).

Сегментарный контент-анализ критических инцидентов с позитивной оценкой респондентов показал, что по типу «цель взаимодействия существуют такие виды конкуренции как: «конкуренция-прибыль» (конкуренция за экономические ресурсы) — 40,2 %; «конкуренция-соревнование» (быть первым и лучшим в условиях конкуренции, способность выдержать конкуренцию в борьбе за достижение лучших результатов) — 22 %; «профессиональная востребованность — конкуренция» (соответствие качеств рабочей силу спросу работодателя) — 24,2 %. Согласно результатам кластерного анализа в 86 % критических инцидентов конкуренция является детерминирующим условием успешной интенсификации процессов отбора и расстановки кадров, повышения профессионализма и качества работы. В этом случае рациональной, конструктивной стратегии деятельность, выполняемая как угодно высоко, но всегда стимулированная извне, может рассматриваться как мастерство, но не творчество, т.е. конкурентоспособность личности имеет «рациональную зависимость» в условиях стабильной конкурентной среды. По временному

параметру предмета конкуренции респонденты описывают «краткосрочную» конкурентоспособность - «сиюминутная» прибыль», решение задач в условиях конкуренции, безотносительно к дальнейшей перспективе в деятельности, имидж, внешний успех и самопрезентация.

Конкурирующий субъект способен активно ставит перед собой цели, вырабатывает стратегические планы, а не просто реагировать на изменения во внешней среде. 9 % критических инцидентов классифицированы как рационально-конструктивная, свободная, долгосрочная стратегия конкурентоспособности. На основании наблюдений респонденты описывали случаи в профессиональной деятельности, когда создание и успешное внедрение новых приемов и технологий значительно улучшали качество труда с положительным экономическим эффектом, но преобразование объекта деятельности как предмета конкуренции не обусловлено конкурентной ситуацией, а выполнено по собственной инициативе субъекта, опережая заданные, исходные условия («долгосрочная» конкурентоспособность - работа на перспективу, создание бренда, репутация организации или субъекта) и создавая динамичность конкурентной среды.

Анализ проблемы показал, что в условиях конкуренции взаимодействием субъекта по линии «S – S» может быть деструктивным, в ущерб его продуктивной предметной деятельности по линии «S – O». Респонденты, в целом, описывают намеренные действия сотрудников, которые нарушают распространенные в организации нормы и ценности, и наносят ущерб как организации в целом, так и ее отдельным сотрудникам, т.е. Контр-продуктивное конкурентное поведение (Dunlop & Lee, 2004; Гулевич, 2013). В 4,6 % случаев мы получили негативную оценку конкуренции. Респонденты (1 %) представили описания деструктивного взаимодействия с другим субъектом (групповые конфликтные, агрессивные действия со стороны руководства или коллег по отношению к одному человеку в коллективе или несправедливое отношение (создание для работника невыгодных условий), т. е. респонденты описывают случаи горизонтального и вертикального (боссинг) моббинга. В 1,2 % критических инцидентов основным преимуществом «конкурентоспособной личности» является фаворитизм вне зависимости от профессиональных качеств (прием на работу, карьерный рост и др.). В 2,2 % критических инцидентов по критерию «результат или последствия действий инцидента» респонденты описывают достижение лишь личных целей одного из участников конкуренции, не отмечая процессов интенсификации и развития других сотрудников в организации. В этом случае при условии сознательной регуляции деятельности наблюдается «сдвиг с цели на средство», ибо «конкурент» скорее служит преградой, чем положительным средством достижения цели. Восприятие конкурента как «преграды» перекрывает возможности для сдвига ситуации к «конкуренции-сотрудничеству» (Шмелев, 2014). Таким образом, описанная стратегия конкуренции позволяет выделить такие характеристики как нерационально-деструктивная,

зависимая, краткосрочная т.е. квазиконкурентоспособность.

Учитывая результаты кластерного анализа при разбиении набора данных на группы, метода «Дерево решений» с построением иерархической модели, а также функционально-ситуационный анализ полученных результатов в контексте аналитического обзора, мы считаем, что модель-гипотеза исследования подтверждена и позволяет выделить и обосновать 3 типа стратегий конкурентоспособности субъекта: 1 тип — нерационально-зависимая, деструктивная, краткосрочная стратегия - квазиконкурентоспособность; 2 тип - рационально-зависимая, конструктивная, краткосрочная стратегия; 3 — рациональная, свободная, конструктивная, долгосрочная стратегия конкурентоспособности.

Выводы

Деятельность человека (профессиональная, производственная деятельности) протекает в условиях явной или неявной конкуренции и оказывается более или менее продуктивной и созидательной. Как следствие, конкурентоспособность требует наличия высокой степени активности, гибкости, интеллектуальности и креативности в регуляции деятельности. Но расширение круга психологических исследований привело к необходимости изучения личности в контексте естественных социальных ситуаций, в которых она функционирует. Теоретический анализ проблемы конкурентоспособности личности показал, что необходим не только субъектно-деятельностный, но и ситуативный подход при описании феноменологии конкурентоспособности субъекта в контексте конкуренции как ситуации, конкурентной среды. В противном случае, это приводит к редукции содержания понятия, «фундаментальной ошибке атрибуции».

Структурно-функциональный анализ по ряду признаков (предметная направленность, репертуар действий, операций и сценариев поведения, ситуационный опыт, субъективная категоризация ситуации и т. п.) расширить описание феноменологии конкурентоспособности личности и классифицировать стратегии конкурентоспособного поведения.

Квазиконкурентоспособность – нерационально-зависимая, деструктивная, краткосрочная стратегия: в условиях конкуренции деструктивное взаимодействием субъекта по линии «S – S» может быть деструктивным, в ущерб его продуктивной предметной деятельности по линии «S – O», вызывает недоверие и имеет негативную оценку со стороны субъектов конкурентного взаимодействия.

Рационально-конструктивная, зависимая, краткосрочная стратегия - конкурентное взаимодействие участников протекает по определенным правилам с принятием определенных ролей способствует повышению продуктивности деятельности, качества в работе и мастерства, но имеет «рациональную зависимость» решение задач в условиях конкуренции, безотносительно к дальнейшей перспективе в деятельности в условиях стабильной конкурентной среды.

Преобразование или создание нового объекта с положительным

экономическим эффектом как предмета конкуренции в результате развития деятельности возможно по инициативе самого субъекта, опережая заданные, исходные условия и создавая динамичность конкурентной среды, что является основой рационально-конструктивной, свободной, долгосрочной стратегия конкурентоспособности.

Построение моделей компетенций на основе дальнейшего анализа полученных данных позволит сравнить и описать наиболее значимые психологические ресурсы конструктивно-рациональных стратегий конкурентоспособности личности как субъекта труда для анализа, прогноза и коррекции контр-продуктивных стратегий с целью повышения продуктивности деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни. М.: Мысль, 1991.
2. Адизес И. Как преодолеть кризисы менеджмента. Диагностика и решение управленческих проблем, Санкт-Петербург, Бест Бизнес Букс, 2007. – 288 с.
3. Акимова А.Ю. Доверие к технике в представлении машинистов локомотивов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 1 (1). С. 376–382.
4. Акимова А.Ю. Представления водителей о доверии и недоверии автомобилю//Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 6. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С.140-160.
5. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: в 3 кн. – Саратов: Издательство Саратовского университета, 2005, книга 2, 348 с.
6. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
7. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 2 / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
8. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 3 / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
9. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 4 / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
10. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 5 / Под ред. А.Л. Журавлева и А.А. Обознова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
11. Алдашева А. А. Доверие профессионала себе в социономической профессии// Ананьевские чтения – 2015: Фундаментальные проблемы психологии: материалы научной конференции. СПб.: СПбГУ; Скифия-принт, 2015. С. 282-283.
12. Алдашева А.А., Рунец О.В. Доверие профессионала себе, как маркер психологической безопасности фельдшера скорой помощи // «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке». 2015. № 3 (47). С. 89-98.
13. Алдашева А.А., Рунец О.В. Феномен доверия профессионала к себе как предиктор успешности деятельности // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015б. С. 224- 234.
14. Алехина И.В., Комиссарова Т.А., Кузьмичев А.Д. и др. Национальная программа «Российская деловая культура». М., 1997.

15. Амирян Д.С. Основные направления формирования социально-психологической готовности к предпринимательской деятельности / Социальная психология XXI столетия. Т. 1./ Под ред. Козлова В.В. – Ярославль, 2005. – 316 с.
16. Амирян Д.С. Исследование предпринимательских способностей и технологии их формирования в учебном процессе / Социальная психология XXI столетия. Т. 1./ Под ред. Козлова В.В. – Ярославль, 2002. – 322 с.
17. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб.: Питер, 2007. 832 с.
18. Андреева Г. М. Социальная психология. - М., 1988.
19. Андреева Г.А. Социальная психология. М.: Аспект пресс , 2010. 362 с.
20. Андреева Г.М. Психология социального познания. М., 1997
21. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. — 5-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2007.
22. Анисимов О.С. Стратегическое мышление: проблемы достижения разумного уровня. М., 2012, 554с
23. Антоненко И.В. Социально-психологическая концепция доверия. М.: Флинта, Наука, 2006.
24. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы//Психология формирования и развития личности. М.: Наука, 1981, с.3-19
25. Аршинов В.И., Горохов В.Г. Социальное измерение NBIC-междисциплинарности // Философские науки. 2010. № 6. С. 22-35.
26. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.
27. Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Бабич Ольга Игоревна. – Хабаровск, 2007. – 23 с.
28. Базаров Т.Ю., Шевченко Ю. С. Кооперативные стратегии поведения в конкурентной среде. Национальный психологический журнал. 2010. № 1 (3). С. 80-86.
29. Банькина В.Н. Формирование предпринимательской культуры студентов учреждений среднего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. н. – Волгоград, 2010.
30. Барабанщиков В.А. Восприятие и событие. – СПб.: Алетейя, 2002
31. Барияк И.А. Психологические особенности арт-терапевтической работы с детьми//Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – Тверь: ТвГУ, 2015. - №1. - С.40-46
32. Батищев Г.С. Введение в диалектику творчества. – СПб, 1997.
33. Безрукова Е. Ю. Психологические технологии в формировании управленческой команды: Учеб.-метод. пособие / Е.Ю. Безрукова, И.В.

- Бухтиярова, Ю.В. Синягин; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. М. : РАГС, 2003.
34. Бек Д., Кован К. Спиральная динамика: управляя ценностями, лидерством и изменениями. – СПб.: Бест Бизнес Букс, 2010, 419 с.
 35. Бендас Т.В. Психология лидерства. СПб.: Питер, 2009. 447 с.
 36. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. Пер. с англ./ Общ. ред. М.С.Мацковского. М.: Прогресс, 1988
 37. Бессонова Ю.В. Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности в экстремальных условиях // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. – М., 2004.
 38. Блажиевская, Г.А. Самореализация и творчество: современный контекст// Аналитика культурологии. – Выпуск 3 (9). – 2007. – Электронный ресурс: <http://www.analiculturolog.ru/journal>.
 39. Богатырь Н.В. Роль пользовательских сообществ в создании и распространении технологических инноваций // Этнографическое обозрение. 2012. № 3. С. 88-104.
 40. Богатырь Н.В. Современная технокультура сквозь призму отношений пользователей и технологий // Этнографическое обозрение. 2011. № 5. С. 30-39.
 41. Бодров В.А. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. – М., 2004.
 42. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М., 2001.
 43. Бодров В.А., Журавлев А.Л. Методологические принципы и результаты фундаментальных исследований профессиональной деятельности // Проблемы психологии и эргономики. 2003. Вып. 2 (23). С. 64-69.
 44. Брушлинский А.В. О критериях субъекта и его деятельности // Психология субъекта профессиональной деятельности. М.- Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. С. 5-23.
 45. Брушлинский А.В. О критериях субъекта и его деятельности//Психологические основы профессиональной деятельности: Хрестоматия/сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007, стр. 114 – 118
 46. Брушлинский А.В. Психология субъекта. СПб.: Алетейя, 2003.
 47. Бурлачук Л.Ф., Михайлова Н.Б. К психологической теории ситуации // Психологический журнал. 2002. Т. 23. №1. С. 5-18.
 48. Бушмарин, И.В. Современный капитализм: развитие трудовых ресурсов творческого типа// Мировая экономика и международные отношения. – 1990. – № 2. – с. 41-50.
 49. Бушмарин, И.В. Формирование трудовых ресурсов: опыт Запада и России// Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – №2. – с. 48-52.
 50. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: автореф. дисс.

- докт.психол. наук: 19.00.03. / Водопьянова Наталия Евгеньевна. – СПб. – 2014. – 48 с.
51. Водопьянова Н.Е. Дисфункции ценностно-смысловой регуляции личности как риск психического выгорания и профессионального здоровья // Здоровая личность / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во «Речь». – 2013. – С. 296-312
 52. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2011. – 169 с.
 53. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Субъективные репрезентации организационной культуры и динамика развития психологического стресса // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2008. – Вып. 3. – С. 356–386.
 54. Взаимоотношения исследовательской и практической психологии. М.: Институт психологии РАН, 2015.
 55. Вильчек, В.М. Алгоритмы истории// Журнал «Нева». - №7. – 1990. – с. 142-175.
 56. Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций // Инновации. – 2005. - № 4 (81) – С. 7-22.
 57. Войскунский А.Е. Пол. Гендер. Интернет // Вестник Российского Гуманитарного научного фонда. 2004. № 1. С. 169-178.
 58. Войскунский А.Е. Психология и Интернет. М.: Акрополь, 2010.
 59. Воронин А.Н. Дискурсивные способности: теория, методы изучения, психодиагностика. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
 60. Гаврилина Л.К., Бызова В.М. Кризисы взрослой жизни: моменты роста. – СПб.: Речь, 2010. – 221 с.
 61. Гаранина О.Д. Социальные фобии миллениума: наука в образе Франкенштейна // Научный вестник МГТУ ГА. 2012. №182. С.40-45.
 62. Гатиятуллин М.Х. Педагогическая система подготовки студентов технического вуза к предпринимательской деятельности: автореф. дис. ... докт. пед. н. – Казань, 2009.
 63. Герасимов, Г.И., Илюхина, Л.В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы, Ростов н/Д: НМД «Логос», 1999. – 136 с.
 64. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. М.: ИНФРА-М, 2000.
 65. Гизатулина А.С., Лебедева Н.М. Ценности культуры и отношение к инновациям в международной компании. //Идентичность и организация в меняющемся мире. Сборник научных статей под ред. Н.М. Лебедевой, Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо. Москва: ИД ГУ-ВШЭ, 2008, с.256-277.
 66. Голиков Ю.Я. Концепции адаптивной автоматизации и подходы к человеку и технике для современных человеко-машинных комплексов // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 392-407.

67. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
68. Гофман И. Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта. М.: Институт фонда «Общественное мнение», 2004.
69. Гоффман Э. Представление себя другим//Современная зарубежная социальная психология. Тексты/Под ред. Г.М.Андреевой, Н.Н.Богомоловой, Л.А.Петровской. М.: Изд-во МГУ, 1984.
70. Градосельская Г.В. Сетевые измерения в социологии: Учебное пособие. М., 2004.
71. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 г. N 51-ФЗ (ред. от 23.05.2016).
72. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Институт практической психологии, 2008.
73. Грачев А.А. Теоретические и методологические основания прикладной психологии//Психологический журнал. 2013. № 1. С.15-24.
74. Грачев А.А. Терминальный образ в психологическом проектировании организации//Знание. Понимание. Умение. 2013. № 3. С. 235-243.
75. Гребенщикова Е.Г. Биоэтические измерения технонауки: «Стадия-Два» и становление гибридных интерфейсов // Гуманитарные научные исследования. 2011. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2011/12/329> (дата обращения: 13.11.2015).
76. Грунвальд А. Наночастицы и принцип предосторожности // Философские науки. 2010. №6. С. 54-69.
77. Гудименко Ю.Ю. «Психологическая готовность к инновационной деятельности воспитателей ДОУ, как одна из проблем модернизации образования», «Вестник Тверского государственного университета» серия «Педагогика и психология», выпуск 2, № 12, 2013, с. 318-325.
78. Гудименко, Ю.Ю. Психологические барьеры к инновационной деятельности, как предпосылки формирования профессиональной деформации личности педагога. // Психология профессионала: личность, деятельность, организация: коллективная монография /под ред. Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. С. 60-71.
79. Гудименко, Ю.Ю., Жалагина, Т.А. Структурная модель психологической готовности к инновационной деятельности воспитателя ДОУ. / Ю.Ю. Гудименко, Т.А. Жалагина // Вестник Тверского государственного ун-та. Серия «Педагогика и психология». – 2015. - №4. – С. 103-109.
80. Гулевич О.А. Контр-продуктивная активность в организации: определение, виды, факторы // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 49–58
81. Гуревич К.М. Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения // Вопросы пригодности операторского персонала энергосистем. – М., 1966.
82. Гурова И.П. Проблемы доверия–недоверия в экономических отношениях в России // Бюллетень научной программы «Особенности российской

- культуры и менталитета как фактор социально экономического развития». 2007. № 2. С. 516–547.
83. Гусев А.Н. Дисперсионный анализ в экспериментальной психологии. М., УМК «Психология», 2000.
84. Гусев А.Н., Уточкин И.С. Психологические измерения: Теория. Методы. М., Аспект-Пресс, 2011.
85. Даль В.И., Толковый словарь русского языка: иллюстрированное издание/ В.И. Даль. – М.: Экспо, 2012. – 896 с.
86. Демиденко Н.Н. «Философия компетентностного подхода с позиции гуманистической психологии», Мир образования – образование в мире, № 3(39), С. 43-49, 2010.
87. Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры // Социология: теория, методы, маркетинг. 2004. № 4. С. 99–111.
88. Деркач А.А. Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентоспособного специалиста // Акмеология - 2012 - №4 - С. 11
89. Джонев, С., Димитров, П. Организационно консултиране. Мениджмънт. Управление на човешките ресурси, том 1 // София 2014, 620 стр.
90. Джонев, С., Димитров, П. Организационно консултиране. Мениджмънт. Управление на човешките ресурси, том 2 // София 2014, 582 стр.
91. Диагностика в арт-терапии: Метод «Мандала» /Под ред. А.И Копытина. – М.: Психотерапия, 2011. - 3-е изд. – 144 с.
92. Дикая Л.Г. Феномен эмоционального выгорания профессионала в контексте системно-генетического подхода //Труды института психологии РАН, Социальная психология труда: теория и практика. Том 1. / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев М.: Изд. «Институт психологии РАН» – 2010. – С. 328– 351.
93. Дикая Л.Г., Примаченко Я.В. Метасистемный подход к отбору студентов в резерв перспективных руководителей // Личность профессионала в современном мире. М.: Изд-во «Институт психологии РАН, 2013. С. 393-415.
94. Дикая Л.Г. Адаптация: методологические основания и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 17-42.
95. Дикая Л.Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 29–44.
96. Дикая Л.Г. Проблемы психологии саморегуляции психических состояний субъекта профессиональной деятельности: в контексте метасистемного подхода // Психология психических состояний. Вып. 7. Казань: Отечество, 2009. С. 292-314.

97. Дикая Л.Г. Профессиональная адаптация: социально-психологические аспекты // Личность и профессиональная деятельность. Хабаровск: ДВГУПС, 2008б. Т. 1. С. 21-39.
98. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
99. Дикая Л.Г. Социальное и природное в детерминации психического состояния и профессиональной деятельности субъекта // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. С. 611-622.
100. Дикая Л.Г. Субъектная активность и развитие личности // Методология комплексного человекознания и современная психология. М.: Институт психологии РАН, 2008б. С. 176-182.
101. Дикая Л.Г. Субъектная регуляция в деятельности персонала как основа формирования адаптационных стратегий // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008а. С. 222-246.
102. Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П. Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 316-332.
103. Дикая Л.Г., Крылова Г.Ю. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации в стрессогенных условиях деятельности // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 483-506.
104. Дикая, Л.Г. Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации. // Психологический журн. 2007, Т.23 № 6, С.29-44
105. Дикая, Л.Г., Ермолаева, Е.П. Самореализация профессионала в условиях глобализации: социально-психологические и субъектно-личностные детерминанты / Л.Г. Дикая, Е.П. Ермолаева // Социальная психология труда: теория и практика. Труды института психологии РАН / Отв. ред Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд. «Институт психологии РАН», 2010, С. 61-79 – 1 т.
106. Дикая, Л.Г., Журавлев, А.Л. Личность профессионала в современном мире. – М.: Институт психологии РАН, 2013.
107. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996. С. 226.
108. Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / Отв. ред. А.Б. Купрейченко, И.В. Мерсиянова. М.: Изд-во НИУ ВШЭ, 2013.
109. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М. Группа-коллектив-команда: модели группового развития// Социальная психология в

- современном мире/Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. М., 2002. С.96-114
110. Дружинин, В.Н. Психология общих способностей — СПб.: Издательство «Питер», 1999. — 368 с.
111. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.
112. Емельянова Т.П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
113. Ермолаева Е.П. Идентификационные аспекты превентивной оценки становления и реализации профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2010. № 4 (28). С. 43-51.
114. Ермолаева Е.П. Исследовательская модель «человек-профессия-общество» с позиции субъектного подхода// Субъектный подход в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009б. С. 586-599.
115. Ермолаева Е.П. Психологические особенности реализации профессионала в условиях реформ и глобализации // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009а. С. 152-171.
116. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
117. Ермолаева Е.П. Специфика реализации профессионала в контексте социальной психологии труда // Социальная психология труда: Теория и практика. Том 1. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010а. С. 121-140.
118. Ермолаева-Томина, Л.Б. Психология художественного творчества. – М.: Академический проект: Культура, 2005. – 304 с.
119. Жалагина Т.А. «Психологические условия кадровой безопасности вуза», Психология управления в современной России: процессы труда и организации. Материалы Международной научно-практической конференции, Твер. гос. ун-т, 2012. С. 194-202.
120. Жалагина Т.А. Психологические детерминанты профессионально-личностного становления специалиста // Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: материалы международной научно-практической конференции. С. 274-281. Тверь, 2010.
121. Жалагина Т.А. Психологическое обеспечение преодоления профессиональной деформации личности преподавателя вуза. Монография. – М.: ИП РАН ПЕР СЭ, 2003.
122. Жалагина Т.А. Реализация компетентного подхода в профессиональной деятельности как условие самореализации и самоактуализации личности учителя // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство. – Тверь: ТвГУ, 2014. – 292 с.

123. Жалагина Т.А., Короткина Е.Д. «Психология на пути интеграции науки и практики», Психологический журнал, том 3, № 1, С. 137-140, 2012.
124. Жалагина Т.А., Махновец С.Н., Орлихина Н.Е. «Психологические аспекты построения мотивационной политики высшего учебного заведения», Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология», вып. 2, 2012. С. 30-41.
125. Жалагина Т.А., Соколова А.С. Психологические основы успешности профессиональной деятельности. «Вестник Тверского государственного университета» Серия «Педагогика и психология». Выпуск 4, № 26, 2013. С. 31-37
126. Жалагина Т.А. Короткина Е.Д. Психология на пути интеграции науки практики/Психологический журнал. Изд-во «Институт Психологии РАН». Том 34, №1. 2012. С.89-95.
127. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. Коллективная монография / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
128. Жуков Ю.М. Методы и технологии командообразования// Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг / Под ред. Ю.М. Жукова. М., 2004.
129. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н.. Технологии командообразования. М.. Аспект Пресс. 2008
130. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
131. Журавлев А.Л. Взаимодействие социально-психологических и социально-экономических феноменов в изменяющемся обществе // Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. С. 11-37.
132. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 640 с.
133. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 476 с.
134. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологических исследований//Психологические основы профессиональной деятельности: Хрестоматия/сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007, стр. 232-238
135. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1. С. 6–16.
136. Журавлев А.Л., Дикая Л.Г. Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: ИПРАН, 2014.
137. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 с.

138. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития// Психол. журн. Т. 31. № 6. 2010. С. 18-29.
139. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психологические особенности коллективного творчества в сетевых сообществах // Психологический журнал. 2016. Т. 37. №2. С. 19-28.
140. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Управление совместной деятельностью: новые направления исследований // Психологический журнал. – 2009. – №4. – С. 5-15.
141. Журавлев А.Л., Позняков В.П. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений. М.:Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. 480 с.
142. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Образование и конкурентоспособность нации: психологические аспекты // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30. – №1. – С. 5–13.
143. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Фундаментальная наука и практика: проблемы и тенденции взаимодействия// Психологический журнал. 2011.Т.31. №3.С.5-16.
144. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В., Юревич А.В. Перспективы психологии в решении задач российского общества. Часть I. Постановка проблемы и теоретико-методологические задачи // Психологический журнал. 2013. Т.34. № 1. С. 3-14.
145. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В., Юревич А.В. Перспективы психологии в решении задач российского общества. Часть III. На пути к технологиям согласования социальных институтов и менталитета // Психологический журнал. 2013. Т.34. № 6. С. 5-25.
146. Журавлев А.Л., Юревич А.В. Психология нравственности как область психологического исследования// Психологический журнал. 2013. Т. 34. №3. С. 4-14.
147. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005. – 628 с.
148. Журавлев, А.Л., Нестик, Т.А. Внутригрупповые и организационные факторы совместного творчества // Вестник практической психологии образования. - 2011. - №1. - С.55–61.
149. Журавлев, А.Л., Нестик, Т.А. Психология совместного творчества и инновации в современной организации // Вестник практической психологии образования. - 2010. - №4. - С.17–23.
150. Журавлева Н. А. Психология социальных изменений: ценностный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
151. Журавлева Н. А. Ценностные ориентации управленческого персонала: типологический анализ // Наука и мир. 2014. № 7 (11). С. 105–108.
152. Загашев И.О. Психологические аспекты управления инновациями в организации // Психологическое обеспечение профессиональной

- деятельности: теория и практика / Под. Ред. Проф. Г.С. Никифорова. СПб.: «Речь», 2010в. – С. 514 - 552.
153. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
154. Занковский А. Н. Психология организационного лидерства: в поисках корпоративной синергии. М.: Литера, 2015.
155. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Форум, 2009.
156. Занковский А.Н. Психология деловых отношений. М.: Литера, 2008.
157. Занковский, А.Н. В поисках новой парадигмы организационной психологии // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. - 2012. - № 2 - с.120-129
158. Зарубина Н.Н. Научные знания как детерминанты трансформации практик питания // Вестник МГИМО. 2015. №3 (42) С.264-266.
159. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Москва-Екатеринбург, 2003.
160. Зинченко Ю.П., Зотова О.Ю. Основы безопасности личности и общества: Монография / Ю.П. Зинченко, О.Ю. Зотова. – М.: Изд-во Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010.
161. Зуев Ю.М. Мотивационно-личностные детерминанты профессиональной успешности командиров воинских подразделений. Дисс... канд.псих.наук. – Хабаровск, 2006.
162. Иваненко Т.А. Некоторые аспекты информированности граждан о продуктах, полученных из генно-модифицированных организмов // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 4. Естественно-математические и технические науки. 2011. №4 С.138-144.
163. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб., 2006.
164. Интеллект, творчество и формирование личности в современном обществе: сборник трудов Всероссийской школы молодых ученых «Педагогические, психологические и культурологические принципы и методы воспитания молодых исследователей в условиях высокотехнологичной экономики». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
165. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 384с.
166. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
167. Караванова Л.Ж. Особенности психолого-педагогического сопровождения развития профессионализма социального работника. / Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М.: Институт психологии РАН, 2015.
168. Караванова Л.Ж., Дарти Фануэль Комла Волоно «Социальные компетенции предпринимателя», Психология труда и управления в

- современной России: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. – С. 33-38.
169. Караванова Л.Ж., Караванова Т.А. Фрилансерство как свобода выбора трудового участия/ Система ценностей российского общества в XX–XXI вв.: сущность, методы оценки и пути формирования // Сборник материалов Всероссийской науч.-практ. конференции. – Тверь: МЭСИ, 2014. – 241 с.
170. Караванова Л.Ж. Профессионализм как системное свойство личности / Материалы Всероссийской конференции с международным участием «ОТ ИСТОКОВ К СОВРЕМЕННОСТИ» 130 лет организации психологического общества при Московском университете 29 сентября – 1 октября 2015 г. <http://www.pirao.ru/events/639/>
171. Карлоф, Б. Деловая стратегия (концепция, содержание, символы). - М.: Экономика, 1991. - 240 с.
172. Карпов А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
173. Карпов А.В. Психологическая структура профессиональной деятельности // Психология труда / под ред. А.В. Карпова. – М., 2004.
174. Карпова, Ю.А. Инновации, интеллект, образование. – М.: РЦИС, 1998. – 213 с.
175. Китаев-Смык Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности, выгорание души // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2007. – №4. – С. 2–21. (2)
176. Китова Д.А., Дышеков Б.Н. Формирование психологической готовности личности к легитимной предпринимательской деятельности // Психология в экономике и управлении. – 2011. – № 1. – С. 29–35.
177. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. – М.: Издательство Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004. – 350 с.
178. Климов Е.А. Психология профессионала. М. - Воронеж: МПСИ; НПО «МОДЕК», 1996.
179. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. М.: ИД РАО, 2003.
180. Климов Е.А. Пути в профессионализм. – М., 2001.
181. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 304 с.
182. Климов, Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. - 350 с.
183. Ключева О.А. Некоторые тенденции в понимании природы конкуренции и феноменологии конкурентоспособности. Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и Психология. 2014. № 4. С. 25-34.

184. Коваленко А.И. Теоретические и методологические аспекты использования концепции конкурентоспособности в научных исследованиях // Современная конкуренция. 2013. №42. С. 65-80.
185. Комарькова Д.И. Существующие и потенциальные предприниматели: социальный срез // Грани экономики / <https://www.hse.ru/data/2014/09/30/1100433361>
186. Конопелько Е.П. Инновационная деятельность как фактор успеха // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. - № 5-1. – С.168-170.
187. Копылова Н.В. Основные принципы построения психолого-акмеологической концепции развития личности будущих специалистов в процессе обучения // Вестник ТвГУ. – 2010. – № 8. – С. 48–62.
188. Копытин А.И. Теория и практика арт-терапии. - СПб: Питер, 2002. – 368 с.
189. Корехова М. В. Психологическое сопровождение сотрудников органов внутренних дел с явлениями дезадаптации//Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. IX междунар. науч.-практ. конф. Часть III. – Новосибирск: СибАК, 2011. - С. 127-131
190. Корняков, В.И. Тсс... Вот придет-войдет творческий труд...// Философия хозяйства. – 2005. – № 1. - с. 173-196.
191. Короткина Е.Д. Организационно-культурные факторы повышения эффективности командной деятельности // Психология профессионала: личность, деятельность, организация: коллективная монография / под ред. Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. – 254-262 с.
192. Короткина Е.Д., Пелевина И.М. Представления о команде в условиях различных организационных культур // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.12. Выпуск 3. 2008. С.445-453.
193. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 122–139.
194. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – 5-е изд. – М.: Академический Проект: Трикста, 2005. – 560 с. [Электронный ресурс] http://www.webnomos.ru/images/PRAVO/UCHEBNIK/ISTORIY_MENEDGMENT_KRAVHENKO_uheb.pdf
195. Кравченко С.А. Новые риски еды: необходимость гуманистической биополитики // Полис. Политические исследования. 2014. № 5. С. 139-152.
196. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М., 2001.
197. Кругликова М. Генно-модифицированный популизм. Кому выгоден закон о запрете ГМО // Коммерсантъ Деньги. №6 от 15.02.2016. С. 21.
198. Куксон К. Земля не носит ГМО // Ведомости. № 4055 от 14.04.2016.

199. Культура и поведение в организации: российский опыт / Отв. ред. С. П. Дырин, А. Л. Журавлев, Т. О. Соломанидина. М., 2008.
200. Купрейченко А. Б., Журавлев А. Л. Понимание гуманизации управленческих отношений и основные направления ее исследования в организации // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007. № 4. С. 97–102.
201. Купрейченко А.Б. Доверие и недоверие технике и социотехническим системам: постановка проблемы и обоснование подхода к исследованию // Ученые записки ИМЭИ. 2012. Т. 2. №1. С. 126–137.
202. Купрейченко А.Б. Доверие и недоверие технике и социотехническим системам: обоснование методического подхода // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 4. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 331-350.
203. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
204. Купрейченко А.Б., Табхарова С.П. Доверие и недоверие: содержание, соотношение, направленность // Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества. М.: Издат. дом НИУ ВШЭ, 2013. С.58-89.
205. Лайкер Дж. Практика дао Toyota: Руководство по внедрению принципов менеджмента Toyota. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 584 с.
206. Лактионова А.И., Махнач А.В. Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации // Социальная психология труда: теория и практика. Том 1. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 459-475.
207. Лалу Ф. Открывая организации будущего, пер. с англ. В. Кулябиной; [науч.ред. Е. Голуб]. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.
208. Леонова, А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. – М.: Смысл, 2007. – 311 с. (16)
209. Легостаев И.И., Царькова А.В. Инновационное образование как фактор обеспечения безопасности и развития России // Известия Российской академии образования. М., 2012, № 2 (22), с. 252 – 258.
210. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.
211. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 944 с.
212. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
213. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии//Психологические основы профессиональной деятельности: Хрестоматия/сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007, стр.91 – 104.
214. Ломов Б.Ф. Методические и теоретические проблемы психологи. – М., 1984.

215. Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности: Избранные труды. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
216. Ломов Б.Ф., Журавлев А.Л. Психология и управление. М.: Знание, 1978.
217. Лукьянов В.В. Синдром «эмоционального выгорания» и механизмы психологической защиты у психиатров-наркологов // Наркология. – 2007. – № 10. – С. 45–51.
218. Лунев Ю.А. Формирование развивающей социальной среды в бизнес-организациях [Электронный ресурс] / Бизнес Инжиниринг Групп. – Режим доступа: http://bigc.ru/publications/other/km/form_soc_sred_bus_org.php.
219. Лэнгле А. Экзистенциальный анализ – найти согласие с жизнью // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16.
220. Максименко А.А., Пичугина Е.Г., Шмигирилова Л.Н., Панкратова Е.В. Отношение россиян к достижениям научно-технического прогресса // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-2.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=20231> (дата обращения: 05.05.2016).
221. Малышев В.П. Трансгенные продукты, возможные риски и пути их снижения // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2012. №1. С.8-12.
222. Мамардашвили М. Очерки европейской философии. – М.: Азбука – Аттикус, 2014. – 730 с.
223. Мамонтова Т.В., Айбазов А.М., Русакова О.С. Современные тенденции развития мирового и российского рынка биотехнологий в животноводстве // Сборник научных трудов ГНУ СНИИЖК. 2014. №7. С.292-300.
224. Мануйлов В., Федоров И. Модели формирования готовности к инновационной деятельности. // Высшее образование в России. – 2004. - № 7 – С. 56-64.
225. Маричев И.В. Образовательное пространство в пространстве национальной безопасности // Известия Российской академии образования. М., 2012, № 2 (22), с. 264 – 270.
226. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. — М.: Просвещение, 1990. — 192 с.
227. Матвеева Т.М. Формирование предпринимательской компетенции старшеклассников: автореф. дис. ... канд. пед. н. – М., 2001.
228. Махнач А.В. Безопасность деятельности замещающего родителя: теоретические и прикладные аспекты профессиографического анализа // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2015. №. 3 (47). С. 77-82.
229. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и общества: подходы, модели. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

230. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 1998. – 704 с. [Электронный ресурс] http://tourlib.net/books_men/meskon_full.htm
231. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
232. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: МПСИ, 2003. 400 с.
233. Морозова В.С. Понятие и структура предпринимательской компетентности менеджера // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 2. – С. 199–204.
234. Москаленко О.В. Роль профессионального самосознания в личностно-профессиональном развитии специалиста. Вестник ТГУ, 2013, № 4.
235. Мотков О.И. Психология самопознания личности. М., 1993, 324 с.
236. Мунье, Э. Манифест персонализма: пер. с фр. - М.: Республика, 1999. - 599 с.
237. Надлер Д.А., Лоулер Э.Е. Мотивация: диагностический подход/ Антология организационной психологии / Под ред. Б.М.Стоу. М.: ООО "Вершина", 2005.
238. Наследов А.Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: Профессиональный статистический анализ данных. Санкт-Петербург, изд-во Питер, 2013.
239. Национальная программа «Российская деловая культура». М., 1997.
240. Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития. [Электронный ресурс] URL: http://www.iteam.ru/publications/human/section_87/article_2686/
241. Нестик Т.А., Журавлев А.Л. Совместное творчество как ресурс деятельности организации: состояние и перспективы исследований // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 1. С. 3-21.
242. Нестик Т.А., Солдатова Г.У. Основные модели цифровой компетентности // Наука. Культура. Общество. 2016. № 1. С. 107–119.
243. Новое в науках о человеке: К 85-летию со дня рождения академика И.Т. Фролова / Отв. ред. Г.Л. Белкина; ред. – сост. М.И. Фролова. М.: ЛЕНАНД, 2015.
244. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. Пер. с англ. / Под ред. Ю.Н.Каптуревского. СПб.: "Питер", 2000.
245. Обознов А.А., Акимова А.Ю. Доверие и недоверие водителей и пассажиров автомобилю// Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: Материалы V международной научной конференции. Ереван: Изд-во ЕГУ, 2015. С. 323-326.
246. Обознов А.А., Акимова А.Ю. Доверие человека технике как фактор надежности профессиональной деятельности // Знание. Понимание. Умение. 2013. №2. С. 225-231.

247. Ожегов С.И. Толковый словарь. - М.: «Советская энциклопедия», 1968. – 900 с.
248. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76–99.
249. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности – М.: Изд-во «Институт психологии РАН». – 2005. – 363 с.
250. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 91–101.
251. Панов, В.И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с.
252. Панов, В.И. Экопсихология: Парадигмальный поиск. – М.; СПб.: Психологический институт РАО; Нестор-История, 2014. – 304.
253. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. — СПб.: ИГУП, 1999. — 592 с.
254. Патырбаева, К.В., Патырбаева, М.И. Креативный работник: особенности работника постиндустриальной экономики// «Актуальные проблемы экономики и управления в современном обществе»: материалы научно-практической конференции. 28–29 октября 2009 г. / Под ред. Е.В. Ожгибесовой – Пермь: АНО ВПО «Пермский институт экономики и финансов», 2009. – 662 с. – С. 175 – 178.
255. Поддьяков А.Н. Психология конкуренции в обучении. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2006. 231 с.
256. Позняков В.П. Социальная психология предпринимательства / Социальная психология: учебное пособие / Отв. ред. А.Л. Журавлев. – М.: ПЕР СЭ, 2002. 351с.
257. Полищук Е.А. Социальный капитал и его роль в экономическом развитии // Вестник Санкт Петербургского университета. 2005. Сер. 5. Вып. 1.
258. Пономарев, Я.А. Психология творчества// Тенденции развития психологической науки. - М.: Наука, 1988. - с. 21-25.
259. Пономаренко В. А. Психология духовности. М.: Магистр, 1998. Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, М. И. Воловикова, Т. В. Галкина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
260. Постылякова Ю.В. Психология профессионализма // Мир транспорта. № 3 (19). 2007. С. 148-152.
261. Постылякова Ю.В. Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности // Социальная психология труда: теория и практика. Том 1. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 226-243.
262. Постылякова Ю.В. Роль ценностных ориентаций руководителя при выборе предполагаемого способа действия в сложной профессиональной

- ситуации // Личность профессионала в современном мире. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С.610-620.
263. Пригожин А.И. Методы развития организаций М.: МЦФЭР,2003. 864 с.
264. Приказ Минобрнауки России от 28.07.2014 № 839 (ред. от 30.07.2015) «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/16 учебный год». – Электронный ресурс: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168035.
265. Принципы развития в современной психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
266. Приходько В.И. Современная организационная парадигма// Менеджмент в России и за рубежом.1999.№3.С.3-10.
267. Проблема сиротства в современной России: психологический аспект / Отв. ред. А.В. Махнач, А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
268. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
269. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Отв. ред. В. А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
270. Прыгин Г.С. Психология самостоятельности. Набережные Челны: Институт управления, 2009.
271. Психологическое воздействие в межличностной и массовой коммуникации /Отв. ред. А.Л.Журавлев, Н.Д.Павлова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. 400 с.
272. Психологическое воздействие: механизмы, стратегии, возможности противодействия /Под ред. А.Л. Журавлева, Н.Д. Павловой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
273. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы (коллективная монография) / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
274. Психология менеджмента: Учебник для вызов/ под ред. Г.С. Никифорова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 639 с.
275. Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
276. Психология предпринимательской деятельности: развитие российского предпринимательства в начале 1990-х годов /Под ред. В.А.Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологи РАН», 1995.
277. Психология профессионала: личность, деятельность, организация: коллективная монография / под ред. Т.А. Жалагиной, Л.Ж. Каравановой, Е.Д. Короткиной. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014.

278. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
279. Психология управления в современной России: процессы труда и организации. / Материалы Международной научно-практической конференции, Твер.гос.ун-т, 2012.
280. Психология управления в современной России: Теория, эмпирические исследования, практика: Материалы Международной научно-практической конференции. Тверь: Тверской гос. ун-т и др., 2010.
281. Психология: современные направления междисциплинарных исследований: Материалы научной конференции. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
282. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ/ Под ред. Ю.П. Зинченко, И.А. Володарской. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 120 с. – № 3.
283. Робертс Г. А. Профилактика выгорания / Г. А. Резник // Обзор современной психиатрии. – 1999. – № 1. – С. 39–46.
284. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3, № 4.
285. Радаев В.В. Экономическая социология. М., 2005.
286. Разумовский А. Что мы едим? // Аграрное обозрение. 2015. № 1 (47). С. 42-44.
287. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: Автореф. дис. канд. психол. наук. - Тверь, 2009.
288. Ребрилова Е.С. Структура и свойства психологического контракта субъектов труда. Тверской государственный университет РИУ, 2016. - 42 с.
289. Романов К.С. Психологическая культура человека как условие обеспечения безопасности и развития страны // Известия Российской академии образования. М., 2012, № 2 (22), с. 120 – 131.
290. Романова М.Ю. Подготовка старшеклассников к предпринимательской деятельности в условиях профильного обучения (на примере социально-экономического профиля): автореф. дис. ... канд. пед. н. – М., 2007.
291. Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и социокультурные аспекты /Отв. ред. В.С. Степин. М.: Наука, 2007.
292. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973.
293. Сарган Г.Н. Тренинг командообразования. Спб., Речь, 2005.С.36-37.
294. Семья, брак и родительство в современной России. Выпуск 2 / Под ред. А.В. Махнача, К.Б. Зуева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
295. Серебренникова Е.А. Проблема формирования понятия «предпринимательская компетенция» // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2014. – № 3. – С. 144–151.
296. Служба социального развития предприятия: практическое пособие. М.: Наука, 1989.

297. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. 142 с.
298. Современная психология: справочное руководство / Отв. ред. В.Н.Дружинин. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
299. Современная социальная реальность России и государственное управление: социальная и социально-политическая ситуация в России в 2012 году. В 2-х т. Том 1. М., ИСПИ РАН, 2014.
300. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Материалы международной научно-практической конференции / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
301. Современные проблемы психологии управления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.
302. Современные проблемы психология управления/ Отв. Ред. Т.П. Емельянова, А.Л. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.
303. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии /Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
304. Солдатова Г.У., Нестик Т.А. Отношение к интернету среди интернет-пользователей: технофобы и технофилы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». 2016. № 1. С. 54-61.
305. Солдатова Г.У., Нестик Т.А., Рассказова Е.И, Зотова Е.Ю. Цифровая компетентность российских подростков и родителей: результаты всероссийского исследования. М.: Фонд Развития Интернет, 2013.
306. Солтицкая Т.А. Практика ума. – Санкт-Петербург: ИПК Береста, 2015. – 400 с. – 198
307. Соснин В.А., Журавлев А.Л., Красников М.А. Социальная психология: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2011.
308. Соснин В.А., Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Проблема психологических технологий в современной психологии // Вызовы эпохи на аспекте психологической и психотерапевтической науки и практики. Материалы V международной научно-практической конференции. Казань, 2011. С. 158-163.
309. Социальная психология труда. В 2 т. Том 1. / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
310. Социальная психология труда. В 2 т. Том 2. / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
311. Социальная психология: Практикум: Учебное пособие. Под ред. Т.В. Фоломеевой. М., Аспект Пресс, 2006. С.294.

312. Социальная психология: Учебное пособие для вузов / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ПЕР СЭ, 2002.
313. Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
314. Степаненко В.П. Социальный капитал в социологической перспективе: теоретико-методологические аспекты исследования // Социология: теория, методы, маркетинг. 2004. № 2. С. 24–41.
315. Столярчук Е.А. Формирование профессионально важных качеств в процессе подготовки менеджеров по туризму. Проблемы современной экономики. 2007. № 1. С. 443-444.
316. Стрельникова Л.В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов / Общественные науки и современность, № 2, 2003. С. 33–41.
317. Сулаева Е.П. Формирование предпринимательской компетентности у студентов техникума: автореф. дис. ... канд. пед. н. – Шуя, 2011.
318. Сыманюк Э.Э. Стратегии профессионального самосохранения личности // Мир психологии. 2005. № 1. С. 156-163.
319. Татарко А.Н. Социальный капитал как объект психологического исследования. Монография. – М.: 2011. [http://www.civisbook.ru/files/File/Tatarko_monogr .pdf](http://www.civisbook.ru/files/File/Tatarko_monogr.pdf)
320. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования // <http://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120325221547.pdf>
321. Творчество: наука, искусство, жизнь: Материалы Всероссийской научной конференции. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
322. Творчество: от биологических оснований к социальным и культурным феноменам. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
323. Теплов Б.М. Проблема индивидуальных различий. – М., 1961.
324. Толочек В.А. Современная психология труда. – СПб., 2005.
325. Трусова Л.А. Формирование предпринимательских компетенций школьников в условиях социального партнерства: автореферат дис. ... канд. пед. н. – М., 2012.
326. Ушаков Д.В. Развитие социально-личностных компетентностей в образовании // Формирование социально-личностных компетентностей в современном образовании / Науч. ред. Д.В. Ушаков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010, с. 5-19.
327. Фатхутдинов Р.А. «Инновационный менеджмент» Учебник для вузов, 6-е изд. –СПб. Питер, 2008 – 448 с ил. (Серия «Учебник для вузов»)].
328. Фатхутдинов Р.А. Глобальная конкурентоспособность. На стол современному руководителю. РИА «Стандарты и Качество», 2009. 464 с.
329. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. - М.: Издательский дом «Классика XXI», 2007. - 421 с.
330. Фукуяма Ф. Доверие. М.: Изд-во «Хранитель», 2006.

331. Ханова З.Г. Формирование психологической готовности студентов вуза к предпринимательской деятельности: предикторы и технологии: автореф. дис... док. психол. н. – Сочи, 2011.
332. Чавдарова, В.(2012). Психология на организационната промяна. В.Търново, 2012.,
333. Чавдарова, В.(2016) Психология и психопатология на управлението“, В.Търново, 2016г., 231стр.
334. Чавдарова, В.(2012) Практикум по организационна психология // изд. ”Фабер”, В.Търново, 2012 г., 246 стр.
335. Чавдарова, В.(2015) Модели организационного консултирования лиц, групп и организаций. Lambert Academic Publishing Berlin, Берлин, 2015., 90 стр.
336. Чепуренко А.Ю. Роль обучения в активизации предпринимательского потенциала российского общества / Материалы Международной конференции «Формирование профессиональных предпринимательских компетенций молодежи в процессе обучения предпринимательству». – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014. – 282 с.
337. Шадриков В.Д. Введение в психологию: способности человека. – М., 2002.
338. Шатунова Е.А. Доверие работников к технике как фактор их отношения к труду. Автореферат дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2016.
339. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. М.: Дело, 2000.
340. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
341. Шикун А.Ф., Филинова И.М. Управленческая психология: Учебное пособие – 2-е изд., испр. И доп. – М.: аспект Пресс, 2015. – 336 с.
342. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров / С. М. Шингаев. – СПб., 2011. – 256 с.
343. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально психологический подход / Общественные науки и современность, № 2, 2003. С. 17–32.
344. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М.: ИП РАН; КСП+; Академический Проект, 1999.
345. Шмелев А.Г. Конкуренция как метакатегория современной психологии. Сообщение 1. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2014. Т. 7. № 3. С. 105-115.
346. Шмелев А.Г. Конкуренция как метакатегория современной психологии. Сообщение 2. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2014. Т. 7. № 4. С. 197-108.
347. Шпренгер Р. Восстание индивидуума. Почему мы обязаны полностью заново обдумать сущность управления./Перевод с нем. – «Духовное познание», Калуга, 2007, 312 с.
348. Штернберг Р.Дж. Интеллект, приносящий успех. – Минск, 2000.

349. Юревич А.В. Интеграция психологии: утопия или реальность // Теория и методология психологии. Постнеклассическая перспектива / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
350. Юревич А.В., Журавлев А.Л., Юревич М.А. Избыточное неравенство доходов как угроза национальной безопасности // *НВ: Национальная безопасность*. 2013. №2. С. 182-202.
351. Юревич, А.В. Наука в современном российском обществе / Юревич А.В., Цапенко И.П. - М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2010. - 334 с.
352. Юревич, А.В. Социальная психология научной деятельности. - М.: Институт психологии РАН, 2013.
353. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников / Л.Н. Юрьева. – Киев. – 2004. – 236 с.
354. Яголковский, С.Р. Психология креативности и инноваций. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. - с. 71-72.
355. Amabile T.M. Creativity in context. Boulder, Colo.: Westview Press, 1996.
356. Anderson N. The practitioner–researcher divide revisited: Strategic-level bridges and the roles of I/O psychologists // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007. №80. P. 175–183.
357. Anderson N., Ones D. S., Sinangil H. K. & Viswesvaran C. (Eds.), Handbook of industrial, work and organizational psychology. London: Sage Handbook of Organizational Psychology. 2001-2005.
358. Bauer M. Resistance to new technology: nuclear power, information technology and biotechnology // *Resistance to New Technology. Nuclear Power, Information Technology and Biotechnology*. Ed. by M. Bauer. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1997. P. 1-42.
359. Belbin R. Meredith. Management teams. Why they succeed or fail. L.: Heinemann, 1981;
360. Belbin R. Meredith. Team roles at work. Oxford : Butterworth-Heinemann, 1993.
361. Beyond borders 2016: Biotech financing. Ernst & Young, 2016.
362. Beyond borders. Reaching new heights. Biotechnology Industry Report 2015. Ernst & Young, 2015.
363. Bogoyavlenskaya, D. B., Klyueva, O. A. Discovering the Nature of Competitive Personality // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2012. Vol. 5. P. 67—80.
364. Bontis, N (1998) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models, *Management Decision*, 36(2), pp 63-76 Bontis, N, Dragonetti, N C, Jaconsen, K and Roos, G (1999) The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources, *European Management Journal*, 17(4), pp 391-402
365. Brosnan M., Joiner R., Gavin J. et al. The Impact of Pathological Levels of Internet-Related Anxiety on Internet Usage // *Journal of Educational Computing Research*. 2012. V. 46. N. 4. P. 341-356.

366. Brosnan M.J. Technophobia: The psychological impact of information technology. London: Routledge, 1998.
367. Burish M. In search of theory: some ruminations on the nature and etology of burnout / M. Burish / Professional burnout : Recent developments in the theory and research / ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington, 1993. – P. 75–93.
368. Callon M. Economic Markets and the Rise of Interactive Agencements: From Prosthetic Agencies to Habilitated Agencies // Living in a Material World: Economic Sociology Meets Science and Technology Studies / Eds. T. Pinch, R. Swedberg. Cambridge, Massachusetts; L.: MIT Press, 2008. P. 29–56.
369. Callon M., Rabearisoa V. The Growing Engagement of Emergent Concerned Groups in Political and Economic Life: Lessons from the French Association of Neuromuscular Disease Patients // Science, Technology, and Human Values. 2008. V. 33. N. 2. P. 230–261.
370. Carone G. et al. The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States // European Economy Economic Papers. 2005. № 236.
371. Cheng, C.Y., Shiu, E.C. Re-innovation: The construct, measurement, and validation // Technovation. – 2008. - №28. - pp. 658–666.
372. Crazier, M. L'entreprise a l'econte. Apprendre le management postindustriale. - P., 1991.
373. Davis F.D. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology // MIS Quarterly, 1989, V. 13(3). P. 319-339.
374. Dierendonck D.V. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory / D. V. Dierendonck, W. B. Schaufeli, H. J. Sixma // Journal of social and clinical psychology. – 1995. – Vol. 13 (1). – P. 88–108.
375. Dierendonck D.V. Burnout prevention through personal growth / D. V. Dierendonck B. Garssen, A. Visser // International Journal of Stress Management. 2005. – Vol. 12, №1. – P. 63–77.
376. Dierendonck D.V. Towards a process model of burnout: results from the secondary analysis / D.V. Dierendonck, W. B. Schaufeli, B. P. Buunk // European journal of work and organizational psychology. – 2001. – Vol. 10, 2001. – P. 41–52.
377. Dinello D. Technophobia! Science Fiction Visions of Posthuman Technology. Austin: University of Texas Press, 2005.
378. Dorner D. Problemlösen als Informationsverarbeitung. Stuttgart, 1977.
379. Dunlop, P.D., Lee, K. Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: the Bad Apples Do Spoil the Whole Barrel // Journal of Organizational Behavior. 2004. № 25, 67–80.
380. Edvinson, L and Malone, M S (1997) Intellectual Capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower, Harper Business, New York
381. Ellule J. The Technological Society. N.Y.: Vintage Books, 1964.
382. Evans T. Encouragement exchange: Avoiding therapist burnout / T. Evans, R. Villavisanis // The Family Journal. – 1994. – № 5. – P. 355–345.

383. Flanagan, J. (1954). Critical Incident Technique // Psychological Bulletin. 1954, 51(4), 327–358.
384. Fülöp M. Happy and Unhappy Competitors: What Makes the Difference? // Psychological Topics. 2009. № 18(2). P. 345-367.
385. Garelli S. The Fundamentals and History of Competitiveness. IMD World Competitiveness Yearbook. <http://www.imd.org/uupload/imd.website/wcc/Fundamentals.pdf>
386. Gilbert D., Lee-Kelley L., Barton M. Technophobia, Gender Influences and Consumer Decision-Making for Technology-Related Products // European Journal of Innovation Management. 2003. V. 6. N. 4. P. 253-263.
387. Goman C.K. This isn't the company I joined. How to lead in a business turned upside down. Berkeley, USA: KCS Publishing, 2004.
388. Ha J.G., Page T., Thorsteinsson G. A Study on Technophobia and Mobile Device Design // International Journal of Contents. 2011. V.7. N.2. P. 17-25.
389. Haddon L. Domestication Analysis, Objects of Study, and the Centrality of Technologies in Everyday Life // Canadian Journal of Communication. 2011. V. 36. P. 311-323.
390. Heap J. The Management of Innovation and Design. L.: Cassell, 1989.
391. Heck R.H., Thomas S.L., Tabata L.N. (2012). Multilevel Modeling of Categorical Outcomes Using IBM SPSS. Routledge, Naylor & Francis Group, New York, London.
392. Heidenreich S., Wittkowski K., Handrich M., Falk T. The dark side of customer co-creation: exploring the consequences of failed co-created services // Journal of the Academy of Marketing Science. 2015.V. 43. N. 3. P. 279-296.
393. Hettlage, R., & Steinlin, M. (2006). e Critical Incident Technique in knowledge management-related contexts. Zürich: Swiss Association for International Cooperation. Retrieved from http://www.click4it.org/images/6/68/Critical_IncidentTechnique_in_KM.pdf
394. <http://ria.ru/economy/20141218/1038938063.html>
395. Jian J.-Y., Bisantz A.M., Drury C.G. Foundations for an Empirically Determined Scale of Trust in Automated Systems // International Journ. of Cognitive Ergonomics, 2000. V. 4. 1. P. 53–71.
396. Joiner R., Gavin J., Brosnan M. et al. Gender, Internet Experience, Internet Identification, and Internet Anxiety: A Ten-Year Followup // CyberPsychology, Behavior & Social Networking. 2012. V. 15 N. 7, P. 370-372.
397. Kass L.R. The Problem of Technology // Technology in the western political tradition / Arthur M. Melzer, Jerry Weinberger, M. Richard Zinman. Sage House: Cornell University, 1993. P. 1-25.
398. Kennedy B., Funk C. Public Interest in Science and Health Linked to Gender, Age and Personality. Доступно по ссылке: <http://www.pewinternet.org/2015/12/11/public-interest-in-science-and-health-linked-to-gender-age-and-personality/>(дата обращения: 05.05.2016).

399. Klein H.K., Kleinman D.L. The Social Construction of Technology: Structural Considerations // *Science, Technology, and Human Values*. 2002. Vol. 27. № 1. P. 28–52.
400. Klyueva O. A. Competitiveness of personality as a psychological phenomenon: The content of the construct and its typology // *Psychology in Russia: State of the Art*. 2016. Vol.9(2). P. 151-166.
401. Kramer R.M. Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions // *Annual Reviews Psychology*. 1999. V. 50. P. 569–598.
402. Kristof-Brown A. L., Zimmerman R. D., and Johnson E. C. Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group and person–supervisor fit // *Journal of Personnel Psychology*. 2005. V. 58. P. 281–342.
403. Lee J., See K. Trust in technology: Designing for appropriate reliance // *Journal of Human Factors*, 2004. V. 46. № 1. P. 50-58.
404. Leiter M.L., Maslach C. *Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship With Work*. / Leiter M. L., Maslach C. // San Francisco: Jossey-Bass. – 2005 – 566 p.
405. Levinson P. Toy, mirror, and art: the metamorphosis of technological culture // *Philosophy, Technology, and Human Affairs*. Ed. by L. Hickman. College Station, TX: Ibis, 1985. P. 162-175.
406. Lewandowsky S., Mundy M., Tan G.P.A. The Dynamics of Trust: Comparing Humans to Automation // *Journ. of Experimental Psychology: Applied*. 2000. V. 6. P. 104–123.
407. Lewicki R.J., Mcallister D.J., Bies R.J. Trust and distrust: New relationships and realities // *Academy of Management Review*. 1998. V.23. Is. 3. P. 438-459.
408. Majaro S. *Managing Ideas for Profit*. L.: McGraw-Hill, 1988.
409. Maslach C. The truth about burn-out: How organizations cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco, Jossey-Bass publishers, 1999. – P. 45–54.
410. McClelland D.C., Winter D.Y. *Motivating Economic Achievement*. N.Y. – London: The Free Press, 1971.
411. Metag J., Marcinkowski F. Technophobia towards emerging technologies? A comparative analysis of the media coverage of nanotechnology in Austria, Switzerland and Germany // *Journalism*. 2014. V. 15. N. 4. P. 463-481.
412. Mumford M.D., Gustafson S.B. Creativity syndrome: Integration, application, and innovation // *Psychological Bulletin*, 103,1988, pp. 27–43.
413. Osiceanu M.-E. Psychological Implications of Modern Technologies: «Technofobia» versus «Technophilia» // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015. V. 180. P. 1137–1144.
414. Oudshoorn N., Pinch T. Introduction: How Users and Non-Users Matter // *How Users Matter: The Co-Construction of Users and Technologies* / Eds. N. Oudshoorn, T. Pinch. Cambridge, MA; L.: MIT Press, 2003. P. 1–25.
415. Pantzar M. Domestication of Everyday Life Technology: Dynamic Views on the Social Histories of Artifacts // *Design Issues*. 1997. V. 13. N. 3. P. 52–65.

416. Peyton, J.D. The leadership way – way for the nineties. Valparaiso, IN: Davidson Manors, Inc, 1991, p. 244
417. Pinch T., Bijker W. The Social Construction of Facts and Artifacts: Or How the Sociology of Science and the Sociology of Technology Might Benefit Each Other // The Social Construction of Technological Systems: New Directions in the Sociology and History of Technology. Bijker W., Hughes T., Pinch T. (eds.). Cambridge, MA: MIT Press, 1987. P. 17-50.
418. Peter F. Drucker Innovation and Entrepreneurship. – NY.: HarperBusiness, 2009. – 288 p.
419. Portes A. Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. 1998. 24. P. 1–24.
420. Presno C. Taking the byte out of Internet anxiety: Instructional techniques that reduce computer/Internet anxiety in the classroom // Journal of Educational Computing Research, 1998. V. 18. P. 147-161.
421. Ramaswamy V., Ozcan K. The Co-creation Paradigm. Stanford, California: Stanford Business Books. 2014.
422. Raudenbush S.W., Bryk A.S. (2002). Hierarchical linear models: Applications and data analysis method. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
423. Rogelberg S.G.(Ed.), Encyclopedia of industrial and organizational psychology (Vol. 1, pp. xxxv–xxxvii). Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.
424. Rosen L.D., Maguire P. Myths and realities of computerphobia: a meta-analysis // Anxiety Research. 1990. V. 3. P. 175-191.
425. Rosen L.D., Sears D.C., Weil M.M. Treating technophobia: A longitudinal evaluation of the computerphobia reduction program // Computers in Human Behavior, 1993. V. 9. P. 27-50.
426. Rothmann I., Cooper C. Organizational and Work Psychology. London: Hodder Education, 2008.
427. Sander T. 2002. «Social capital and new urbanism: leading a civic horse to water». National Civic Review 91: 213–221.
428. Schwab K. The Global Competitiveness Report 2013–2014: Full Data Edition is published by the World Economic Forum within the framework of The Global Competitiveness and Benchmarking Network. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf
429. Shalley C.E., Zhou J., Oldham J.R. The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here? // Journal of Management, December 2004; 30, pp. 933–958.
430. Silverstone R. Domesticating Domestication. Reflection on the Life of a Concept // Domestication of Media and Technology / Eds. Th. Berker, M. Hartmann, Y. Punie, K. Ward. Maidenhead: Open University Press, 2006. P. 229–248.

431. Smith A. U.S. Views of Technology and the Future: Science in the next 50 years. Доступно по ссылке: <http://www.pewinternet.org/2014/04/17/us-views-of-technology-and-the-future/> (дата обращения: 05.05.2016).
432. Sorensen K.H. Domestication: the enactment of technology // Domestication of media and technologies. T. Berker, M. Hartmann, Y. Punie, K.J. Ward (Eds.). Maidenhead, UK: Open University Press, 2005. P. 40-61.
433. Stephen P. Robinson. Essentials of Organizational behavior. NJ: Pearson Prentice Hall, 2005. С. 121.
434. Tannenbaum S., Beard R., Salas E. Team Building and its influence on team effectiveness: an examination of conceptual and empirical developments. // Issues, theory, and research in industrial/organizational psychology. / K.Kelley (Ed). Elsevier Science Publishers, 1992. P.120-131.
435. Thorpe S., Brosnan M. Does computer anxiety reach levels which conform to DSM IV criteria for specific phobia? // Computers in Human Behavior, 2007. V. 23. P. 1258-1272.
436. Verleye K, Jaakkola D, Helkkula A, Aarikka-Stenroos D. The co-creation experience from the customer perspective: its measurement and determinants // Journal of Service Management. 2015. V. 26. N.2. P. 321-342.
437. Weil M.M., Rosen L.D. A Study of Technological Sophistication and Technophobia in University Students from 23 Countries // Computers in human behavior. 1995. V. 11. N.1. P. 95–133.
438. West M.A. Creativity and Innovation in Organizations, Management of//International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2004, pp. 2895-2900.
439. Westerman J. W., Cyr L. A. An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories // International Journal of selection and assessment. 2004. V. 12. № 3. P. 252–226
440. Woolcock M., Narayan D. Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy // The World Bank Research Observer. 2000. 15(2). P. 226.
441. Woolgar S. Configuring the User: The Case of Usability Trials // A Sociology of Monsters: Essays on Power, Technology, and Domination / Ed. J. Law. L.: Routledge, 1991. P. 58–99.
442. www.worldbank.com

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ, АННОТАЦИИ К ПАРАГРАФАМ НА РУССКОМ И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ

Введение

Журавлев Анатолий Лактионович, действительный член РАН, профессор, директор Института психологии РАН

Zhuravlev A.L., Doctor of psychological Sciences, Professor, The full Member of RAS, Director of Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии и социальной работы, заведующая кафедрой «Психология труда и клиническая психология», директор общеобразовательного лицея при ТвГУ, Председатель диссертационного совета по педагогике и психологии труда.

Zhalagina Tatyana A., Professor, Doctor of sciences (Psychology), Dean. Faculty of Psychology and social work, Head of the chair «Psychology of work and clinical psychology», director of University Liceum. Head of the Dissertation Council in Psychology of work and Pedagogics.

Короткина Елена Дмитриевна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой «Психология» ТвГУ

Korotkina E.D., Candidate of Psychological Science, docent, Head of the chair «Psychology», Tver State University (Tver).

Аннотация: статья посвящена концептуальным и практическим аспектам психологии труда, управления, бизнеса и проблемам взаимодействия в условиях современных организаций. Рассмотрены направления исследования и актуальные теоретико-методологические проблемы современной психологии управления, психологии труда, организационной психологии. Показано, что для более эффективного решения новых управленческих задач в современных условиях неизбежным является пересечение и дополнение методологических подходов психологии труда, организационной психологии и психологии управления. Среди наиболее актуальных направлений исследований выделена проблематика профессиональной адаптации и реализации, управление психологическим контрактом субъектов труда, психологические проблемы становления личности профессионала, психологические технологии сопровождения профессиональной деятельности субъекта труда, социально-психологические факторы отношений к новым технологиям, доверие и конкуренция в профессиональной деятельности и управленческом взаимодействии.

Ключевые слова: личность профессионала, профессиональное становление субъекта труда, психологический контракт, технофобия, доверие к технике в условиях профессиональной деятельности, конкурентоспособность специалиста, инновационные технологии в психологическом сопровождении становления и профессиональной деятельности субъекта труда, профессиональное выгорание, психологические проблемы управления бизнесом.

Abstract: the article is devoted to the conceptual and practical aspects of work psychology, management, business and to the problems of their interaction in the reality of modern organizations. Investigation of trends and actual theoretical and methodological problems of modern management psychology, work and organizational psychology are considered. It is shown that for more effective solution of new management tasks in modern reality the crosscutting and addition of methodological approaches to work psychology, organization and management psychology is inevitable. Among the most actual investigation trends the following are chosen: professional adaptation and realization; the management of work subject's psychological contract: psychological problems of professional's personality formation; psychological technologies of work subject's professional activity accompaniment; social-psychological attitude factors new technologies; trust and competition in professional activity and management interaction.

Key words: professional's personality, professional formation of work subject, psychological contract, technophobia, trust to technique in the process of professional activity, specialist's competition ability, innovation technologies in psychological accompaniment of work subject's formation and professional activity, professional burnout, psychological problems of business management.

Глава 1. Теоретико-методологические проблемы современной психологии управления, психологии труда, организационной психологии

1.1. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях интенсивных социально-экономических изменений

Дикая Лариса Григорьевна, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник Института психологии РАН

Dikaya L.G., Doctor of psychological Sciences, Professor, Chief researcher of the Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Журавлев Анатолий Лактионович, действительный член РАН, профессор, директор Института психологии РАН

Zhuravlev A.L., Doctor of psychological Sciences, Professor, The full Member of RAS, Director of Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences

Занковский Анатолий Николаевич, доктор психологических наук, заведующий лабораторией Института психологии РАН

Zankovsky A.N., Doctor of psychological Sciences, Head of laboratory, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences.

Аннотация: в статье на примере исследований профессиональной адаптации и реализации рассмотрено современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии в условиях интенсивных социально-экономических изменений. Показано, что, даже развиваясь во многом самостоятельно, психология труда и организационная психология неизбежно пересекались и дополняли друг друга в проблематике, методах и подходах. Среди наиболее актуальных направлений исследований в психологии труда и организационной психологии на современном этапе выделена проблематика профессиональной адаптации и реализации. Проведен тщательный анализ исследований социально-профессиональной адаптации и субъектной саморегуляции, а также организационно-психологических и личностных ресурсов адаптации и профессиональной реализации. Показано, что социально-профессиональная реализация человека сегодня выступает ведущим компонентом профессиональной адаптации. Доказывается, что современная психология труда и организационная психология должны существенно расширить свое исследовательское поле, привести содержание и структуру в соответствие с общественными изменениями, переориентировать прикладной аспект с субъект-объектных сфер профессиональной деятельности на субъект-субъектные сферы.

Ключевые слова: психология труда и организационная психология, субъект труда, профессиональная адаптация, профессиональная реализация, субъектная саморегуляция, система «профессиональная среда – субъект деятельности – социальная среда», стрессы глобализации, маргинализм, организационно-психологические и личностные ресурсы.

Abstract: The paper primarily focusing on the research of professional adaptation and realization in the context of continuous socio-economic changes analyses the modern condition and prospects of development of work and organizational psychology. It is shown that even developing largely independently, work and organizational psychology inevitably overlap and complement each other in the issues, methods and approaches. The problems of professional adaptation

and realization are among the most relevant important areas of research in work and organizational psychology at the present stage. A thorough analysis of research on socio-professional adaptation, subject's self-regulation, organizational and personal resources is offered. It is shown that today socio-professional implementation is a leading component of professional adaptation. The article proves that modern work and organizational psychology need to significantly expand its research field to bring content and structure in line with the social changes that reorient with the applied aspect of the subject-object fields of professional activities on subject-subjective sphere.

Key words: work and organizational psychology, work subject, professional adaptation, professional realization, subject's self-regulation system of the professional environment, the subject of activity, the social environment, the stresses of globalization, marginality, organizational and personal psychological resources.

1.2. Психолого-социальное сопровождение профессиональной деятельности субъекта труда как современная управленческая технология

Жалагина Татьяна Анатольевна, доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии и социальной работы, заведующая кафедрой «Психология труда и клиническая психология», директор общеобразовательного лицея при ТвГУ, Председатель диссертационного совета по педагогике и психологии труда.

Zhalagina Tatyana A., Professor, Doctor of sciences (Psychology), Dean. Faculty of Psychology and social work, Head of the chair «Psychology of work and clinical psychology», director of University Liceum. Head of the Dissertation Council in Psychology of work and Pedagogics.

Аннотация: статья посвящена исследованию основных компонентов психолого-социального сопровождения профессиональной деятельности субъекта труда. Психолого-социальное сопровождение рассматривается как управленческая технология, играющая основополагающую роль в интеграционных процессах объединения всех научных направлений, причем всего социально-гуманитарного блока. Особое значение в этом плане приобретает психологическая составляющая, опирающаяся на такие научные области как: психология труда, социальная и организационная психология, психология управления. С учетом особенностей современной социально-экономической ситуации именно психология управления призвана инициировать реализацию интеграционных социальных процессов, причем с определенной, гарантирующей положительный результат, долей успешности. Определяя результативность как залог успешности процесса интеграции (включающего в себя всю совокупность деятельности субъектов труда), в

статье проанализированы основные составляющие понятия успешности деятельности: профессиональные способности, с учетом дискурсивных, мотивационная сфера, профессионально-важные качества, профессионально-социальная компетентность, психологическая культура, психологическая безопасность. В конце статьи делается вывод о том, что целеполагание, алгоритмичность и направленность на достижение результата дают основание считать психолого-социальное сопровождение профессиональной деятельности субъекта труда современной управленческой технологией.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, субъект труда, интеграционные процессы, психология управления, психолого-социальное сопровождение, инновационное образование, психологическая безопасность.

Abstract: the article is devoted to the investigation of the main components of psycho-social accompaniment of work subject's professional activity. Psycho-social accompaniment is considered to be the management technology playing the main role in integration processes of all scientific trends inside the whole social-humanity block. Special attention in this aspect is given to the psychological components based on such scientific spheres as: psychology of work, social and organizational psychology, psychology of management. Taking into consideration the peculiarities of modern social-economic situation it is exactly the psychology of management that initiates the realization of integration social processes. And the percentage of success is fully guaranteed in this case. Defining the resultiveness as the reason of successful integration process (including all kinds of work subject's activities) the main components of successful professional activities are analyzed in the article: professional capacities including discursive, motivation sphere, professional-important qualities, professional-social competence, psychological culture, psychological security. At the end of the article the following conclusion is made: the aimedirectedness, the general trend, algorithymical style to receive the result give us the right to consider the psycho-social accompaniment of work subject's professional activity as the modern management technology.

Key words: professional activity, work subject, integration processes, psychology of management, psycho-social accompaniment, innovative education, psychological security.

1.3. Статистическое подтверждение экспериментальных гипотез психологических исследований на основе неметрических данных в условиях современных организаций.

Гусев Алексей Николаевич, доктор психологических наук, профессор Московского государственного университета

A.N. Gusev, doctor of psychology, Professor, Moscow state University

Аннотация: в статье описаны появившиеся в последние пять лет методы статистического анализа метрических (количественных) и

неметрических (номинальные, мультиномиальные и порядковые оценки) данных с помощью процедур обобщенной линейной модели. Подчеркивается, что несколько лет назад низкий уровень получаемых данных являлся основной причиной невозможности для исследователей проверять экспериментальные гипотезы о влиянии факторов, эффектов межфакторного взаимодействия, а также строго статистически анализировать многоуровневые данные. Рассматриваются характерные особенности и основы логики многоуровневого анализа данных, преимущество данного вида анализа. Описываются основные идеи, положенные в основу обобщенной линейной модели как нового статистического подхода к анализу неметрических данных: понятие функции связи, типы анализируемых данных. Дается краткая характеристика назначения четырех основных процедур, представленных в статистической системе IBM SPSS Statistics в разделе «Обобщенные линейные модели».

Ключевые слова: метрические и неметрические данные, проверка экспериментальных гипотез, обобщенная линейная модель, многоуровневый анализ данных.

Abstract. The article concerns the issues emerged the last five years methods of statistical analysis and metric (quantitative) and non metric (nominal, multinomial or ordinal) data using procedures of generalized linear model. It is emphasized that a few years ago, the low level of the received data was the main reason for researchers to test an experimental hypothesis about the influence factors, effects of cross-factor interaction, and strictly statistically analyze multilevel data. The characteristics, logic and advantages of a multilevel data analysis are presented. Describes the basic ideas underlying generalized linear models as a new statistical approach to the analysis of nonmetric data: the concept of linked functions, types of data analyzed. Provides a brief description of four basic procedures presented in the statistical system IBM SPSS Statistics see "Generalized linear models".

Key words: metric and non-metric data, test of experimental hypotheses, the generalized linear model, multilevel data analysis.

1.4. Технофобия: социально-психологические факторы отношения к новым технологиям.

Нестик Тимофей Александрович, доктор психологических наук, с.н.с. лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН.

Nestik Timofey A., Sc.D. (psychology), professor of RAS, acting head of the laboratory of social and economic psychology, the same place, nestik@gmail.com;

Аннотация: в статье дается обзор подходов к исследованию феномена технофобии, рассматриваются факторы отношения личности и группы к

новым технологиям (нанотехнологиям, биологическим, информационным, социальным технологиям). Намечаются перспективные направления социально-психологических исследований отношения личности и группы к новым технологиям.

Ключевые слова: отношение к новым технологиям, технофобия, информационные технологии, нанотехнологии, биотехнологии, генно-модифицированные продукты питания, психологические технологии, социальная идентичность, доверие, межгрупповые отношения.

Abstract: The approaches toward studying technophobia as psychological phenomenon are described. The article examines factors affecting person's attitudes toward new technologies (informational technologies, nanotechnologies, biotechnologies, social technologies). The role of social identity and intergroup relations in the new technology acceptance is discussed. The directions for further psychological research are proposed.

Key words: attitudes toward new technologies, technophobia, informational technologies, nanotechnologies, biotechnologies, genetically modified food, social technologies, trust, social identity, intergroup relations.

1.5. Управление психологическим контрактом субъектов труда как способ управления социальным капиталом организации.

Ребрилова Елена Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология» ТвГУ.

Rebrilova Elena S., - PhD, assistant professor of psychology, Tver State University rebrilova@mail.ru

Аннотация: в статье проведен теоретико-методологический анализ изучения взаимной детерминации феноменов «Социальный капитал» организации и «Психологический контракт субъектов труда». Показана возможность эмпирического изучения взаимосвязи этих феноменов и использование результатов исследования психологического контракта субъектов для характеристики наличия и качества социального капитала организации.

Ключевые слова: социальный капитал организации, психологический контракт субъектов труда, ожидания, обязательства, доверие.

Abstract: The article presents the theoretical-methodological analysis of the mutual determination of such phenomena as 'Social capital' of organization and "Psychological contract of subjects of labour". It shows the possibility of empirical study of the relationships between these phenomena and use the of psychological contract of subjects research results to characterize the availability and quality of social capital of the organization.

Keywords: social capital of organizations, the psychological contract of subjects of labour, expectations, obligations and trust.

Глава 2. Психологические проблемы управления современной организацией: классические модели и новые подходы

2.1. Жизненные ориентации работника и организационная культура российского предприятия.

Грачев Александр Алексеевич, доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и этнической психологии Московского гуманитарного университета, главный научный сотрудник Института психологии РАН.

Grachev Alexandr A., Doctor of Science (psychology), professor at Moscow University for the Humanities, chief scientist at the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. E-mail: agrach50@mail.ru.

Аннотация: обоснован психологический подход к организационной культуре, обращающий внимание на организационную концепцию, представленную в образах членов организации, регулирующих организационное поведение. Показана связь терминальных образов с жизненными ориентациями работника, представлены результаты эмпирического исследования представлений о типичном и идеальном российском работнике. Определены типы организационной культуры с учетом жизненных ориентаций работника и организационных характеристик.

Ключевые слова: организационная культура, терминальный образ, дефицитарная ориентация, ориентация на самореализацию, духовная ориентация, мотивационные характеристики работника, типичный работник, идеальный работник, типы организационной культуры.

Abstract: a psychological approach to organizational culture was based. The article pays attention to the organizational concept presented in the images of members of the organization that govern organizational behavior. It also shows the connection of terminal images with life orientations of the employee, presents the results of empirical study of a typical Russian and an ideal employee, identifies the types of organizational culture according to the life orientations of the employee and organizational characteristics.

Key words: organizational culture, terminal image, deficiental orientation, orientation to self-realization, spiritual orientation, motivational characteristics of the worker, the typical worker, the ideal worker, the types of organizational culture.

2.2. Профессиональная ответственность: понятие и модели в организации

Водопьянова Наталия Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент, доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургского университета, e-mail: vodop@mai.ru.

Vodopianova N.E., Saint – Petersburg University, Department of Psychological Ensuring of Professional Activity, St. Petersburg state University. Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, D. 7/9, E-mail: vodop@mail.ru

Гофман Ольга Олеговна, начальник департамента управления персоналом ЗАО «Геострой», e-mail: ms.gofman@mail.ru.

Gofman Olga Olegovna, Head of HR-department ZAO Geostroy

Аннотация: в статье представляется актуальность изучения профессиональной ответственности как внутренних ресурсов субъектов труда, необходимых для качественной трансформации российских организаций. Проводится анализ социально-психологического значения ответственности как характеристик: 1) личности (как носителя ценности внутреннего порядка – воли, усилия следованию данному обещанию и др.); 2) взаимодействия (культура доверия, совместности, соблюдение правил в группе); 3) результата деятельности (оценка труда); 4) системы (соразмерная сообществу, культуре ответственности). Авторами предлагается две парадигмы профессиональной ответственности в организации: традиционная (основанная на механизме контроля и регулирования деятельности работников различного уровня управления) и ресурсная (требующая «субъектной» позиции работника, исследованию жизненного и профессионального пространства работника, как необходимого для взаимного развития системы «работник-организация»). Рассматривается эволюционный характер проявления ответственности в организации, через спиралевидную смену двух форм ответственности: коллективной (совместной деятельности или коллективного субъекта) и индивидуальной (индивидуальный субъект).

Ключевые слова: профессиональная ответственность, традиционная и ресурсная парадигма профессиональной ответственности, коллективный и индивидуальный субъект.

Abstract: This article appears to be the relevance of the study of professional responsibility as the internal resources subjects of labor, required for qualitative transformation of Russian organizations. The analysis of socio-psychological values of responsibility as specifications: 1) personality (as the bearer of values of the internal order - will, efforts, sticking to the pledge, etc.). 2) interaction (culture of trust, conformity, compliance with the rules in the group);

3) the result of activities (job evaluation); 4) the system (proportionate to the community, a culture of responsibility). The authors offer two professional responsibility paradigms in the organization: traditional (based on a mechanism of control and regulation of the different levels of management employees) and related to resources (requires "subjective" employee positions, the study of life and professional space of worker as necessary for the mutual development of the system, "employee-organization"). We consider the evolutionary nature of the manifestation of responsibility in the organization, through the spiral shift of two forms of responsibility: collective (joint efforts or collective subject) and individual (individual subject).

Keywords: professional responsibility, traditional and resource paradigm of professional responsibility, collective and individual subject.

2.3. Лидерство и «корпоративный невроз», и кризисное организационное вмешательство

Чавдарова Велислава Атанасова, кандидат псих.наук, доцент, ВТУ «св.св.Кирил и Методий» г.ВеликоТырново, Болгария

Chavdarova Velislava Atanasova, Candidate of psychological sciences, associat professor Veliko Turnovo University St. Cyril and Methodius, 5000 Veliko Turnovo, Bulgaria

Аннотация: В материале описаны и обсуждены актуальные представления о типологии лидерства. Выводятся критерии для диагностики корпоративных компонентов невроза, привязанных к их способу функционирования. Целью является поиск связи между социально-психологическими типами руководителей и симптомами проявления, которые являются отличительными для различных типов корпоративного невроза. Акцент поставлен на описание механизмов организационного консультирования как способ обеспечения успешного исхода из кризисных ситуаций в бизнес-организациях. Кризисное вмешательство является консультативным подходом, наиболее подходящим для реагирования на чрезвычайные ситуации.

Ключевые слова: лидерство; психиатрическая психология лидера; стиль руководства; корпоративный невроз; организационное консультирование; кризисное организационное вмешательство.

Abstract: The concepts of typology of leadership are described and discussed in the material. The criteria for the diagnosis of the enterprise features of neurosis are tied to their method of operation. The objective is to find the relationship between social and psychological types of leaders and symptoms of manifestations that are distinctive for different types of corporate neurosis. The emphasis is on describing the mechanisms of organizational consulting as a way to ensure a successful

outcome of crisis situations in business organizations. Crisis intervention is a consultative approach that is most appropriate for emergency response.

Keywords: leadership; mental psychology of a leader; leadership style; corporate neurosis; organizational consulting; organizational crisis intervention.

2.4. Роль инновационного менеджмента в обеспечении конкурентоспособности туристической фирмы

Столярчук Елена Анатольевна, старший преподаватель кафедры «Психологическое обеспечение профессиональной деятельности» факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета.

Stolyarchuk Elena, a senior lecturer in "Psychological support of professional activity" of the Faculty of Psychology of St. Petersburg State University, estol@yandex.ru;

Столярчук Станислав Михайлович, аспирант кафедры Р1 «Менеджмент организации» факультета международного промышленного менеджмента и коммуникации Балтийского государственного технического университета «Военмех» им. Д.Ф.Устинова, Санкт-Петербург.

Stolyarchuk Stanislav, graduate student P1 "Organization Management" of the Faculty of international industrial management and communication of the Baltic State Technical University "Voenmech" them D/ Ustinov, St. Petersburg, sto-ksm@yandex.ru

Водопьянова Наталия Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент, доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургского университета, e-mail: vodop@mai.ru.

Vodopianova N.E., Saint – Petersburg University, Department of Psychological Ensuring of Professional Activity, St. Petersburg state University. Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, D. 7/9, E-mail: vodop@mail.ru

Аннотация: теоретические вопросы инновационного менеджмента и психологические аспекты сопротивления работников в разработке и реализации инновационных проектов были рассмотрены. В эмпирическом исследовании изучена взаимосвязь субъективной оценки менеджеров туризма конкурентоспособности компании с их отношением и готовностью к инновациям. Оценка конкурентоспособности была проведена с использованием анкеты, разработанной С.М.Столярчуком, отношение к инновациям - тест А.С. Гизатулина, Н.М. Лебедевой, готовность к

инновациям – тест И.О.Загашева. В исследовании приняли участие 47 менеджеров туризма Санкт-Петербурге. Математико-статистический анализ был проведен с использованием корреляционного анализа. Результаты. С увеличением возраста у менеджеров туризма больше выражена готовность к инновациям при условии повышения уровня ответственности. Чем выше уровень оценки конкурентоспособности фирмы менеджерами туризма, тем больше у них будет выражена готовность и позитивное отношение к инновациям. Быстрый рост рынка туристических услуг в России стимулирует конкурентоспособность компании внедрять инновационные идеи и искать новые подходы к работе с персоналом, что является перспективным и актуальным для современного бизнеса, включая туризм. Результаты могут быть полезны руководителями фирм, бизнес-консультантам и организационным психологам для повышения конкурентоспособности организации с учетом инновационно-управленческих и психологических аспектов уменьшения сопротивления работников к инновациям в разработке и реализации инновационных проектов.

Ключевые слова: инновационный менеджмент, устойчивость к инновационной деятельности, внедрение инновационных проектов, конкурентоспособность, готовность и отношения к инновациям.

Abstract: Theoretical questions of the innovation management and psychological aspects of workers' resistance in the development and implementation of innovative projects were considered. The relationships of the subjective assessment of the competitiveness of the tourism managers with their attitude and willingness to innovate have been examined in empirical studies. The competitiveness of the assessment was carried out using a questionnaire developed by S.Stolyarchuk, attitude to innovation – test by A. Gizatulin, N.Lebedeva, a willingness to innovate - test by I.Zagashchev. The study involved 47 managers of tourism of St. Petersburg. Mathematical and statistical analysis was performed using correlation analysis. Results: the future tourism managers expressed greater willingness to innovate, while increasing levels of responsibility. The higher is the assessment of the competitive tourism company managers, the more they have expressed willingness and a positive attitude to innovation. Fast growth of the market of tourist services in Russia stimulates the competitiveness of the company to introduce innovative ideas and seek new approaches to work with the staff, which is promising and relevant for today's business, including tourism. The results can be useful to managers of firms, business consultants and organizational psychologists to improve the competitiveness of the organization based on the innovation-management and psychological aspects of reducing staff resistance to innovation in the design and implementation of innovative projects.

Keywords: innovation management, resistance to innovation, introduction of innovative projects, competitiveness, the willingness and attitude to innovation

2.5. Психологические проблемы деятельности руководителя профессиональной образовательной организации на этапе инновации

Филинова Ирина Михайловна, кандидат психологических наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный университет». fim-05@mail.ru

Filinova I.M. PhD, assistant professor of the department of «Psychology» of Tver State University, Faculty of Psychology and Social Work e-mail: fim-05@mail.ru

Аннотация: в статье рассматриваются подходы к классификации причин, вызывающих сопротивление сотрудников профессионального образовательного учреждения инновационным изменениям в период реформирования. Дается обзор психологических проблем, которые должен решать руководитель образовательной организации, на примере учебных заведений среднего профессионального образования.

Ключевые слова: инновации, причины сопротивления нововведениям, психологические проблемы управления.

Abstract: The article discusses approaches to the classification of reasons, causing the resistance of staff of professional educational institutions to innovative changes in the period of reform. It represents the survey of psychological problems, which the head of the educational organization should solve, at the example of education institutions of secondary vocational education is given.

Keywords: innovation, reasons of resistance to innovations, psychological problems of management.

Глава 3. Психологические проблемы становления личности профессионала

3.1. Развивающие технологии как фактор формирования личности профессионала

Копылова Наталья Вячеславовна, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»; ул. Желябова, 33, Тверь, Россия, 170100; e-mail: nvkopylova@mail.ru

Kopylova Natalia, Doctor of Psychology, professor of Tver State University, Tver, E-mail: nvkopylova@mail.ru

Аннотация: в статье рассматривается использование развивающих технологий в процессе подготовки будущих профессионалов, дано определение образовательной развивающей технологии, обозначены ее методологическая, психолого-педагогическая и программно-технологическая функции, определены ее цель и основные задачи, а также показатели «технологичности» процесса подготовки будущих специалистов в вузе.

Ключевые слова: образовательная развивающая технология, профессионализм, технологический процесс подготовки будущих специалистов, акмеологический подход.

Abstract: the article discusses the use of educational technologies in the process of training of future professionals, provides the definition of educational technology, identifies its methodological, psycho-pedagogical and program-technological functions; it also defines its purpose and objectives, as well as indicators of "adaptability" of the process of training of future specialists in the University.

Keywords: educational developing technology, professionalism, technological process of training of future specialists, acmeological approach.

3.2. Формирование психосоциальной готовности личности к предпринимательской деятельности в процессе вузовской подготовки

Караванова Людмила Жалаловна, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры «Социальная работа и педагогика» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет».

Karavanova L.Zh. Doctor of Psychology, professor, Tver State University, Tver.

Аннотация: предпринимательство рассматривается как особый социально-экономический и психологический феномен. Функции предпринимательства объективно присущи и во многом зависят от самих субъектов деятельности. Представлена структура предпринимательской компетентности, которая позволяет успешно решать бизнес-задачи и достигать высоких результатов деятельности. При создании в вузе определенных условий психосоциальная подготовка будет способствовать успешному формированию предпринимательской компетентности.

Ключевые слова: предпринимательство, предпринимательская деятельность, предпринимательская компетентность, психосоциальная подготовка.

Abstract: Business is considered as a special social and economic and psychological phenomenon. Functions of business are objectively inherent and in many respects depend on subjects of activity. The structure of enterprise

competence which allows to solve successfully business challenges is presented and to reach activity good results. At creation in higher education institution of certain conditions psychosocial preparation will promote successful formation of enterprise competence.

Keywords: business, business activity, enterprise competence, psychosocial preparation.

3.3. Субъектно-ресурсный подход к психологической помощи «выгорающим» специалистам

Водопьянова Наталия Евгеньевна, доцент, доктор психологических наук, лоцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургский государственный университет, факультет психологии. адрес электронной почты: vodop@mail.ru

Vodopianova N.E., Saint – Petersburg University, Department of Psychological Ensuring of Professional Activity, St. Petersburg state University. Address: 194034, St. Petersburg, Universitetskaya embankment, D. 7/9, E-mail: vodop@mail.ru

Аннотация: статья содержит теоретический анализ зарубежного и редставлены направления интегрированной технологии организационных и личностно-ориентированных интервенций для противодействия профессиональному выгоранию. Профессиональное выгорание рассматривается как следствие снижения активности субъекта труда и его ресурсного обеспечения. Обоснована субъектно-ресурсная концепция природы профессионального выгорания и противодействия ему с помощью стратегий расширения «ресурсной базы» субъектов руда. Описана методика психологической помощи ориентированная на расширение системы психологических ресурсов разных уровней регуляции. Сформулированы основные положения субъектно-ресурсного подхода к профилактике и коррекции профессионального выгорания. Представленные результаты исследования могут быть использованы для оказания психологической помощи специалистам подверженным выгоранию.

Ключевые слова: Выгорание, психологическая помощь, субъектно-ресурсный подход, ресурсная база, субъект труда.

Abstract: The article contains theoretical analysis of international and domestic experience and prophylaxis and the correction of burnout syndrome. There was presented the directions of integrated technology of organizational and person-centered interventions to counter stand professional burnout. Professional burnout is seen as a consequence of decreased activity of the subject and its resources provision. The subject-resource concept of the nature of professional burnout and counter it by using strategies of enhancing the "resource base" of labour subject was justified. The technique of psychological assistance focused on the expansion of the system of regulation psychological resources at different

levels was described. The basic positions of the subject-resource approach and correction of professional burnout were stated. The presented results of the study can be used to provide psychological support to the professionals liable to burnout.

Keywords: Burnout, psychological assistance, subject-resource approach, the resource base, the subject of labor.

3.4. Творчество, креативность и инновационность в труде: экопсихологический подход

Гаврилова Евгения Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет», e-mail: sansar_5@mail.ru, 170100 Россия, г. Тверь, ул. Желябова, 33.

Gavrilova E.A. Gavrilova E. A., candidate of psychological Sciences, associate Professor of «Psychology of work and clinical psychology» department of «Tver state University».

Гудименко Юлия Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет», e-mail: yko-y@mail.ru

Gudimenko Y.Y. candidate of psychological Sciences, associate Professor of «Psychology of work and clinical psychology» department of «Tver state University».

Аннотация. Цель данной работы – изучить возможность системного описания взаимодействия креативной личности и профессиональной среды. Материал статьи представляет собой аналитический обзор проблем творческой и инновационной деятельности в труде, классификации творческих профессий, взаимного влияния профессиональной среды и творчески мыслящей личности. Для описания типов взаимодействия в системе «человек – профессиональная среда» впервые применен экопсихологический подход. Результаты данной работы могут быть использованы при проектировании творческой профессиональной деятельности и выработке средств ее психологического сопровождения.

Ключевые слова: труд, творчество, креативность, инновационность, экопсихология, профессиональная среда, экопсихологические типы взаимодействия.

Abstract: The purpose of this work is to explore the possibility of a system describing the interaction of the creative person and the professional environment. Article material is an analytical overview of creativity and innovation challenges in work, the classification of creative professions, the mutual influence of the professional environment and creatively thinking personality. To describe the types

of interactions in the system «man - professional environment» ecopsychological approach was first applied. The results of this work can be used in the design of creative professional activity and the development of psychological support.

Keywords: work, creation, creativity, innovation, ecopsychology, professional environment, ecopsychological types of interaction.

Глава 4. Доверие, справедливость и уважение в труде и управленческом взаимодействии

4.1. Критерии и проявления доверия и недоверия сотрудников МЧС технике

Обознов Александр Александрович, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник ФГБУН Института психологии РАН (Москва), электронная почта: aa046@mail.ru;

Aleksandr A. Oboznov, Doctor of Science (psychology), professor, chief researcher of Institute of Psychology Russian Academy of Sciences (Moscow)

Акимова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук, старший преподаватель Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород), электронная почта: anna_ak@rambler.ru

AnnaYu. Akimova, PhD (Psychology), senior lecturer of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod (Nizhni Novgorod).

Бессонова Юлия Владимировна, кандидат психологических наук, научный сотрудник ФГБУН Института психологии РАН (Москва), электронная почта: farandi@mail.ru

Yulia V. Bessonova, Ph.D. Research officer, Federal State-financed Establishment of Science, Institute of Psychology RAS (Moscow)

Броневицкий Григорий Григорьевич, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий курсами гражданской обороны Невского района Санкт-Петербургского учебно-методического центра по ГО, ЧС и пожарной безопасности (Санкт-Петербург), электронная почта: k209@mail.ru

Bronevitsky G. G., candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, head of the courses of civil defense of the Nevsky district of St. Petersburg educational-methodical centre on GO, CHS and fire security (St. Petersburg), e-mail: k209@mail.ru

Аннотация: в статье представлены результаты исследования критериев и проявлений доверия и недоверия технике в деятельности сотрудников МЧС. Показано, что в их представлениях критериями доверия технике являются высокая надежность, управляемость, безопасность, внешняя привлекательность, управление техникой опытными и профессиональными работниками; критериями недоверия технике – ненадежность, неуправляемость, небезопасность, внешняя непривлекательность, управление техникой неопытными и непрофессиональными работниками. Приводятся данные о том, что феномены доверия и недоверия технике в условиях профессиональной деятельности проявляются в переживаниях сотрудников МЧС по поводу взаимодействия с этой техникой и в поведенческих реакциях при ее эксплуатации. Установлено, что сотрудники МЧС рассматривают доверие и недоверие технике в пространстве их критериев и проявлений взаимосвязанными и содержательно противоположными феноменами, другие – содержательно независимыми.

Ключевые слова: доверие технике, недоверие технике, критерии, проявления, сотрудники МЧС, экстремальные условия деятельности.

Abstract: Results of the research of criteria and manifestations of trust and distrust to equipment in activity of the staff of the Ministry of Emergency Situations are presented in the article. It is shown that criteria of trust to equipment are high reliability, controllability, safety, external attractiveness, management of equipment of skilled and professional workers (in representation of the staff of the Ministry of Emergency Situations); criteria of distrust to equipment are unreliability, uncontrollability, insecurity, external unattractiveness, management of equipment of inexperienced and nonprofessional workers. Data that phenomena of trust and distrust to equipment in the conditions of professional activity are shown in experiences of the staff of the Ministry of Emergency Situations concerning interaction with this equipment and in behavioral reactions at its operation are provided. It is established that some employees of the Ministry of Emergency Situations considers trust and distrust to equipment in space of their criteria and manifestations by the interconnected and substantially opposite phenomena, others – substantially independent.

Key words: trust to equipment, distrust to equipment, criteria, manifestations, staff of the Ministry of Emergency Situations, extreme conditions of activity.

4.2. Доверие как условие реализации профессиональной деятельности в ситуации командного взаимодействия

Короткина Елена Дмитриевна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой «Психология» ТвГУ

Korotkina E.D., Candidate of Psychological Science, docent, Head of the chair «Psychology», Tver State University (Tver).

Аннотация: рассматривается проблема доверия руководителя и членов команды в бизнес-организациях. Представлены современные психологические подходы к анализу процесса командообразования в организациях. Доказывается, что доверие руководителя к сотрудникам в ситуациях командного взаимодействия является условием эффективного управления в современных условиях.

Ключевые слова: доверие, команда, командообразование, бизнес-организация.

Abstract: The paper is focusing on the role of trust and distrust in manager team's members in business organizations. Modern psychological approaches of team building process in organizations are submitted. It is shown that team building has resulted in many positive outcomes for organizations. They include positive changes in employee participation, involvement, job satisfaction and other work attitudes: organization climate: group decision making and problem-solving skills: and other aspects of team behavior. It is proved that the trust in team groups is a prerequisite for effective management in modern conditions.

Keywords: trust, distrust, team, team building, business organization.

4.3. Арт-терапия в условиях психологического сопровождения деятельности сотрудников в организации.

Бариляк Ирина Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология» Тверского государственного университета, e-mail: irina040776@mail.ru

Barilyak Irina - PhD in Psychology, assistant professor of "Psychology", Tver state University, e-mail: irina040776@mail.ru

Аннотация: в статье представлены возможности использования метода арт-терапии в психологическом сопровождении персонала в организации. Достаточно подробно раскрывается сущность психологического сопровождения сотрудников в организации и эффективного использования арт-терапевтических технологий в деятельности психолога.

Ключевые слова: арт-терапия, методы, методики и техники арт-терапии, психологическое сопровождение, профессиональная социализация, «мандала», «матрицы-фракталы», техника «каракули».

Abstract: The article provides possibilities of use of art therapy method in psychological maintenance of personnel of the organizations. The essence of

psychological escort of employees in the organization and effective use of art - therapeutic technologies are revealed in detail.

Keywords: art therapy, method, technique and technology of art therapy, psychological maintenance, professional socialization, «mandala», «matrixes fractals», scribble equipment.

4.4. Продуктивные и контр-продуктивные конкурентные стратегии поведения в профессиональной деятельности

Клюева Ольга Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология» ТвГУ

KLIUEVA Olga A. Candidate of Psychological Science, Docent of the Chair of Psychology of labour and Clinical Psychology in Tver State University (Tver), e-mail: klyueva.olga@mail.ru

Аннотация. Деятельность человека (профессиональная, производственная) протекает в условиях явной или неявной конкуренции и оказывается более или менее продуктивной и созидательной. Как следствие, конкурентоспособность требует наличия высокой степени активности, гибкости, интеллектуальности и креативности в регуляции деятельности. Но расширение круга психологических исследований привело к необходимости изучения личности в контексте естественных социальных ситуаций, в которых она функционирует. Структурно-функциональный анализ позволяет расширить описание феноменологии конкурентоспособности личности и классифицировать стратегии конкурентоспособного поведения.

На основании результатов кластерного анализа, иерархической модели, 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.

Исследование проблемы конкуренции и описание стратегий конкурентоспособного поведения субъекта необходимо для анализа,

прогноза и коррекции деструктивных, контр-продуктивных стратегий с целью повышения продуктивности деятельности.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность, субъект, деятельность, конкурентное поведение, конкурентная деятельность, конкурентоспособное поведение, стратегии конкурентоспособного поведения.

Abstract: Human activity (professional and production-related) occurs in explicit or implicit competition and proves to be more or less productive and creative. As a consequence, competitiveness requires high degree of energy, flexibility, intelligence and creativity in activity regulation. However, expanding the domain of psychological studies necessitated the study of personality in the context of natural social situations in which it has been functioning. The structural and functional analysis enables to expand description of the personality competitiveness phenomenology and classify the competitive behaviour strategies. Subject to analyzing results of cluster analysis, the hierarchical model, and the functional and situational analysis on the context of analytical review it is possible to single out and substantiate 3 types of competitiveness strategies. Quasi-competitiveness - irrational-dependent, destructive, short-term strategy: in the competitive environment this is destructive interaction between subjects to the detriment of productive substantive activity. The rational-constructive, dependent, short-term strategy - competitive interaction between members - is guided by certain rules, accompanied by assuming definite roles, promotes enhanced performance, but shows «rational dependence» in the stable competitive environment. The rational-constructive, free, long-term strategy is transformation or creation of a new object with positive economic effect as a subject-matter of competition resulting from activity development at the initiative of the subject, outstripping the defined initial conditions and creating responsiveness of competitive environment. The study of competition problem and description of a subject's competitive behaviour strategies is required to analyze, predict and correct destructive, counter-productive strategies for enhancing performance.

Keywords: competition, competitiveness, subject, activity, competing behaviour, competitive activity, competitive behaviour, competitive behaviour strategies.

Научное издание

ЖУРАВЛЕВ Анатолий Лактионович
ЖАЛАГИНА Татьяна Анатольевна
КАРАВАНОВА Людмила Жалаловна
КОРОТКИНА Елена Дмитриевна

ПСИХОЛОГИЯ, УПРАВЛЕНИЕ, БИЗНЕС:
ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Коллективная монография

Подписано в печать 16.11.2016. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 17,5. Тираж 500. Заказ № 491.
Редакционно-издательское управление
Тверского государственного университета
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.