

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Ответственные редакторы

А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский

eBook

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

Российская академия наук
Институт психологии

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ПСИХОЛОГИИ**

Ответственные редакторы

А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский



Издательство
«Институт психологии РАН»
Москва – 2021

УДК 159.9
ББК 88
С 56

*Все права защищены. Любое использование материалов
данной книги полностью или частично
без разрешения правообладателя запрещается*

**С 56 Современное состояние и перспективы развития психологии
труда и организационной психологии / Отв. ред. А. А. Грачев,
А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. — М.: Изд-во «Институт пси-
хологии РАН», 2021. — 1151 с.**

ISBN 978-5-9270-0440-9 УДК 159.9
doi: 10.38098/conf_21_0440 ББК 88

Книга посвящена анализу современного состояния психологии труда, организационной и инженерной психологии. Подробно рассмотрены исторические, теоретические и методологические вопросы, проведен анализ наиболее актуальных проблем, а также основных тенденций и направлений развития указанных направлений психологических исследований, Обсуждены те вызовы, которые возникли перед психологией труда в условиях пандемии COVID-19. Пандемия повлияла на все стороны жизни людей, но особенно остро она ударила по миру профессионального труда. Резко увеличился уровень безработицы, национальные экономики несут колоссальные потери, многие сферы профессиональной деятельности оказались замороженными или неожиданно стали невостребованными. Сегодня существует множество противоречивых прогнозов о том, какие последствия пандемия будет иметь для субъекта труда, и что ожидает организационный мир в постпандемическую эру. В книге обсуждены те сферы, в которых субъекта труда ожидают наиболее радикальные изменения профессионального труда как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Своими исследованиями авторы наглядно показывают, что эти изменения несут с собой не только угрозы и вызовы, и открывают для психологов новые возможности и области применения своих знаний и идей.

© ФГБУН «Институт психологии РАН», 2021

ISBN 978-5-9270-0303-7

Содержание

От редакторов 13

Часть 1

ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Три периода и три парадигмы в эволюции психологии труда 19

Карпов А. В. (Ярославль)

Теоретические и практические аспекты
профессионального подбора «нужного специалиста» 35

Алдашева А. А., Мельникова Н. Г.

(Москва, Россия; Бишкек, Кыргызская Республика)

Стили делового общения в контексте
метасистемогенетического подхода: состав, структура, среда. 48

Вильчес-Ногерол В. В., Машкова А. С., Сизова Л. А.,

Толочек В. А. (Москва)

Экопсихологические типы взаимодействия магистранта
и научного руководителя как предикторы стилей
делового общения в образовательной организации. 65

Капцов А. В., Колесникова Е. И. (Самара)

Просоциальная направленность в профессионализме
личности и деятельности. 81

Кисляков П. А., Шмелева Е. А. (Москва, Иваново)

Эффективность профессиональной деятельности
сотрудников железнодорожного транспорта:
социально-психологические факторы 91

Курапова И. А. (Йошкар-Ола)

Проблема деятельности в работах Е. А. Климова
и А. Н. Леонтьева. 108

Носкова О. Г. (Москва)

Системогенетический подход к определению
и классификации деятельностно важных качеств
профессионала. 120

Поварёнков Ю. П. (Ярославль)

Методологическая проблематика и парадигмы
рефлексивно-организационного развития человеческого
капитала в непрерывном профессиональном образовании. 136

Семенов И. Н. (Москва)

Профессиональный отбор: социальный запрос,
научные концепции, парадигмы XX и XXI столетий154
Толочек В. А. (Москва)

Мотивация профессиональной деятельности
и кадровый дефицит179
Черемошкина Л. В. (Москва)

Часть 2

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профессиональные дилеммы художника
как кризисное состояние195
Вакарина Е. Н. (Тюмень)

Анализ сложных ситуаций служебной деятельности
сотрудников органов внутренних дел и их преодоление
на начальном этапе профессионального становления 208
Гарманова О. В., Дерягина Л. Е. (Тюмень, Москва)

Особенности отношения ко времени у предпринимателей
в сфере «зеленой» экономики 224
Забелина Е. В., Курносова С. А., Карташова А. А. (Челябинск)

Ресурсность мышления врачей
на стадиях профессионализации237
Кашанов М. М., Оплеснина А. А. (Ярославль)

Психологическая безопасность педагога
в современной образовательной среде 250
Кольчугина Н. И., Шмелева Е. А., Иванова Е. В. (Иваново)

Парадокс объективированной субъектности
в профессиях информационного типа265
Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. (Москва)

Об актуальности изучения роли рефлексии
в формировании стилей деятельности 282
Лобанова Ю. И. (Санкт-Петербург)

Формирование профессиональных представлений
у студентов в процессе обучения 294
Ловков С. Г. (Нижний Новгород)

Профессиональная мотивация сотрудников
с разным уровнем лояльности к организации303
Локшина В. И. (Ярославль)

Программа профилактики синдрома
эмоционального выгорания у врачей-онкологов

как технология оптимизации профессиональной деятельности и сохранения качества жизни, связанного со здоровьем	316
<i>Мурашова Л. А., Евстифеева Е. А., Филиппченкова С. И. (Тверь)</i>	
Исследование особенностей эмоционального выгорания у медицинского персонала онкологической, наркологической клиник и клиники общесоматического профиля	327
<i>Русина Н. А., Чернецов В. Ю., Швецова С. В. (Ярославль)</i>	
Роль субъективных факторов в обеспечении психологической безопасности в IT-деятельности	342
<i>Столярчук Е. А., Юркова Ю. Ю., Заручникова Н. О., Водопьянова Н. Е. (Санкт-Петербург)</i>	
Особенности когнитивной регуляции эмоций работников сфер здравоохранения и образования.	359
<i>Сунгурова Н. Л., Мискачева О. А., Акимкина Ю. Е. (Москва)</i>	
Влияние профессиональной вовлеченности студентов-медиков на восприятие осмысленности жизни в период дистанционного обучения 2020–2021 гг.	374
<i>Сысоева О. В., Корнеева Н. В., Дубянский С. Э., Янченко К. В. (Хабаровск)</i>	
Психофизиологические характеристики волейболисток высокой квалификации	382
<i>Фукин А. И., Гилязутдинова Л. М. (Казань)</i>	
Антиципация в спортивной деятельности.	395
<i>Юров И. А. (Звенигород)</i>	

Часть 3

ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА

Нравственность как стержневое образование личности психолога.	409
<i>Бражникова А. Н. (Москва)</i>	
Разработка программы фасилитации профессионального самоопределения старшеклассников	424
<i>Горбушина А. В., Савватеева М. С. (Киров)</i>	
Личностно-типологические кадровые риски субъектов с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие	436
<i>Духновский С. В., Мищенко В. А. (Ханты-Мансийск)</i>	
Индивидуально-личностные маркеры профессиональной деформации судебных приставов	448
<i>Корнеева Я. А., Корнеева А. В., Тункина М. А., Юрьева А. С. (Архангельск)</i>	

Личностные особенности работников локомотивных бригад, вовлеченных в ситуацию наезда.	462
<i>Маклаков А. Г., Фрейдинова Д. А. (Санкт-Петербурге)</i>	
Личные и деловые качества кандидатов на службу в ОВД с различной степенью готовности выполнять служебную деятельность	475
<i>Мартиросова Н. В., Корнеева Я. А., Корнеева А. В., Тункина М. А. (Архангельск)</i>	
Предпосылки развития эмоционального интеллекта специалиста.	490
<i>Погосян С. Г. (Ереван, Армения)</i>	
Возрастная динамика мотивации личности как предиктор изменений положительных и отрицательных мотивов труда.	498
<i>Прохорова М. В. (Нижний Новгород)</i>	
Специфика ценностно-смысловой сферы личности студентов вуза в контексте профессиональной идентичности.	518
<i>Трифопова Т. А., Климанова Н. Г., Кабирова А. А. (Казань)</i>	
Дифференциальная сенсорная чувствительность в разных анализаторах как основа личностных характеристик субъекта труда	538
<i>Сулейманов Р. Ф. (Казань)</i>	
Личностные особенности профессионального выгорания социальных работников.	553
<i>Харитоновна Е. В., Исаева Р. И. (Краснодар)</i>	
Исследование взаимосвязи личностных потенциалов менеджеров и особенностей их профессионального здоровья	565
<i>Шингаев С. М. (Санкт-Петербурге)</i>	

Часть 4

ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА: ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ, СОЦИАЛЬНЫЙ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ

Исследование жизнеспособности эмигрантов с различным опытом профессиональной адаптации	581
<i>Александрова О. Е. (Москва)</i>	
Связь жизнеспособности и качества привязанности у младших школьников	600
<i>Бутякова А. В., Рыльская Е. А. (Челябинск)</i>	

Исследование жизнеспособности по дискурсивным маркерам контента.	612
<i>Воронин А. Н. (Москва)</i>	
Жизнеспособность работающих студентов: гендерный аспект.	625
<i>Горьковская И. А., Микляева А. В. (Санкт-Петербург)</i>	
Система ценностей — основа компетентности в жизнеспособности профессионала.	638
<i>Корниенко Н. А. (Новосибирск)</i>	
Когнитивная составляющая жизнеспособности профессионала.	661
<i>Криулина А. А. (Курск)</i>	
Формирование института профессиональной замещающей семьи: характеристики и ее жизнеспособность на стадиях развития.	674
<i>Махнач А. В. (Москва)</i>	
Связь жизнеспособности, коммуникативной толерантности и рефлексии студентов гуманитарных вузов.	697
<i>Морозюк С. Н., Морозюк Ю. В., Горбенко И. А., Зарубина Л. А., Кузнецова Е. С. (Москва)</i>	
Особенности ценностных ориентаций и жизнестойкости молодежных лидеров в процессе профессионального становления	707
<i>Оценков А. А. (Дмитровград, Ульяновская область)</i>	
Профессиональная жизнеспособность: индивидуальный и организационный аспекты	716
<i>Плющева О. А. (Москва)</i>	
Гипотеза о гетерозисном генезисе пассионарности как биосоциальной жизнеспособности.	733
<i>Сайфуллин Р. Г. (Набережные Челны)</i>	
Жизнеспособность молодежи, проживающей на территориях с разной степенью экологического неблагополучия	749
<i>Сараева Н. М., Суханов А. А. (Чита)</i>	
Жизнеспособность и духовность профессионалов: краткий обзор современных исследований.	763
<i>Тарасова Е. В. (Нижний Новгород)</i>	

Часть 5 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Психология труда и фундаментальные вызовы ковидной экономики	777
<i>Занковский А. Н. (Москва)</i>	
Формирование стратегии профессионального развития с использованием современных информационно-коммуникационных технологий	794
<i>Баканов А. С. (Москва)</i>	
Человечность в организации: возможности измерения и оптимизации	806
<i>Булгаков А. В. (Москва)</i>	
Ценностно-смысловые основания функциональных стилей лидерства в управленческой команде крупного предприятия.	822
<i>Вихман А. А., Калугин А. Ю., Смирнов Д. О., Лысак Д. Л. (Пермь)</i>	
Субъективное благополучие персонала как социальное действие в условиях внедрения инноваций	837
<i>Захарова Л. Н. (Нижегород)</i>	
Редукция рефлексивности как операциональное средство управленческой деятельности.	852
<i>Карпов А. А. (Ярославль)</i>	
Повышение организационной безопасности в условиях удаленной работы посредством ранней диагностики девиантных мотивов поведения.	866
<i>Кузнецов А. Ю., Кравченко А. В. (Москва)</i>	
Роль организованности в управлении группой	875
<i>Ларина Г. Н., Сарычев С. В. (Курск)</i>	
Антецеденты выбора стратегий изменения работы	887
<i>Лепехин Н. Н., Ильина О. Н. (Санкт-Петербург)</i>	
Перспективы внедрения «бирюзовых» технологий управления в систему социозащитных учреждений	904
<i>Маскалянова С. А. (Липецк)</i>	
О мировоззренческой подготовке служащих международных организаций в условиях цивилизационного кризиса	918
<i>Одинцова О. В., Одинцов А. А. (Москва)</i>	
Система социально-психологических факторов поведения человека в потенциально коррупционных ситуациях.	930
<i>Погожина И. Н., Сергеева М. В. (Москва)</i>	

Мотивационные предикторы прокрастинации на рабочем месте	943
<i>Руднова Н. А. (Пермь)</i>	
Организационная психология в образовании: современные практики и перспективы развития.	959
<i>Тарабакина Л. В., Звонова Е. В. (Москва)</i>	
Отношение младших подростков к соблюдению моральной нормы справедливости в условиях общеобразовательной организации	972
<i>Тибеева Л. Ф. (Казань)</i>	
Категория переживания и представление о коррупции молодежи Узбекистана.	984
<i>Фахрутдинова Л. Р., Мирумьян Р. (Казань)</i>	
История и теоретико-методологические проблемы изучения организационной приверженности.	1000
<i>Фролова С. В. (Саратов)</i>	
Влияние ядра коллектива на эффективность деятельности группы.	1015
<i>Холмогоров В. А., Кузьмина Е. И., Кузьмина З. В. (Москва)</i>	
Психологические факторы готовности педагогов к инновациям.	1032
<i>Черчес Т. Е., Савельева А. М. (Минск, Белоруссия)</i>	
Организационная культура как инструмент развития персонала.	1044
<i>Ясько Б. А., Миронова Е. Р. (Краснодар)</i>	

Часть 6 ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭРГОНОМИКА

Психологические особенности структуры и популярность веб-сайтов национальных компаний	1063
<i>Абдуллаева М. М., Астафьева А. О. (Москва)</i>	
К вопросу проектирования адаптивных систем освещения с учетом психического состояния субъекта труда в многопользовательском пространстве.	1083
<i>Водопьянова Н. Е., Басов О. О., Гофман О. О., Рослякова С. В., Лаушкина А. А., Чесноков В. Б. (Санкт-Петербург)</i>	
Профессиональные риски педагогической среды	1103
<i>Жалагина Т. А., Лыса М. В. (Тверь)</i>	

Формирование психологической школы в Ярославле: психология труда и трудового воспитания	1114
<i>Мазилев В. А., Слепко Ю. Н. (Ярославль)</i>	
Проблемы юзабилити личных кабинетов пользователей систем мобильной связи	1130
<i>Сергеев С. Ф., Калинин П. С., Рогова Е. А. (Санкт-Петербург)</i>	

К 50-летию Института психологии РАН

*Этот сборник статей посвящается ученым
Института психологии РАН, внесшим огромный вклад
в развитие отечественной и мировой психологии*

От редакторов

Настоящий сборник научных статей посвящен осмыслению тех социальных, организационных и технологических вызовов, которые со всей остротой встали перед психологией труда, организационной и инженерной психологией в последние годы. Если в допандемическую эпоху мы констатировали расширение пространственного поля указанных научных направлений, обусловленное, прежде всего, развитием информационно-коммуникативных технологий, то сегодня в условиях пандемии COVID-19 мы сталкиваемся с еще более острыми проблемами, связанными с рисками и неопределенностью во всех сферах жизнедеятельности человека. Мы действительно оказались в так называемых VUCA-условиях (volatility – нестабильность, uncertainty – неопределенность, complexity – сложность и ambiguity – неоднозначность), о которых начали говорить десять лет назад, но, как оказалось только в теоретическом плане. Сегодня и на многие годы эти условия, по-видимому, станут естественной средой профессиональной деятельности.

В представленных научных работах предприняты попытки исследовать и ответить на вызовы сегодняшнего дня. Эти работы отличаются разнообразием, научной новизной, желанием авторов внести свой вклад в решение проблем, поставленных жизнью перед современными организациями и человеком труда.

Они включают как методологические подходы и теоретические психологические концепции, позволяющие решать новые перспективные проблемы и по-новому подходить к решению известных, ставших классическими проблем в профессиональной деятельности человека, так и прикладные, эмпирические исследования. Авторы книги в своей работе широко используют достижения классиков психологии труда, инженерной и организационной психологии: В.А. Бодрова, А.И. Галактионова, Г.М. Зараковского, Е.А. Климова, А.А. Крылова, Б.Ф. Ломова, К.К. Платонова, В.А. Пономаренко, В.Ф. Рубахина, Ю.К. Стрелкова, В.Д. Шадрикова, Л.Г. Дикой,

А. Н. Костина, Ю. Я. Голикова и др. В то же время наблюдается все большее использование достижений смежных отраслей психологии: социальной психологии, психологии развития, психологии личности, когнитивной психологии.

Сборник состоит из 6 частей. *Часть 1* «История, теория, методология и социальная психология труда» объединяет широкий спектр фундаментальных работ, связанных с историей и методологией психологии труда, с анализом научных парадигм, концепций и типологий, исследованием новых тенденций развития психологического знания и междисциплинарных подходов. В *Части 2* «Психология профессиональной деятельности» преимущественно представлены практико-ориентированные исследования, связанные с эффективностью профессиональной деятельности, трудовой мотивацией, профессиональным отбором, стилями делового общения, профессиональными представлениями, деятельностно важными качествами, профилактикой синдрома эмоционального выгорания и др. *Часть 3* посвящена исследованиям личности профессионала: духовно-нравственной сфере, профессиональному менталитету, профессиональному самоопределению, становлению и развитию. *Часть 4* «Жизнеспособность профессионала: индивидуальный, социальный, экономический, организационный аспекты» рассматривает жизнеспособность в широком профессиональном контексте на индивидуальном и организационном уровнях. В разделе представлены работы по изучению роли и связей профессиональной жизнеспособности с организационной адаптацией, коммуникативной толерантностью, гендерными различиями, характеристиками замещающих семей, рефлексией и т. д. *Часть 5* посвящена проблематике организационной психологии: корпоративной культуре, качеству трудовой жизни и субъективному благополучию персонала, организационной безопасности, стилям лидерства, психологическим проблемам удаленной работы, поведению сотрудников в потенциально коррупционных ситуациях, перспективам внедрения «бирюзовых» технологий и др. Вопросы инженерной психологии и эргономики вошли в *Часть 6*. Здесь представлены работы по широкому кругу инженерно-психологических и эргономических проблем, проблемам юзабилити и др.

В сборник включены статьи психологов из ведущих научных центров и университетов, представляющих около 30 городов России. В книгу также вошли статьи психологов из Армении, Белоруссии, Киргизии и Казахстана, что позволяет настоящему сборнику предоставить читателям действительно полную и подробную картину исследовательского пространства инженерной и организационной психологии и психологии труда. В настоящее время эти направле-

ния все больше фокусируются на проблематике труда в постпандемических условиях, виртуальной организации, удаленной работы, профессиональном взаимодействии в условиях организационных и технологических вызовов, вопросах деятельности в особых условиях, культуры безопасности и жизнеспособности профессионала. Эти тенденции продемонстрированы в настоящем фундаментальном издании, дающем полное представление о состоянии и путях развития указанных прикладных направлениях.

С развитием информационно-коммуникативных технологий и расширением использования искусственного интеллекта у многих экспертов и управленцев появляется радужная надежда на создание организаций без этих «несносных» людей, выполнения трудовой деятельности без ее субъекта. Представленная книга предлагает и обосновывает другой, прямо противоположный взгляд на внедрение новейших технологий в труд и организацию: увеличение сложности многих видов труда при внедрении инноваций, повышение ответственности и рисков при выполнении профессиональных задач и новые требования к компетентности и функциональным резервам человека будут неуклонно повышать роль и значение психологических знаний во всех сферах профессиональной деятельности человека.

А. Н. Занковский, А. А. Грачев, А. Л. Журавлев

Часть 1

ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Три периода и три парадигмы в эволюции психологии труда

А. В. Карпов

*ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»,
г. Ярославль, Российская Федерация, anvikar56@yandex.ru*

Представлены методологические, теоретические и эмпирические материалы, раскрывающие не описанные до настоящего времени особенности и закономерности развития психологии труда. Предложена новая периодизация ее развития, включающая три основных макроэтапа, дифференцированных по критерию качественных различий в тех представлениях о предмете исследований, которые доминировали на каждом из них. Обосновано положение о закономерной трансформации трех базовых парадигм психологии труда – объектной, субъектной и информационной. Дана характеристика основных классов трудовой деятельности, в которой особое внимание уделено рассмотрению особого, качественно специфического класса – субъектно-информационного. Сформулирован новый подход к его изучению, базирующийся на синтезе основных положений психологической теории деятельности и современного метакогнитивизма.

Ключевые слова: психология труда, периоды развития, парадигмы, классы деятельности, управленческая деятельность, трудовая деятельность, субъект, объект, субъектно-информационный класс, компьютеризация.

Объективно развертывающийся процесс эволюции и закономерной трансформации видов, типов и классов профессиональной деятельности является, как известно, важнейшей чертой социоэкономического развития общества. Он обозначается понятием «филогенеза деятельности» и является предметом междисциплинарных исследований, в которых определяющее место занимают собственно пси-

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ), проект № 21-18-00039.

хологические разработки [1, с. 12; 8, с. 34]. В этом плане очень показательной является переход от доминирования в общественном разделении труда субъект-объектных видов деятельности к субъект-субъектным видам, смена их роли и места в нем [4, с. 105; 8, с. 36]. В состав второго класса входят такие виды профессиональной деятельности, как управленческая и организационная, образовательная, сервисная, врачебная, политическая и др. Смена двух традиционно дифференцируемых классов, а также постепенное и неуклонное изменение приоритетов между ними в структуре общественного разделения труда — это и есть объективная по природе и магистральная по масштабу тенденция изменения мира профессий. Такая трансформация основных классов профессиональной деятельности вполне закономерна; она находит отражение и в логике изменения представлений о самом предмете исследований психологии труда. Происходит постепенный переход от относительно менее сложной и богатой содержанием экспликации предмета исследования (от класса субъект-объектных видов деятельности) к более сложной и богатой его экспликации — к субъект-субъектному классу. Вместе с тем, наиболее важно то, что развертывание этой объективной по своей сути логики нельзя считать завершенным: такая точка зрения является и недостаточно обоснованной, и не доказанной, и даже отчасти наивной. Ограничиваться ей — означает приуменьшать реальную сложность эволюции форм трудовой деятельности, ограничивать диапазон их прогресса и, фактически, во многом закрывать возможность продуктивного и углубленного исследования все новых ее типов и разновидностей, а возможно, и классов.

Очень показательно, что именно это обстоятельство находит все более зримое и многоплановое подтверждение в ряде современных подходов к разработке профессионально-деятельностной проблематики и, в частности, в целом ряде выполненных нами исследований [3, с. 53; 5, с. 120; 6, с. 7]. В них было обосновано положение, согласно которому эта — достаточно простая дифференциация огромного многообразия деятельностей («мира деятельностей») всего на два класса является упрощенной и недопустимо симплифицированной, не отражающей всего их реального многообразия. Она должна рассматриваться только как первая, но именно поэтому — лишь исходная, начальная ступень развития представлений об иных, также качественно своеобразных классах деятельности. Всё это тем более актуально, что «мир деятельностей» динамичен, а мера этой динамичности, постоянно возрастая, в настоящее время достаточно велика. Она характеризуется перманентным возникновением принципиально новых видов деятельности и способов ее организации, не говоря

уже о еще более быстром прогрессе их технологической составляющей. Специальный анализ всех этих вопросов привел к необходимости дифференциации еще одного качественно специфического и несводимого к двум уже выделенным класса деятельности — субъектно-информационного [3, с. 48; 6, с. 7–8]. Его важнейшей отличительной характеристикой является то, что в нем имеет место та же самая в принципе трансформация (принципиальная по смыслу и радикальная по масштабу), которая привела в свое время к необходимости дифференциации субъект-объектного и субъект-субъектного классов. Это трансформация основного атрибута деятельности — ее предмета. В субъектно-информационных видах деятельности им выступает уже не объект, но и не субъект, а совершенно иная и предельно специфическая сущность — информация. Она сама по себе, то есть исходно не является ни объектом, ни субъектом, хотя может сигнифицировать и тот и другой — и «по отдельности», и одновременно. Сфера действия и область представленности этого третьего класса предельно широка — от, скажем, технических разновидностей деятельности экономиста до деятельности ученого. В деятельности этого класса их основной атрибут — предмет не только качественно трансформируется, но и еще более усложняется. Причем, такое усложнение происходит в самом прямом смысле данного понятия, поскольку деятельность данного класса становится еще более опосредствованной, а ее предмет — еще более имплицитным, вообще приобретаая в ряде случаев черты именно качественно новой реальности — виртуальной. Важно и то, что именно ему принадлежит будущее; это ставит вопрос о его приоритетном изучении, а также о синтезе представлений о нем и о разработке обобщающей психологической теории деятельности. Она должна синтезировать в себе представления о субъект-объектных, субъект-субъектных и субъектно-информационном видах деятельности. На основе этих и многих иных аргументов в выполненных нами исследованиях была обоснована необходимость дифференциации качественно специфического и не сводимого к двум уже выделенным класса деятельности — субъектно-информационного. В связи с этим со всей очевидностью и, более того, с объективной необходимостью формулируется задача приоритетного исследования именно этого — пока не вполне традиционного, но крайне важного класса профессиональной деятельности.

В свою очередь, реализация этой необходимости выдвигает на первый план важную в теоретическом отношении триединую задачу. Во-первых, необходимо подвергнуть методологической рефлексии закономерности трансформации предмета психологии труда, обусловленных переходом от доминирования субъект-объектных

видов деятельности к субъект-субъектным, а для этого выявить базовые атрибуты второго. Во-вторых, аналогичной рефлексии должен быть подвергнут и еще один класс деятельности — субъектно-информационный, поскольку именно он начинает занимать (или уже занимает) доминирующее место в современном разделении труда, определяя собой существо и специфику современного содержания предмета психологии труда. В-третьих, необходимо также попытаться выявить и осмыслить общие закономерности трансформации всех трех классов, а также те следствия, которые эта трансформация обуславливает на гносеологическом уровне, то есть в плане общей трактовки предмета психологии труда и специфики его содержания.

При рассмотрении первой из отмеченных выше задач мы будем опираться на результаты достаточно обширного цикла выполненных нами ранее исследований деятельности управленческого и организационного типа [5, с. 154], поскольку именно она является наиболее репрезентативным представителем субъект-субъектного класса, максимально полно воплощая в себе все его *основные* атрибуты.

Так, прежде всего, подчеркнем, что сама суть и психологическая природа любой управленческой деятельности состоит в том, что деятельность руководителя разворачивается как процесс взаимодействия не с объектом в привычном понимании, а с аналогичной самому субъекту и равномошной ему системой — с другими субъектами (членами организации, группы, а также с их деятельностями). Следовательно, сама управленческая деятельность разворачивается как своеобразная «деятельность с деятельностями», как «деятельность по организации других деятельностей», как деятельность «второго порядка». По отношению к ней поэтому с наибольшей адекватностью и уже не метафорически, а строго и непосредственно может быть использовано понятие *метадеятельности*. Она является таковой именно по интегративным механизмам ее содержания и структуры, объекта и основных функций. Ее метадеятельностная природа проявляется во всех основных категориях, на базе которых эксплицируется ее содержание — в категориях *объекта* и *субъекта* деятельности, ее *предмета* и *условий*, а также *процесса* деятельности и *средств* ее осуществления [5, с. 155].

Так, уже при анализе категории *субъекта* в аспекте его роли как компонента управленческой деятельности обнаруживается ряд весьма показательных закономерностей. Как было показано [5, с. 162], психологическое содержание управленческой деятельности может быть наиболее полно и корректно раскрыто в том случае, если ее трактовать как органическую часть более общей системы — системы совместной деятельности иерархически организованного ти-

па. В этом случае становятся очевидными две главные особенности субъекта данной деятельности. Во-первых, он приобретает черты *полисубъектности*, вообще — обретает статус коллективного субъекта. Во-вторых, субъект становится при этом не только *множественным* и «распределенным», но и организованным. Последнее реализуется через два базовых принципа управленческой деятельности — координационный (горизонтальный) и субординационный (вертикальный). Коллективный субъект, тем самым, приобретает черты структурности и иерархичности собственной организации. Он, однако, выступает при этом не как моносубъект, а как полисубъект. Он имеет собственную и достаточно специфическую структуру, организацию, механизмы интеграции и средства иерархизации. Все они — качественно иные, нежели аналогичные средства и механизмы индивидуальной, то есть субъектно-объектной деятельности. Следовательно, и по закономерностям своей организации коллективный субъект также выходит за пределы индивидуального субъекта; он становится своего рода метасубъектом.

Далее, весьма своеобразные и радикальные трансформации характерны для основного атрибута управленческой деятельности — предмета. Им становится столь специфическая во всех отношениях реальность, каковой выступает опять-таки деятельность, но деятельность других людей — подчиненных, управляемых, ведомых. Столь явное и принципиальное своеобразие предмета управленческой деятельности не может не вести к аналогичным, то есть также принципиальным трансформациям организации этой деятельности. Наиболее важной среди этих трансформаций является возникновение нового уровня регуляции — метадеятельностного, а также обретение им статуса ведущего во всей структуре уровней организации. Аналогичные, то есть принципиальные и явные трансформации обнаруживаются и при рассмотрении психологической природы управленческой деятельности во всех иных — отмеченных выше аспектах и категориях [4, с. 220; 5, с. 167].

Переходя к рассмотрению субъектно-информационного класса, следует, конечно, принимать во внимание то важнейшее обстоятельство, что речь идет именно о классе деятельностей, то есть о таком образовании, которое имеет огромный объем своего содержания и столь же беспрецедентный диапазон его качественных разновидностей, и степени их сложности. Действительно, он включает в себя такие относительно простые виды деятельности, как, скажем, как технические разновидности деятельности экономического профиля или многочисленные разновидности сервисных деятельностей, реализуемых на компьютерной базе. Однако он же включа-

ет, но на противоположном «полюсе» сложности, и такой предельно сложный вид деятельности как научная деятельность, поскольку она также объективно сопряжена с «производством» новой информации — новых знаний. В этой связи можно дифференцировать два «вектора» качественной гетерогении данного класса деятельностей. Первая — это *вертикальная* гетерогения, вскрывающая глубокие — принципиальные, то есть именно качественные различия в степени сложности (ее пример как раз и представлен выше). Вторая — это *горизонтальная* гетерогения, вскрывающая факт существования многих видов информационной деятельности, являющихся паритетными по сложности.

На основе этого возникает принципиальная проблема, являющаяся очень типичной и для исследования двух традиционных классов. Поскольку все множество конкретных разновидностей деятельности, образующих субъектно-информационный класс невозможно изучать «в целом», то необходимо избрать такую его экспликацию, которая была бы наиболее репрезентативной в плане его основных характеристик и особенностей, феноменов и закономерностей. По-видимому, нет необходимости подробно обосновывать положение, согласно которому такой экспликацией (точнее — целым семейством принципиально сходных экспликаций) являются все те виды деятельности, которые базируются на *компьютерных* технологиях, а базовым средством труда в них выступает именно компьютерная техника.

Наиболее показательно (и доказательно), что именно при такой конкретизации предмета исследования сразу же — очень непосредственно и вполне естественным, даже необходимым образом выявляется обстоятельство наиболее принципиального плана и фундаментального значения. Оно, однако, становится еще более зримым и показательным именно с позиций того методологического подхода, который был разработан нами и предложен как базовый для решения вопроса о дифференциации основных классов деятельности — в том числе, и субъектно-информационного. Это, напомним, подход, базирующийся на синтезе психологической теории деятельности и современного метакогнитивизма. В своем общем виде данное положение заключается в удивительном подобии — в принципиальном сходстве и, так сказать, в максимальной конгруэнтности основных особенностей деятельности информационного характера, реализуемых на базе компьютерной техники, и самой сути метакогнитивизма (его сферы, предмета, специфики, задач, разделов и пр.) — вообще его «духа» и основного пафоса; поясним сказанное. Известно, что в структуре метакогнитивизма исторически сло-

жились и являются в настоящее время основными две его «составляющие», два главных направления [9, с. 10; 10, с. 5; 11, с. 67–68; 12, с. 201; 13, с. 6]. Первое имеет своим предметом исследование метакогнитивных процессов: это *операционное* направление, которое и закреплено в термине «метакогнитивизм». Второе направление имеет своим предметом знания, но особого типа – «знания о знаниях», то есть метазнания: это *операндное* направление, которое закреплено в понятии «психология метапознания». Однако, тем самым складывается ситуация, при которой обе эти основные «составляющие» метакогнитивизма не только органично и полно – причем, взятые в их единстве воплощаются в сути информационной деятельности посредством компьютерной техники, но и сам компьютер выступает при этом в функции практически полного аналога и «первичных» процессов, и «первичных» знаний. Субъект же деятельности с необходимостью выступает при этом и как реализатор процессов по управлению этими «первичными» процессами», и как носитель, а также преобразователь знаний об этих «первичных» знаниях. Следовательно, такого рода субъектно-информационная деятельность не только может быть рассмотрена с позиций метакогнитивизма или даже не только может быть понята как метакогнитивная по своей сути. Дело еще и в том, что она не может быть понята никак иначе. Между информацией (как предметом деятельности) и субъектом деятельности находится такое средство труда (компьютер), которое по своей сути, фактически, выступает носителем целой системы процессов и системы знаний (баз данных). Они, однако, носят специфически когнитивный характер, причем, взятые в их единстве. То метакогнитивное содержание, которое представлено в индивидуальной психике во *внутреннем* плане (в частности, в интрапсихической плоскости), в субъектно-информационных деятельности оказывается представленным уже во *внешнем* плане – в том числе, и в распределенном виде между самим субъектом и средством его труда. Можно видеть, что имеет место принципиально новая «деятельностная реальность», которая никак не присуща двум традиционным классам и которая определяет качественное своеобразие третьего класса и его несводимость к первым двум. Эту реальность во всей ее полноте, сложности, а отчасти – и необычности еще предстоит понять и осознать. Кроме того, с этих позиций эксплицируется и еще одна грань принципиальных различий этого класса от предыдущего – субъект-субъектного. Если он предполагает, как показано выше, включение в деятельность нового уровня – метадеятельностного, а сама деятельность предстает поэтому как преимущественно *метарегулятивная*, то по отношению к дея-

тельностью субъектно-информационного класса имеет место иная картина. Она состоит в том, что наиболее репрезентативные из них — особенно те, которые реализуются на основе компьютерной техники, являются принципиально *метакогнитивными*.

Это означает, что, если переход от субъект-объектного к субъект-субъектному классу означает, прежде всего, «удвоение деятельности» и возникновение ее метадеятельностной организации, то здесь имеет место еще один «качественный переход». Сама эта «вторичная» деятельность получает также вторичную репрезентацию: ее предмет представлен не в его исходной — «первичной» форме, а в форме «вторичной», то есть в виде информационных моделей, в виде информации как таковой. Огромное количество современных видов профессиональной деятельности характеризуется тем, что субъект работает не только с так называемым *неодушевленным объектом* и даже не с *одушевленным субъектом*, а практически исключительно с информацией и о том, и о другом. Причем, наиболее важной и специфичной для всех этих видов деятельности является следующая их атрибутивная черта. Субъект, как правило, оперирует с такой информацией, в которой сначала необходимо идентифицировать, что именно она означает — объекта или субъекта (или же и того, и другого одновременно). Всё это, повторяем, не может не приводить к ряду кардинальных следствий, прежде всего, психологического (хотя не только психологического) порядка.

Наряду с этим, существует и еще один — очень важный, но и более скрытый, имплицитный аспект исследования деятельности субъектно-информационного класса, обращение к которому становится возможным именно с позиций исследования метакогнитивных детерминант ее организации. Так, выше мы уже подчеркивали удивительное подобие и фактически полную конгруэнтность данного класса и содержания самого метакогнитивизма. Однако такое подобие, доходящее до степени тождества, прослеживается и в еще одном плане. С одной стороны, хорошо известно, что важнейшим принципом всех компьютерных технологий является дифференциация оперативной памяти от всех иных типов и средств долговременной фиксации информации в компьютере (как аналога долговременной памяти). В связи с этим, важнейшей компетенцией субъекта данного класса деятельности выступает способность организовать обмен между ними, то есть, фактически, взаимодействие актуальной и виртуальной информации; грамотно и продуктивно специфицировать актуальную информацию и обеспечивать максимальную адресацию к «информации по запросу». Трудно не видеть и того, что вся охарактеризованная — «специфически компьютерная» ситуация, связан-

ная с информационными переходами из актуальной формы презентации в потенциальную (и наоборот), с соотношением актуальных и виртуальных данных и пр., не просто удивительно похожа на ту, которая составляет суть основных информационных взаимодействий в самой психике — взаимодействий между *осознаваемым* и *неосознаваемым* уровнями ее репрезентации и переработки, но и, фактически, эквивалентна ей. Компьютер вновь «повторяет психику», но уже не в плане подобия *структурной* организации, а в плане базового принципа *функциональной* организации.

В заключение представленной характеристики психологической специфика субъектно-информационного класса деятельности подчеркнем, что, как отмечалось выше, в наиболее общем плане реальная онтология деятельности — ее действительное и полное бытие эксплицируется через отмеченную «деятельностную формулу». Это триада базовых «составляющих» любой деятельности: ее субъект, объект и процесс их взаимодействия, то есть собственно деятельности, взятой в ее временной развертке. В данной связи очень показательным (и доказательным) является следующее обстоятельство. Каждый из этих трех компонентов выступает в качестве базовой метасистемы, оказывающей наибольшее специфицирующее влияние на метакогнитивную сферу по отношению, соответственно, к трем разным классам деятельности; поясним сказанное. Так, по отношению к субъект-объектным деятельности ее собственно психологическое содержание обретает главные специфические особенности под влиянием тех особенностей и закономерностей, которыми характеризуется более общая по отношению к ней метасистема — индивидуальная психика самого *субъекта деятельности*. По отношению ко второму классу в качестве такой специфицирующей метасистемы выступает уже не субъектный, а *объектный* член этой формулы, поскольку для него главную роль играют особенности и закономерности, обусловленные тем, что в его качестве выступают также субъекты, «другие люди» — социальные объекты. Соответственно, и организация деятельности обретает ярко выраженную социо-ориентацию. Данное обстоятельство подробно обосновано нами на материале исследования управленческой и педагогической деятельности.

Наряду с этим, именно такой же — общей и, по-видимому, фундаментальной, особенности подчиняется и тот класс деятельности, который пока не был исследован в этом плане — субъектно-информационный. В нем специфика психологического содержания деятельности, по всей вероятности, в наибольшей мере специфицируется еще одним — третьим (средним) членом этой «формулы», то есть

самим *процессом* деятельности. Он, однако, должен быть взят также в специфическом и вполне конкретном проявлении — в аспекте тех средств и операционных механизмов, которыми и реализуется этот процесс. В их качестве как раз и выступает все то, что составляет содержание компьютерных технологий как таковых. При этом показательно (и доказательно), что ключевое из этих средств не только по существу, но даже этимологически иллюстрирует именно это обстоятельство: специфику *процессу* деятельности субъектно-информационного класса придает, в основном, именно *процессор* как ключевой компонент всей компьютерной техники.

Констатируя это, следует зафиксировать и еще одно — также существенное, по нашему мнению, обстоятельство. С такой же отчетливостью и комплексностью, с какой проявляются качественные различия в содержании *предмета* психология труда, выявляются и их трансформации, носящие также достаточно радикальный — по существу, «революционный» характер. Первая из этих трансформаций предмета состоит в переходе от приоритетного исследования субъект-объектного класса деятельности к приоритетному изучению субъект-субъектного класса. Данное обстоятельство в настоящее время уже настолько очевидно, что, по-видимому, не нуждается в дополнительном обосновании, а те многочисленные и самые разноплановые ее следствия, которые обусловлены им, очень хорошо известны и составляют значительную часть современных представлений в области психологии труда. В связи с этим, можно, а на наш взгляд, — необходимо констатировать первую парадигмальную трансформацию взглядов относительно предмета психологии труда — смену приоритетов изучения в ней с субъектно-объектного класса на субъект-субъектный. Это — своего рода первая «предметная революция» в области психологии труда. Вторая трансформация, которая носит еще не столь явный, но все же также вполне очевидный и не менее многоплановый характер — это развертывающаяся на наших глазах трансформация представлений о предмете изучения, происходящая вследствие объективного изменения самого мира профессий и включения в него третьего основного класса — субъектно-информационного. В связи с этим, можно говорить о второй «предметной революции» — о трансформации предмета психологии труда в соответствии с той реальностью, которая и характерна для самого «мира труда» — для приоритетной представленности в нем именно субъектно-информационных видов деятельности. Те взгляды, которые существуют в тот или иной период времени относительно содержания предмета психологии труда, складываются и трансформируются на основе самого мира труда — тех его видов, которые доминируют в нем; предмет

как гносеологическое отображение этого мира «повторяет» и отражает саму онтологию этого мира, изменяясь вслед за ее собственными трансформациями. И хотя процесс такого рода трансформации нахохлится, по существу, еще на относительно ранних стадиях, он, тем не менее, уже сейчас столь же очевиден, как и первая из произошедших трансформации. Более того, она может иметь не меньшие, а не исключено, — и ббльшие последствия, чем первая — последствия, которые могут носить неожиданный, непрогнозируемый и отнюдь не обязательно только позитивный характер.

В связи со сформулированными выше представлениями, необходимо, на наш взгляд, отметить также следующие — значимые с методологической точки зрения обстоятельства. Во-первых, представленная выше дифференциация очень полно и точно — естественным образом сопряжена с базовой «формулой» отражающей саму суть онтологии деятельности. Тем самым, она носит отнюдь не *гносеологический* — условный и потому внешний характер, сопряженный с собственно познавательными процедурами, а является внутренне обусловленной самой сутью деятельности. Другими словами, она имеет вовсе не внешний, а внутренний характер, являясь обусловленной не столько аргументами гносеологического плана, сколько обстоятельствами *онтологического*, а потому — глубинного и принципиального характера. Поэтому о ней не совсем правильно было бы говорить как только о какой-либо *классификации* или даже систематизации (хотя и это было бы также правильно). Речь идет, скорее сего, о более принципиальной дифференциации — дифференциации именно онтологического плана, которая, однако, может проявляться (и реально проявляется) и на гносеологическом уровне — как классификация, систематизация и пр.

Далее, поскольку такая дифференциация базируется не на том или ином основании (выбор которого может быть и не вполне обоснованным, допуская поэтому возможность ошибки), а на *целостной* и полной экспликации категории деятельности как таковой — на ее макроструктуре, отраженной в ее «формуле», то опасность такой ошибки устраняется. Полная экспликация онтологии деятельности, отраженная в ее формуле, фактически, гарантирует столь же полную — завершенную и, не исключено, исчерпывающую гносеологическую дифференциацию — на ее основные классы. Возникающая экспликация предстает не только как обоснованная, но и как завершенная, в полной мере включающая все основные классы деятельности.

Продолжая анализ закономерностей, обуславливающих эволюцию основных классов деятельности, равно как и трансформации взглядов на содержание предмета психологии труда, мы хотели бы

со всей определенностью подчеркнуть недопустимость упрощенных подходов к этим вопросам. В действительности, все трансформации такого рода являются чрезвычайно сложными и многоаспектными, а зачастую — и внутренне противоречивыми, не допускающими «одномерного» осмысления процессами, которые, к тому же, с большим трудом поддаются (более того, обычно — не поддаются) какой-либо систематизации и схематизации. Это проявляется в различных планах — от уже рассмотренного хронологического и заканчивая многими иными. Эти классы дифференцируются отнюдь не как дизъюнктивно отчлененные друг от друга. Кстати говоря, именно это является наиболее частой причиной для дискуссий относительно того, правомерно ли вообще говорить о тех или иных классах детальности, поскольку многие частные критерии их дифференциации не являются абсолютными, допуская исключения и приводя к невозможности строгого разделения классов как таковых.

В связи со сказанным основные необходимо обратиться и к еще одному весьма важному, но одновременно, пожалуй, наиболее трудному и даже болезненному вопросу, точнее — аспекту сравнительного анализа основных классов деятельности. Он является, источником наиболее часто встречающихся возражений против самого их выделения как таковых. В конечном итоге, все эти возражения сводятся к тому, что не только очень трудно, но и практически невозможно установить какой-либо *критерий*, признак, по которому дифференцируются эти классы — прежде всего, субъект-объектный и субъект-субъектный. Длительная история обсуждения этого вопроса свидетельствует о том, что какой бы критерий не использовался, он практически и когда не является *абсолютным*, поскольку не приводит к четкому их разделению. Так, например, даже такой — казалось бы, вполне очевидный критерий дифференциации этих классов, как совместный характер всех субъект-субъектные видов деятельности не является абсолютным, поскольку практически любая деятельность субъект-объектного класса, будучи представленной феноменологически как индивидуальная, все же имеет многочисленные и важнейшие опосредствования ее включенностью в более общий контекст совместной деятельности той группы индивидов, в которую реально входит субъект.

Мы полагаем, что решение этого вопроса должно заключаться не в поиске какого-либо *одного* — унитарного и общего, то есть абсолютного критерия, а в установлении *системы* таких критериев, которая и позволяет дифференцировать эти два класса. Каждый из критериев в отдельности является не абсолютным, а *относительным*, поскольку имеет те или иные ограничения сферы действия. Различия же клас-

сов могут быть установлены лишь посредством нескольких критериев, то есть сама их дифференциация является не монокритериальной, а *поликритериальной*, что наилучшим образом соответствует сложности самих дифференцируемых сущностей. Аналогичным образом, по-видимому, обстоит дело и с дифференциацией третьего класса — субъектно-информационного от двух других. Она также должна носить поликритериальный характер, а система критериев такого рода, являясь частично уже установленной, все же нуждается в дополнительном исследовании, что и должно оставить ближайшую перспективу исследований в данной области (она в частности, обсуждается нами в: 7, с. 182). В данном отношении важно то, что решение этой — действительно сложнейшей проблемы, связанной с принципиальной поликритериальностью дифференциации основных классов, должно предполагать необходимость обращения к еще одному аспекту, который одновременно является и своеобразной «подказкой» в плане ее разрешения. Действительно, данная дифференциация, приводя к корректной *структурной* экспликации базовых классов, одновременно учитывает и своего рода временной — *темпоральный* аспект эволюции мира профессий. В самом деле, дифференцируемые на ее основе классы различаются не только содержательно, образуя в своей совокупности, их определенную структуру, но и соотносятся с тремя различными и большими временными *периодами* развития психологии труда. С позиций именно такого понимания становится очевидным также, что на структуру и трансформации основных классов деятельности должна быть распространена и еще одна общая закономерность. Согласно ей, в ходе развития сложных и суперсложных систем (впрочем, как и любых иных) его основные этапы, фазы выступают в уже сформировавшейся целостности в качестве ее основных уровней. Имеет место эволюционно-генетическая трансформация этапов развития в структурные уровни организации систем. Хронологически более ранние и, как правило, относительно более простые, а в этом смысле «низшие» формы отнюдь не редуцируются в более поздних и сложных формах; напротив, они в них сохраняются, хотя, конечно, и в качественно трансформированном виде. Это и проявляется в ходе эволюции основных классов деятельности. Относительно более поздние и сложные классы деятельности не только сохраняют предшествующие им классы, а в значительной степени и базируются на них как на своих операционных средствах.

По нашему мнению вся совокупность представленных выше материалов может быть обобщена следующим образом. Прежде всего, в этих целях целесообразно вновь обратиться к той «деятельност-

ной триаде», о которой уже говорилось выше (субъект деятельности — процесс деятельности — объект деятельности). Она фиксирует, следовательно, реальную онтологию деятельности. В ней отражена наиболее общая и инвариантная — по существу, базовая макроструктура деятельности как таковой, ее сущность, равно как и детерминанты для ее основных атрибутов, в том числе, и для тех, которые специфицируют ее главные дифференциации — не только на типы и виды, но, по-видимому, и на классы. Действительно, с этих позиций достаточно отчетливо вываливается следующее обстоятельство. Основные атрибуты и главные специфические особенности первого из дифференцированного класса деятельности — субъект-объектного практически полностью (или, как минимум, в решающей степени) обусловлены первым членом этой триады — субъектом деятельности, его основными психологическими и иными характеристиками. По существу, вся традиционная психология труда, в которой приоритетному исследованию подвергался именно данный тип — это, фактически, выявление и объяснение того, как особенности субъекта — характеристики его индивидуальной психики организуют процесс деятельности и вообще — детерминируют его содержательные характеристики. Далее, столь же очевидно, что второй основной класс деятельности — субъект-субъектный в целом и его базовые атрибуты и основные особенности в столь же явной и максимальной рельефной форме детерминирован вторым членом этой триады — объектом деятельности, в качестве которого, как показано выше, выступает также субъект (точнее — субъекты). Кроме того, этим обстоятельством обусловлены не только главные особенности данного класса, но они же лежат и в основе его дифференциации от первого класса по ним проходит их демаркационная линия — столь же явная, сколь и носящая комплексный характер. Наконец, не менее очевидно, что и третий основной класс деятельности, который, правда, пока не приобрел еще статуса традиционно дифференцируемого — субъектно-информационный также очень явно соотносится с еще одним членом этой триады — сами ее процессом. Это означает также, что данная спецификация обусловлена не только и не столько процессом как таковым — его темпоральной организацией, но в первую очередь теми средствами, за счет которых он реализуется. Они, несмотря на всю их специфичность, должны быть все же проинтерпретированы с позиций еще одного классического понятия психологии труда — средств его организации (к данному обстоятельству мы возвратимся ниже).

Далее, необходимо отметить, что каждая из трех этих экспликаций предмета психологии доминировала в ней на протяжении опре-

деленного временного отрезка, в связи с чем можно говорить и о *трех* основных *периодах* развития ее самой. Первый период являлся наиболее длительным и продолжался в течение приблизительно столетия. Второй период несколько короче — его можно условно ограничить рамками второй половины прошлого столетия. Наконец, третий период, оформление которого сопряжено уже с нынешним столетием и становление которого происходит в настоящее время, находится лишь на самых начальных фазах своего развития. Он, следовательно, характеризуется пока наименьшим временем существования. Кроме того, синтезируя структурный аспект экспликации предмета психологии труда (состоящей в дифференциации основных классов деятельности как таковой) с временным аспектом, можно говорить и о *трех* основных *парадигмах* ее развития. На первой из них доминировало исследование субъект-объектного класса, на второй — исследование субъект-субъектного класса, на третьей — исследование субъектно-информационного класса. Их можно условно обозначить как объектная, субъектная и информационная парадигма.

Литература

1. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации. М.: Владос, 1994.
2. Брунер Дж. Психология познания. М.: Прогресс, 1977.
3. Карпов А. В., Леньков С. Л. Структурно-функциональное строение профессиональной деятельности информационного характера. Тверь: ТГУ, 2006.
4. Карпов А. В. Психология сознания. М.: РАО, 2015.
5. Карпов А. В. Психология деятельности. В 5 т. М.: РАО, 2015.
6. Карпов А. В. О субъектно-информационном классе деятельности // Социальный психолог. 2018. № 2 (36). С. 5–12.
7. Карпов А. В., Карпов А. А. Методологические основы психологии образовательной деятельности. Т. 2. Когнитивное обеспечение. М.: ИД РАО, 2018.
8. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
9. Bogdan R. J. (Ed.). *Minding Mind*. London: MIT Press, 2000.
10. *Cognition, Metacognition and Culture in STEM Education: Learning, Teaching and Assessment (Innovations in Science Education and Technology, 24)*. Reprint of the 1st ed. / Ed. by Y. Dori, Z. Mevarech, D. Baker. Springer, 2018.
11. Karpov A. V., Karpov A. A., Karabushchenko N. B., Ivashchenko A. I. The interconnection of learning ability and the organization of meta-

- cognitive processes and traits of personality // Psychology in Russia: State of the Art. 2017. V. 10. Iss. 1. P. 67–79.
12. Kluwe R. H. Cognitive Knowledge and executive control: Metacognition // D. R. Griffin (Ed.). Animal mind–human mind. N. Y.: Springer-Verlag, 1982. P. 201–204.
 13. Metacognition: Cognitive and Social Dimensions / Ed. by V. Yzerbyt et al. Sage Publications, 2002.

Three periods and three paradigms in evolution labor psychology

A. V. Karpov

Psychological faculty of DYSU

The article presents methodological, theoretical and empirical materials that reveal additional features and patterns of development of labor psychology that have not been described so far. A new periodization of its development is proposed, including three main macro-stages, differentiated by the criterion of qualitative differences in the ideas about the subject of research that dominated each of them. The article substantiates the position on the natural transformation of the three basic paradigms of labor psychology: object, subject and information. The characteristic of the main classes of labor activity is given, in which special attention is paid to the consideration of a special, qualitatively specific class – subject-information. A new approach to its study is formulated, based on the synthesis of the main provisions of the psychological theory of activity and modern metacognitivism.

Keywords: labor psychology, periods of development, paradigms of science, classes of activity, management activity, labor activity, subject, object, subject-information class, computerization.

Теоретические и практические аспекты профессионального подбора «нужного специалиста»

А. А. Алдашева¹, Н. Г. Мельникова²

*¹ Институт психологии РАН, Москва, Россия,
aigultama@mail.ru*

*² Институт горной физиологии и медицины
Национальной академии наук, Бишкек, Кыргызская Республика,
ngmelnikova@rambler.ru*

Статья посвящена теоретическим и практическим вопросам подбора «нужного специалиста». Анализ проблемы проводился с позиции компетентностного подхода при подборе персонала, в современных условиях VUCA-среды, затрагивающий организационные процессы, которые выступают важными аспектами оценки профессиональной пригодности. Рассматриваемые вопросы определяют специфику подбора «нужного специалиста», опираясь на возможность психологического интервью с позиции компетентностного подхода. Показаны преимущества компетентностного подхода при подборе «нужного специалиста». Результаты изучения показали преимущество задач психодиагностики в профессиональном отборе, подборе кандидатов, учете взаимных требований человека и профессии для определения его отношения к деятельности. Показана актуальность интервью в исследовании интегрированных образований субъекта деятельности в динамичной и сложной среде организаций.

Ключевые слова: компетентностный подход, интервью, «нужный специалист», профессиональный отбор, подбор.

Введение

Актуальность вопросов качественных данных, которыми располагает психолог в психологии труда и организационной психологии, с нашей точки зрения, не теряет своей значимости по разным основаниям. С одной стороны, жизнь и трудовая деятельность человека в настоящее время сталкиваются с вызовами VUCA-среды, для эффективности функционирования в которой необходимо учитывать воздействия ее составляющих: *volatility* – непостоянный; *uncertainty* – неопределенный; *complexity* – сложный; *ambiguity* – сомнительный.

Предлагаются всякого рода инструменты, противостоящие указанным воздействиям. В частности, Боб Йохансон (Bob Johansen), автор книги «Leaders Make the Future», в укрощении изменяющейся среды предлагает опираться на такие психологические инструменты, как *vision* (видение) – для *volatility*; *understanding* (понимание) – для *uncertainty*; *clarity* (ясность) – для *complexity*; *agility* (гибкость) – для *ambiguity*. Похожий инструмент использует Билл Джордж в статье «VUCA 2.0: A Strategy For Steady Leadership In An Unsteady World». Автор предлагает свой набор инструментов – *vision* (видение), *understanding* (понимание), *courage* (смелость), *adaptability* (адаптивность). Таким образом, основные стратегии преодоления проблем VUCA-среды обращены к содержательным (качественным) результатам применения инструментов – таких, как видение организации в изменяющихся условиях, принятие парадоксов, понимание адекватности цели организации сообразно изменившимся условиям, оценке рисков и ресурсов, ясности. Сущность этих качественных данных обеспечивает выработку эффективной стратегии на индивидуальном и организационном уровне, корректирующие действия менеджмента, разработку путей адаптации на принципах обратной связи и системной динамики. Организационная эффективность предполагает широкий диапазон параметров взаимосвязей внешней среды, организационной среды и поведения профессионала. А.А. Грачев выделяет следующие требования к работнику с точки зрения его эффективности в условиях VUCA-среды: мотивация; способности; когнитивная составляющая работы («образ работы») и организационная культура [9].

С другой стороны, в настоящее время отмечается рост числа публикаций, связанных с проблемами профессионального отбора. Эта тенденция отражает рост глобализации экономики, кризисы социальной реальности и рост требований к качеству персонала в связи с ориентацией организаций к снижению затрат на обучение и адаптацию персонала [7, 8, 22]. В современных исследованиях большое значение придается ценностным ориентациям и мотивационно-

смысловым образованиям человека, стимулируется внимание исследователей к целостным психологическим образованиям, которые связаны со стратегиями поведения работников, в том числе в разных видах совместного труда, требующих интеграции как задач, так и исполнителей [26].

Традиционные представления о профессиональной пригодности непосредственно связаны с определением профессиональной успешности и готовности человека к трудовой деятельности. В рамках профессиональной пригодности рассматриваются проблемы, связанные с отбором, подбором персонала и профессиональной компетентности. Так, В. А. Бодров, говоря о широком толковании понятия компетентности, писал, что оно используется и в смысле требований конкретной деятельности к субъекту труда, и в качестве характеристики самого субъекта труда по отношению к особенностям определенной деятельности [6]. Многозначность термина, вероятно, связана с широким применением понятия компетентности не только в рамках психологии труда, но и в системе образования. Соответственно профессиональная компетентность определяется с разных позиций. В деятельностной парадигме профессиональная компетентность рассматривается как система знаний, умений и способов исполнения; в личностно-деятельностной методологии — как свойство личности, позволяющее действовать эффективно и ответственно; в акмеологическом ракурсе — как результат продуктивного личностно-профессионального развития, как важное условие профессионализма. Компетентность в труде, как «*действенность*» и «*отношение*» (Дж. Нюттон) объединяются Б. А. Ясько в более широкое понятие «*готовность*» специалиста быть компетентным, т. е. успешно решать проблемные ситуации, возникающие в процессе деятельности [2].

Решение проблем отбора и подбора персонала, как теоретическая и практическая задача предполагает разработку валидных критериев соответствия субъекта и объекта труда. Методология выделения критериев предполагает знание процессов формирования субъекта труда в пространстве «общество—профессия—человек», оснований удовлетворенности трудом, потребности в самореализации, самоутверждении, самоопределении субъекта труда, сформированности образа «Я-профессионал», индивидуальных траекторий движения к эталонному образу профессионала. Расширение методологической базы влечет за собой и проблему совершенствования методов, средств и моделей прогноза [12, 13, 18], а также совершенствование качественного и количественного анализа соответствия персонала решаемым в организации задачам [10]. Выделение указанных аспектов трудовой деятельности, на наш взгляд, актуализированы в пси-

ходиагностической практике работы экспертов, особенно в процессе интервью с кандидатами при профподборе персонала.

Интервью – один из информативных методов подбора, обеспечивающий диалог между экспертом и кандидатом, который позволяет эксперту уточнить представление о мотивах выбора, о психологической готовности к деятельности, об особенностях образа «Я-профессионал» [3]. Нами разделяется точка зрения С. Квале о том, что ситуация интервью обеспечивает эксперта интересующими данными, которые помогают в процедуре профподбора кандидатов обозначить их смысловые позиции в отношении ключевых аспектов предстоящей деятельности [16].

Ранее нами подробно рассматривался метод интервью с позиции его процессуально-результативного характера, что позволило выделить на основе анализа показатели предпочитаемых стратегий и тактических решений задач неопределенности в ситуации интервью [4]. Анализ стратегий самопрезентации, отношений и способности к действию показали преимущества интервью, наполняющего отношением «психометрическую» модель оценки компетентности претендента.

Останавливаясь на вопросах отбора персонала и подбора «нужного специалиста», следует развести эти понятия. Отбор персонала предполагает выбор соответствующих специалистов по определенным критериям. Такими критериями могут выступать требования к квалификации, ПВК, требования к психофизиологическим и другим свойствам человека общего порядка, удовлетворяющие требованиям профессиональной пригодности [1]. В то же время, подбор, как более широкое понятие, предполагает дополнение требований отбора, ориентированного на выбор «нужного специалиста», что подразумевает расширение критериев оценки кандидата, в том числе сформированности профессиональной идентичности, менталитета и компетентности человека, способного успешно функционировать в пространстве «общество—профессия—человек».

Важным условием при разработке критериев является рассмотрение организации как развивающегося образования с конфликтующими ценностями и парадоксами, а кандидата – как человека, способного предпринять осознанную попытку преодолеть противоречия. Современная иерархическая организация, каковым является государственный банк, функционирует в VUCA-среде с целью повышения производительности и организационной эффективности, вынуждена повышать гибкость и развивать способности реагировать на происходящие изменения. Полномочия персонала определены жесткими должностными обязанностями, что соглас-

но Р. Куинн, не позволяют выйти за рамки рационального менеджмента и учитывать фактор неопределенности и сложности среды. Согласно автору, профессионалы должны развивать у себя способность воспринимать парадоксальные концепции и логику изменений и быть автономными [14].

В статье анализируются подходы к подбору персонала в государственном банке, основными характеристиками которого являются регламентация деятельности в соответствии с нормативными положениями, иерархическая структура учреждения, узкая специализация персонала, предполагающая знания не только в профессиональной области, но и правовые основания функционирования труда.

Таким образом, концепция подбора персонала строится на оценке субъекта труда, его отношения к сохранению структуры деятельности и организационной культуры. Подбор персонала отвечает на вопрос, каким образом профессионал эффективно преодолевает узкоспециализированный опыт и жесткие должностные обязанности.

Цель работы – проанализировать подбор «нужного специалиста» банковской деятельности с позиции компетентности, отношения к будущей деятельности на основании метода интервью.

Задачи:

1. Охарактеризовать преемственность специфики задач подбора персонала.
2. Описать возможности интервью с позиции компетентностного подхода.

Традиционные и актуальные вопросы психодиагностики кандидатов в целях профессионального подбора

Основной проблемой профессионального отбора является оценка свойств индивидуальности в их соотношении с профессиональной деятельностью [20], что в организационном контексте затрагивает проблемы индивидуальных потребностей, ценности и ожидания того, что может дать человеку работа и организация [11].

Понимание природы конечного результата труда в иерархических организациях предполагает выделение *общих* требований ко всем работающим в банке специалистам. Выполнение задач в пределах компетенции, в соответствии с должностной ролью предполагает наличие такого качества, как *исполнительность*. С одной стороны, исполнительный специалист воплощает собой то, что можно охарактеризовать как ответственность и самостоятельность в работе. Подобное отношение к делу не исключает, конечно, и обращение

за помощью, при ясном представлении диапазона своих возможностей. С другой стороны, *исполнительность, как интегральная характеристика*, раскрывается через отношение между людьми, в которых присутствует *доверие*, к тем задачам, которые они получают от руководителя, понимание *включенности* этих заданий в *общий результат* и *заинтересованность* служащего в выполнении поручения. Для осуществления, работы человек должен иметь знания и опыт решения задач, получая, таким образом, возможность *творчески реализовать* свои способности.

Исполнительность в работе коррелирует с качеством ее *осуществления в отведенное регламентом время*. Время и качество во многом определяется *опытом* работника, позволяя выбрать приемлемый вариант действий или *реконструировать* всю совокупность решений, или обратиться к поиску *нестандартного* предложения по решению вопроса.

Совместная деятельность предполагает *ответственность* не только за *индивидуальный результат* труда, но и *общий*. Внимание к общему делу требует от работника *инициативности* в том числе в разрешении конфликтных ситуаций, *скрупулезности* в работе. Ответственное отношение к исполнению формирует *доверие* профессионала к себе, к коллегам и руководителю.

Качество исполнения предполагает *критичность мышления*, что неизбежно связано с сомнениями, озабоченностью и может снижать требуемую оперативность действий. Критичная оценка в принятии решения может быть основанием недостаточно проработанных решений, с одной стороны, с другой – критичность мышления, как свойство человека, способно обеспечить нахождения новых путей решения, что требует от специалиста *осторожности (бдительности)*, прежде всего в работе с людьми. Профессионал должен обладать гибкостью стратегий действий, способностью изменять формы поведенческих ответов. Лояльность к стандартам поведения, задаваемая корпоративной культурой определяют ценности и стиль деятельности банка, как организации, и как учреждения, предоставляющего банковские продукты обществу. Поведение и принимаемые решения должны быть *понятными*, тем более что работа банковского специалиста, предоставляющие услуги клиентам предполагает понимание *поведения* человека.

Должностные полномочия работника предполагают выделение *частных требований*, раскрывающих содержание профессиональной деятельности. Например, особенности деятельности дилера на рынке ценных бумаг связаны с повышенными требованиями к саморегуляции и высокой чувствительностью в сравнении с ра-

ботой бухгалтера, более высокие требования по способности к прогнозированию характерны для специалистов фьючерсных операций. При отборе принимаются во внимание и степень выраженности качеств, по разному проявляющих себя в банковской сфере. Ценность качеств в одних направлениях банковской деятельности (например, тревожности в области надзорной практики), может являться препятствием для других направлений труда (например, профессионалов по банковскому менеджменту).

Данные свойства обеспечивают продуктивность деятельности банковского специалиста и могут быть отнесены к ПВК специалистов, однако в процедуре подбора опора лишь на ПВК является недостаточной, что может приводить к риску несовпадений ожиданий и результата. В связи с этим следует говорить о подборе кадров, в котором основными векторами выступают показатели сформированности социально-профессиональной идентичности претендента. Ключевую роль в подборе играет интерес к работе, потребность в самореализации, творческий подход, наряду с разделением личностью мировоззренческой позиции учреждения [1, 24].

К актуальным вопросам отбора персонала в настоящее время авторы относят, во-первых, позиции эксперта и кандидата, и разнообразие их целей [19, 27]. Во-вторых, отношение специалистов (особенно с опытом работы) к формализованным психодиагностическим процедурам [25]. Важность учета при отборе соответствия интересов человека и организации [6, 24]. Обсуждаемый круг вопросов пересекается с актуальными для настоящего времени позициями исследователей. Так, В. А. Толочек подчеркивает, что разнообразие современного рынка труда, профессий и их динамизм, рост специализации деятельности, следовательно, своеобразие требований к ПВК, нуждаются в учете разнообразных условий протекания деятельности как внешней социальной среды, так и внутриорганизационной [25]. Вместе с тем, надо понимать, что существуют практики оценки профессиональной пригодности работников с целью потребностей развития [21], оценка качества персонала, главным образом, характерна для организаций ориентированных на управлении по целям.

Таким образом, актуальность проблемы психодиагностического инструментария в целях профессионального отбора (подбора) затрагивает вопросы теоретического и практического порядка. Сторонами анализа являются темы профессиональной пригодности субъекта предстоящей деятельности, своеобразия качеств личности, их развития, возможности их компенсации в деятельности, соответствии человека требованиям среды и организации. Можно видеть,

что в применении любого инструментария в целях прогностической оценки соискателя должностной позиции, не утрачивает своего значения роль индивидуальности, как целостной сущности, со свойственными ей возможностями компенсации качеств, формирования индивидуального стиля труда [1, 20]. Приведенные соображения делают закономерным запрос на модификацию методов для будущего приложения в практике отбора, отсеивания и подбора [11]. При этом актуальной становится проблема, каким образом в процедуре отбора согласовываются требования, идущие от человека к профессии, к организации, в которой он хотел бы работать и, наоборот, от должности к специалисту. Все это приводит нас к необходимости говорить о подборе «нужного специалиста», о его творческом отношении к работе и значимости задач для него, как факторов, связанных с внутренней мотивацией, повышающей удовлетворенность трудом.

Роль интервью в оценке кандидата: компетентностный подход

Компетентность рассматриваем как индивидуальный способ решения задач деятельности, определенный личностным отношением к ней. С психологической точки зрения в компетентности выделяют *технологический* компонент, к которому относят знания, умения, навыки и опыт специалиста, как профессиональные способности, и *надпрофессиональный*, объединяющий интересы, ценности, ожидания, нравственно-этические представления, составляющие Я-концепцию субъекта [2]. Определение уровня компетентности кандидата идет в процессе интервью, в котором основные и уточняющие вопросы [5, 15, 23], опираются на характеристики, релевантные работе, в том числе добросовестное и эмоциональное отношение к деятельности [28]. Интервью обеспечивает эксперта разнообразными сведениями о кандидате, включая его концептуальные представления о предстоящей деятельности, характеристике себя, как профессионала, а также ожиданий, связанных с перспективами профессионального развития.

Целенаправленный процесс интервью позволяет построить представление об отношении кандидата к профессии, определить степень сформированности профессиональной идентичности и направленности активности кандидата. Процесс интервью, организованный в соответствии с необходимыми требованиями, стимулирует претендента к раскрытию значимых для себя событий и переживаний. Информация, получаемая в интервью, является событийным срезом, отражающим отношение, личностно-значимый опыт человека, динамичность и подвижность интервью снижает уровень конт-

роля сознания [27]. Таким образом, интервью позволяет прояснить ресурсы личности, отношение к будущей деятельности, организации, видение кандидатом своих способностей выполнять деятельность в изменяющихся условиях, моделировать свое место в организации и профессии в целом.

Цели взаимодействия эксперта и кандидата разнонаправлены. Целью интервью для эксперта является формулирование образа о кандидате [19], о его квалификации, пригодности и др., в то время как целью для кандидата выступает получение искомой должности. При этом одни участники взаимодействия могут выбирать стратегию максимизации собственных шансов, другие кандидаты придерживаются ориентира на поэтапное достижение цели [27]. Результатом является представление о компетентности кандидатов, об особенностях его отношения к организации с позиций «личность—работа» и «личность—организация».

Для интервью актуальным является способ, каким кандидат оценивает ситуацию интервью. Это помогает пониманию и интерпретации информации о поведении претендента, его стратегий и тактик решения ситуаций неопределенности и многозначности. Такая «поведенческая согласованность» в решении когнитивной задачи по расшифровке (deciphering) требований ситуации впоследствии может обнаружить себя в социально желательных проявлениях (desirability), управлении впечатлением (impression management) [30]. Указанные тактики различно могут влиять на экспертов: известно, что более высокая рабочая исполнительность приписывалась тем субъектам, кто лучше оценивал требования ситуации и справлялся с неопределенностью и сложностью ситуации. С точки зрения компетентного подхода стратегии и тактики поведения в конкурсной ситуации отражают мотивы человека, раскрывают способы действий, опыт, его готовность принимать на себя ответственность за действие или бездействие.

Информационный процесс взаимодействующих сторон в интервью предполагает контроль кандидатом за сведениями, предоставляемые эксперту, мониторинг за своими вербальными и невербальными элементами, создавая непротиворечивое представление о декларируемом поведении и действиях. При решении когнитивных задач в интервью контроль кандидата уменьшен, в сравнении, например, с самоотчетами [31], и используемая тактика кандидата может быть интерпретирована противоположно ожиданиям кандидата. Выделены тактики «самопродвижения» кандидатом своих навыков, умений, что поддерживает атрибуцию компетентности о нем и соответствия должности; «снискание расположения» — увеличи-

вает привлекательность претендента, положительно влияя на рекомендацию о его найме [29].

Указанные поведенческие отклики кандидатов в интервью, с точки зрения компетентности, поддерживаются не только мотивами. Они обеспечиваются обобщаемыми когнитивными, аффективными, волевыми компетенциями субъекта, формируя ответ, способствуя нахождению и обозначению кандидатом диапазона значимости работы в конкретной организации, ее ценностном пространстве [2]. Известно, что психические регуляторы поведения человека в качестве субъекта труда в том числе образ профессионала, «Я-концепция», формируют систему интериндивидуальных отношений человека в деятельности, составляют необходимое основание модели реальности [17], в которой кандидату предстоит действовать. В связи с подбором специалистов подчеркивается, что характер такого отношения к организации — это важный предиктор прогноза продолжительности работы претендента [11]. С нашей точки зрения, компетентностный подход в интервью позволяет акцентировать внимание не только на формальном перечне компетенций (технологическая компетентность). Важное значение приобретает такая психологическая составляющая компетентности, как непосредственное выражение инициативы и активности кандидата по отношению к организации и ее культуре.

Заключение

Существует преимущество в выделении актуальных задач профессиональной пригодности, обеспечивающая интеграцию отдельных характеристик субъекта деятельности в целостный образ «нужного специалиста», применимая к конкретным условиям деятельности с учетом динамики явлений внешней и внутренней среды, неопределенности и сложности, способов совладания с ними.

Результатом компетентностного подхода в интервью при подборе нужного специалиста является формирование комплексного представления о претенденте, во-первых, с позиции инструментальных возможностей в деятельности (технологический компонент компетентности) и отношения человека к труду (надпрофессиональный компонент компетентности); во-вторых, конкретизация отношения кандидата не только к работе, но к самой организации; в-третьих, способность кандидата прогнозировать ситуации и обстоятельства деятельности в сопоставлении внешних условий и внутриорганизационных требований, с одной стороны, с другой — с возможностями персональных действий и поведения в сложившихся условиях.

Литература

1. Алдашева А. А., Медведев В. И., Сарбанов У. К. Психологические механизмы банковского менеджмента. М.: Пер Сэ, 2002.
2. Алдашева А. А. Профессиональная компетентность: понятие, структура // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. «Педагогика и психология». 2012. Вып. 4. С. 120–127.
3. Алдашева А. А., Мельникова Н. Г. Представление о «нужном специалисте» в практике профотбора // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 7 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 99–115.
4. Алдашева А. А., Мельникова Н. Г. Интервью в решении психодиагностических задач профотбора // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 279–288.
5. Бауманн У., Перре М. Клиническая психология. СПб.: Питер, 2003.
6. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2001.
7. Бодров В. А. Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Пер Сэ, 2004. С. 10–27.
8. Бодров В. А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии деятельности (вместо введения) // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 3–13.
9. Грачев А. А. Организационная культура и жизнеспособность работника как факторы эффективности взаимодействия организации с VUCA-средой // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 2. С. 28–43.
10. Демина Н. В. Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. № 12. С. 60–72.
11. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001.
12. Ермолаева Е. П. Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

13. Заирова Т. И. Совершенствование профессионального психофизиологического отбора авиационных специалистов республики Казахстан. Дис. канд. мед. наук. 19.00.02. 14.03.08. СПб.: ГОУВ-ПО «Военно-медицинская академия», 2014.
14. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.
15. Карвасарский Б. Д. Клиническая психология. Учебник. Сер. «Национальная медицинская библиотека». СПб.: Питер, 2006.
16. Квале С. Исследовательское интервью / Пер. с англ. М. Р. Мирановой; под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2003.
17. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учебник для студентов вузов. 2-е изд., переработанное и дополненное. М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 2004.
18. Кобец А. В. Профессионально-психологический отбор кадров в органы прокуратуры // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. «Психологические науки». 2014. № 2. С. 84–92.
19. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. СПб.: Питер, 2003.
20. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, Ленингр. отделение, 1984.
21. Носкова О. Г. Психология труда: учебное пособие. 5-е издание, стереотипное. М.: Академия, 2009.
22. Носкова О. Г. Состояние психологических наук о труде и трудящихся в современной России // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 5. С. 55–68. doi: 10.7868/S0205959217050051.
23. Психологическая диагностика: Учебное пособие / Под ред. М. К. Акимовой. СПб.: Питер, 2005.
24. Психология банковской деятельности / Под ред. В. И. Медведева. СПб.: Семагл, 2006.
25. Толочек В. А. Профессиональный отбор: история и перспективы постановки задач // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2018. Т. 7. № 2. С. 118–128. doi: 10.18500/2304-9790-2018-7-2-118-128.
26. Толочек В. А. Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема (статья 1) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 2. С. 4–28.
27. Bangerter A., Roulin N., König C. J. Personnel selection as a signaling game // Journal of Applied Psychology. 2012. V. 97. № 4. P. 719–738. doi: 10.1037/a0026078.

28. Barrick M. R., Swider B. W., Stewart G. L. Initial evaluations in the interview: relationships with subsequent interviewer evaluations and employment offers // *Journal of Applied Psychology*. 2010. V. 95. № 6. P. 1163–1172. doi: 10.1037/a0019918.
29. Higgins C. A., Judge T. A. Effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: a field study // *Journal of Applied Psychology*. 2004. V. 89. № 4. P. 622–632. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.622.
30. Jansen A., Melchers K. G., Lievens F. et al. Situation assessment as an ignored factor in the behavioral consistency paradigm underlying the validity of personnel selection procedures // *Journal of Applied Psychology*. 2013. V. 98. № 2. P. 326–341. doi: 10.1037/a0031257.
31. Van Iddekinge Ch. H., Raymark P. H., Roth Ph. L. Assessing personality with a structured employment interview: construct-related validity and susceptibility to response inflation // *Journal of Applied Psychology*. 2005. V. 90. № 3. P. 536–552. doi: 10.1037/0021-9010.90.3.536.

Theoretical and practical aspects of the professional selection of the “needed specialist”

A. A. Aldasheva¹, N. G. Melnikova²

¹ Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, aigulmama@mail.ru

² Institute of Altitude Physiology and Medicine, National Academy of Science, Bishkek, Kyrgyz Republic, ngmelnikova@rambler.ru

The article is devoted to theoretical and practical questions of staff matching of “necessary specialist” to the bank. The important aspects of profession suitability in professional selection were concept of competence in staff matching, VUCA-environment for analysis this questions. Discussions was targeting specific of matching, including based on capacity of interview from competence approach. The results had shown continuity of psychodiagnostic tasks in professional selection, matching, consideration of mutual requirements of subject of work and profession for determine his attitude to activities. Actual of interview in study of integrated formation of subject of activity in dynamic and complex environment of organization was illustrated.

Keywords: interview, concept of competence, “necessary specialist”, professional select, matching.

Стили делового общения в контексте метасистемогенетического подхода: состав, структура, среда

В. В. Вильчес-Ногерол¹, А. С. Машкова², Л. А. Сизова³, В. А. Толочек⁴

¹ *Институт психологии РАН, Москва, Россия, belikveronika@gmail.com*

² *Институт психологии РАН, Москва, Россия, ania_12@mail.ru*

³ *ГБУЗ «Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница № 1 им. С. В. Очаповского», Москва, Россия, sizowala@mail.ru*

⁴ *Институт психологии РАН, Москва, Россия, tolochekva@mail.ru*

В статье рассматриваются результаты исследования с использованием авторской методики В. А. Толочек «Стили делового общения». Проанализированы данные, полученные на выборке представителей социономических профессий (n = 405 чел.). Отдельно представлены результаты в группах медицинских сестер и менеджеров по продажам. В итоге, в каждой группе выделено шесть стилей, которые в зависимости от количества компонентов и степени зрелости, можно рассматривать в парах «активный–адаптивный» стили. Основные задачи данной работы заключаются в том, чтобы рассмотреть стили в средовом контексте, ориентируясь, главным образом, на особенности взаимодействия с партнером, стадии эволюции организации и другие факторы. Рабочие гипотезы исследования подтвердились.

Ключевые слова: стили делового общения, стили деятельности, интегральная индивидуальность, модель, феномен, подходы, система, парадигмы.

Введение

В отечественной психологии об общении как отдельной научной проблеме, как особом виде активности человека одним из первых ре-

Исследования поддержаны грантом РФФИ № 19-06-00550 «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов».

шитительно заявил Б. Д. Парыгин [15], позже эту позицию поддержал Б. Г. Ломов [12] и др. Проблема стилей общения (СО) и стилей делового общения (СДО) активно изучается с 1970–1980-х годов в разных научных традициях. Для зарубежных исследований стилей общения и *стилей делового общения* (СДО) более характерны организационно-центрированный и культурно-центрированный подходы; для отечественных – деятельностный и субъектно-центрированный [1, 20, 22]. Научные подходы отечественных ученых также сильно «искажаются» сложившимися традициями изучения «индивидуального стиля деятельности» (ИСД), проводимых под руководством Е. А. Климова, В. С. Мерлина, Е. П. Ильина и др. [19, 20, 22]. С одной стороны, более полувековой опыт изучения феномена «ИСД» позволяет генерировать идеи и рабочие гипотезы, разрабатывать методики, с другой – «заслоняет» саму специфику *предмета* исследования – общения (в том числе – делового общения) склоняет к дальнейшему следованию преимущественно деятельностному подходу, выступавшему надежным методологическим базисом десятков НИР, проводимых в 1950–1980-х годах.

Цель исследования: изучение особенностей эволюции и функционирования стилей на модели *стилей делового общения*; *предмет* – стили делового общения работников современных организаций.

Гипотезы:

1. В замкнутом социальном пространстве (среде организации) функционируют несколько независимых СДО субъектов.
2. Разные СДО субъектов функционально взаимосвязаны между собой.
3. СДО субъектов эволюционируют (развиваются, вызревают, угасают, разрушаются) в зависимости от состояния среды организации.
4. Изучение феномена «стиль» на модели СДО позволяет акцентировать те аспекты эволюции и функционирования, которые могут оставаться скрытыми при изучении стилей на других моделях.

Методы: 1) анализ литературных источников; 2) психодиагностика (опросник корпоративной культуры Д. Денисона; тест-опросники 16 Р. Б. Кеттелла; ОСС и КПСС Т. Л. Крюковой); исследовательская методика-опросник «Стили делового общения» (СДО) [20, 22]; 3) методы параметрической статистики: корреляционный, факторный, анализ надежности (коэффициент согласованности α Кронбаха). В настоящей статье, согласно цели НИР, рассматриваются только результаты опросов по методике СДО.

База исследований. В общей выборке (405 чел.: мужчины – 85 чел. и женщины – 320 чел. в возрасте от 19 до 60 лет; $M = 36,1$; $SD = 8,8$); представлены группы сотрудников малых и средних российских коммерческих компаний; клинической больницы; преподавателей вузов; учителей средних школ. Для изучения стилей нами проводились циклы расчетов – на общей выборке и на частных. В настоящей работе рассматриваются сопоставимые данные факторного анализа общей выборки (405 чел.), менеджеров коммерческой компании ($n = 85$); медицинских сестер ($n = 142$).

Стили делового общения как феномен

Выделяя общение (и более частный его вид – *деловое общение*) как предмет исследования, можно сразу же видеть несколько сопряженных аспектов его должного изучения: *общение* как один из базовых видов активности человека [2, 12, 15]; *общение как взаимодействие* людей [2, 5, 6, 7, 11, 14, 17, 18, 21 и др.], особенности общения конкретных людей, часто рассматриваемых как *стили* [1, 5, 19 и др.], общение и его результативностные аспекты – *успешность решения задач* [2, 3, 4, 5, 8, 9, 11 и др.] и выражения *эмоциональной связи, эмоциональной сопричастности* [5, 12, 15, 19 и др.], процессуальные – *удовлетворенность взаимодействиями* [2, 3, 5, 17, 18, 19 и др.] целостность феномена, чаще описываемого как *система* [4, 10, 13, 18, 19, 21 и др.] и др.

Методологически совмещение всех этих аспектов изучения феномена в одном исследовании в настоящее время представляется крайне затруднительным. Поэтому мы выделяем лишь два из названных выше аспектов – общение как *стили* и общение как *системы*. Общение как *стили* далее будут рассматриваться в русле разрабатываемого нами *структурно-функционального подхода* [19, 20, 22], стили общения как *системы* – в русле *системо-* [8, 9, 16, 23 и др.] и *метасистемогенетического* подхода [8].

Перспективным и эвристичным нам видится анализ феномена согласно его логике и логике метасистемогенетического подхода с выделением пяти [8] иерархических уровней анализа СДО: 1) элементарного (отдельных действий субъектов); 2) компонентного (трех подсистем стилей субъектов); 3) субсистемного (анализа как целостного и автономного явления стилей каждого из взаимодействующих субъектов); 4) системного (анализа сопряженных стилей в диадах взаимодействующих субъектов); 5) метасистемного (анализа процессов и эффектов взаимодействия стилей субъектов с условиями окружения, среды).

Напомним, что согласно нашей концепции [19] все стили (деятельности, руководства, общения и пр.) имеют сходную структурно-функциональную организацию – базовый, первый уровень представляют «субъективные предпочтения»; второй иерархический уровень – «операциональные системы» (системы компонентов специфической человеческой деятельности – трудовой, спортивной, учебной и пр.); третий – «идеальные регуляторы / тип организации деятельности» (системы саморегуляции поведения). Согласно авторской концепции исследовательская методика «Стили делового общения» В. А. Толочка включала 35 пунктов, пропорционально характеризующих три иерархических уровня: а) предпочтения «субъективно-удобных условий деятельности» (СУУД) – первого иерархического уровня организации стиля, определяющие выбор удобных для субъекта условий среды, режимов деятельности; в) использования компонентов «операциональной системы» (ОС) – второго иерархического уровня стиля, то есть, конкретных когнитивные, эмоциональных и предметных действий – «действий общения», обеспечивающих достижение целей, опосредующие взаимодействия субъектов; с) особенности рефлекслируемых человеком его субъективных «идеальных регуляторов / типа организации деятельности» (ИР/ТОД) – третьего, высшего уровня стиля (в случае стилей общения – предпочитаемых функций общения и стратегий поведения). Для оценки выраженности компонентов СДО респондентам предлагалась 5-балльная шкала – от 0 до 4 баллов [1, 20, 22].

Уточним задачи данной НИР: в отношении *стилей делового общения* мы имеем много больше «открытых контекстов», чем в случае «индивидуальных стилей деятельности»: активность субъектов целенаправленна, но жестко не регламентирована; их социальные статусы определены, но жестко не фиксируются в «рамках» и в процессах взаимодействия и не ограничивают их; активность каждого субъекта изначально структурирована (и может назваться именно «стилем»), но она регулируется активностью обеих сторон, взаимодействиями обоих партнеров, имеющих как собственные цели, так и общую цель, направляющую их взаимодействия – *взаимо-*действия. Добавим также, что, в отличие от других видов стилей, СДО в большей степени, чем другие виды стилей, зависят от функционального состояния субъекта, индивидуальных особенностей обоих субъектов, значимости их целей, истории их отношений и перспективы их последующих взаимодействий и пр.

Итак, в наших НИР акцентируется изучение процессов взаимодействия *систем* (а именно – стилей отдельных субъектов и их сопряженных эффектов) и *метасистем* – стилей партнеров как относи-

тельно автономных систем и их окружения – конкретной социальной среды, стилей партнеров с их взаимным влиянием друг на друга, с их прямыми и косвенными эффектами. Полагается также, что в пространстве взаимодействия двух или более субъектов общения формируются некоторые целостные социально-психологические единицы («диады», «триады» и др.), так или иначе изменяющие это социальное пространство, изменяющие сам характер взаимодействия субъектов, открывающие и/или блокирующие их доступ к тем или иным ресурсам.

Результаты исследования: стили делового общения как «системы систем»

Проверка методики СДО на надежность по устойчивости «пунктов» дала положительные результаты (большая часть переменных при тест-ретестовых испытаниях находились в интервале $r = 0,300 - 0,900$; они зависели от особенностей выборки, их отношения к обследованию, особенностей инструктирования), как и проверка на конструктивную валидность (содержательно «пункты» СДО коррелировали со шкалами психодиагностических методик в интервале $r = 0,300 - 0,700$). В целом, полученные результаты можно считать удовлетворительными:

1. Согласно описательной статистике, размах самооценок респондентами особенностей своего стиля составлял от 0 до 4 (лишь в одном случае – от 1 до 4) баллов, как и стиля им удобного и неудобного партнера. Другими словами, респонденты часто использовали широкий диапазон оценок. Средние составляли от 2,5 до 3,2 (что объяснимо и адекватно для выборки профессионалов зрелого возраста). Стандартные отклонения находились в пределах 1,0; асимметрия и эксцесс – по большей части переменных – в пределах 0,100–0,800. Другими словами, не было препятствий для последующего использования методов параметрической математической статистики.
2. Интеркорреляции переменных в своем большинстве находились в интервале от $-0,310$ до $+0,460$; чаще корреляции разных «пунктов» опросника варьировали около 0,00, не превышая 0,300. Иначе, оцениваемые компоненты стиля были сравнительно автономными («слипания» переменных не было, как и выраженной их «противоположности»). Содержательно выявленные связи были адекватными по величине и направлению.
3. При факторном анализе (ФА) устойчиво воспроизводились шесть типовых факторов, объясняющих 54% общей дисперсии.

При факторном анализе двух наиболее представительных подвыборок – менеджеров коммерческой компании ($n = 85$ чел.) и медицинских сестер ($n = 142$ чел.) величины объясняемой дисперсии были сопоставимы (63% и 68%, соответственно).

Во всех случаях (при трех вариантах анализа эмпирических данных) составы изучаемых нами стилей характеризовался типовыми компонентами, общими для всех обследуемых или для группы сходных между собой стилей. При статистических расчетах (α Кронбаха) интеркорреляции «пунктов» методики со «шкалами» (факторами, понимаемых нами как стили) составляли от 0,120 до 0,670; чаще они были в границах $r = 0,200 - 0,250$; межпунктовые корреляции (средние) для разных «шкал» составляли от $r = 0,120$ до 0,250. (Добавим, что при последующей оптимизации методики – уточнения формулировок «пунктов» опросника, его структуры, инструкции, все психометрические характеристики методики улучшались [22].)

Согласно факторному анализу на выборке в 405 чел. анализируемые 35 переменных опросника (компонентов стиля, «пунктов» опросника) сгруппировались в шесть хорошо интерпретируемых факторов. 1-й фактор, согласно «весу» его образующих, был назван «*Активный, взаимодействующий, направляющий стиль*» («*Лидерский стиль*»). Фактор характеризовал: активность, настойчивость субъекта, использование им аргументации, активных взаимодействий с партнером и его поддержки, в целом конструктивности повеления. Фактор отражал активный и конструктивный стиль общения (условно он был определен как «1-й активный СДО»). 2-й фактор был назван «*Адаптивный стиль*» («*Приспосабливающийся партнер*»). Его отличали предпочтение субъектом спокойных условий взаимодействия, склонность к организации времени – для себя, для партнера, информирование, использование документов, беседы и пр.; при этом – предпочтения стратегий уклонения, приспособления, сотрудничества, дальней психологической дистанции. Фактор презентовал адаптивный стиль общения (условно он был определен как «1-й адаптивный СДО»). 3-й фактор, «*Фасилитативный стиль*» («*Общение ради общения*») – характеризовали активное, широкое, разнообразное общение; признание важности разных функции общения – интерактивной, когнитивной, эмоциональной; в целом, адаптивность поведения, но при этом можно говорить об инструментальной обедненности названного стиля. Фактор презентовал вполне адаптивный стиль (условно названный «2-й адаптивный СДО»). 4-й фактор, «*Неконструктивно агрессивный стиль*» – отражал склонность субъекта к агрессивности, использование им разных средств давления

на партнера; ориентацию на краткость взаимодействий (короткое время) при выраженном «напоре»; в целом, выражена инструментальную обедненность поведения и общения. Фактор отражал достаточно активный стиль (условно названный «2-ой активный СДО»). 5-й фактор, «*Жесткий, ориентирующийся на формальные аспекты общения*» («*Настойчивый «бюрократ»*») — был презентацией выраженного соперничества, демонстрации силы, прямолинейность человека в преследовании своих целей, а также своего рода «бюрократизм» — опору в общении на критерии, формальные параметры; в целом, этот стиль инструментально обедненный. Фактор представлял в целом активный стиль, «3-й активный СДО». 6-й фактор, согласно его составляющим, назван «*Коммуникации без общения*». Представителя этого стиля можно описывать как настырного, холодного эгоиста; «сутяжника» с неконструктивным поведением, отсутствием склонности к реальным взаимодействиям с партнером, в общем, очевидна инструментальная обедненность поведения и общения. Фактор презентовал, скорее, адаптивный стиль — «3й адаптивный СДО»).

Среди шести выделенных факторов (стилей) явно различают-ся три пары взаимно дополняющих стилей общения, один из которых представлен «активным началом», активным стилем, выраженной активностью его носителя; второй — «адаптивным», «сравнительно пассивным» стилем. В данном случае, эти пары комбинируются так: 1–2 стили, 3–5, 4–6. Эти три пары можно также различать и по уровню «зрелость стилей» — от наименее зрелых, неполноцельных, малоэффективных (4 и 6) до наиболее конструктивных, полноценных и полноценных, включающих компоненты всех трех иерархических уровней организации (1 и 2).

Параллельно мы проводили факторный анализ и на всех подвыборках общей выборки; рассмотрим результаты анализа двух из них — в группе *менеджеров* и *медицинских сестер*.

В выборке *менеджеров* 1-й фактор, согласно его образующим переменным, был назван «*Формализация взаимодействий, минимизация сотрудничества, поощрение активности партнера*»; 2-й фактор — «*Мягкость и уклончивость, дистанцирование от партнера*»; 3-й — «*Твердость и дистанцирование, упорство, силовое противостояние*»; 4-й — «*Высокая активность, негибкость, непоследовательность, игнорирование перспективы взаимодействий*»; 5-й — «*Либеральный стиль*»; 6-й — «*Жесткость, дистанцирование, ориентация на компромиссные решения*». С учетом требований деятельности менеджеров рекламной и консалтинговой компании, все шесть выделенных СДО следует признать малоэффективными. Важными характеристиками СДО признаем и то, что в продолжении первого года после нашего

обследования, из компании уволились 39 чел. из 85 обследованных (или 46%), а через три года компания прекратила свое существование.

В выборке *медицинских сестер* 1-й фактор, согласно состава и «веса» его образующих переменных, был назван *«Рациональность, конструктивность, твердость, соблюдение регламентов, поддержка партнера»*; 2-й фактор – *«Демократичность, гибкость, эмоциональность, тяготение к близкой психологической дистанции»*; 3-й – *«Авторитарность, жесткость, твердость, краткость распоряжений и взаимодействий»*; 4-й – *«Конфликтность, непоследовательность поведения»*; 5-й – *«Дистанцирование, склонность к формализации коммуникаций»*; 6-й – *«Стратегия компромисса»*. С учетом требований деятельности медицинских сестер, три СДО (первый, второй и третий) можно считать эффективными, один (шестой) – условно эффективными, два СДО (четвертый и пятый) – малоэффективными психологическими системами. В продолжении первых четырех лет (2016–2019 гг.) после нашего обследования из клиники уволились 8 медицинских сестер из 142 (или 7%, что, согласно социологическим критериям, находится в границах «нормы» текучести персонала организаций); клиническая больница, на базе которой проводилось исследование, была и остается ведущим медицинским учреждением в регионе и в стране.

Обсуждение результатов исследования: стили делового общения: состав, структуры, среда

Обратим внимание, что в общей выборке (в том числе, в данной, обобщенной выборке 405 ч.) имело место снижение объясняемой дисперсии, тогда как при анализе отдельных специфических выборок при выделении таких же по содержанию шести факторов объясняемая дисперсия составляла от 60 до 75%; такие же тенденции имеют место и в отношении коэффициентов α Кронбаха [20, 22]. Эти эффекты могут объясняться как статусом «исследовательской методики», еще не достигшей своей «психометрической зрелости», так и сущностью феномена – стилем делового общения, его тесной зависимостью от социальных контекстов. В плане «психометрической зрелости» методики и статистических эффектов можно было бы ожидать обратного – возрастания всех связей при увеличении объема выборки; следовательно, влияния субкультуры «перекрывают» собственно статистические эффекты, проявляющиеся при изменении объема и гетерогенности выборок.

Следовательно, более конструктивным будет и представление феномена «стиль» (в том числе, СДО) как сложных систем – откры-

тых, неустойчивых (диссипативных), иерархически организованных, изучение которых должно проводиться в методологии «больших систем», а не «малых систем» (что более освоено в академической психологии). Так, в СДО мы явно различаем компоненты трех нами выделяемых иерархических уровней – высшего: идеальные регуляторы (типы организации): предпочтение функций общения и стратегий поведения; среднего – операциональные системы: «действия общения» и низового – субъективно удобные условия деятельности: предпочтения условий пространства, времени, характера активности. Компоненты трех иерархических уровней различаются не только по их «природе», но и по характеру их интеркорреляций (следовательно, их собственной организации в границах подсистемы и взаимодействиями с их «ближними» и «дальними» сопряженными компонентами) [18, 19, 22].

При этом стили общения можно рассматривать как важную составляющую, как фрагмент и «пласт» сложных социальных взаимодействий людей, в которых переплетаются психологические объекты и процессы разного уровня и порядка (например, такие как феномен «сопряженной карьеры», «психологической ниши») [17, 18, 19, 20, 21, 22]. Выделение функционально взаимодействующих стилей в пространстве деятельности (порядка шести) есть не только вопрос количества разнообразных стилей («необходимого и достаточного»); он важен не только для диагностики и рассуждений об особенностях того или иного стиля; он важен и для понимания проблемы в целом. Здесь и возможные ответы на вопросы о становлении и генезисе, об условиях развития и возможных вариациях стилей, о факторах их успешности, об «экологической» завершенности процессов взаимодействия людей и др.

Принципиально важным для понимания феномена «стиль» выступает анализ и описание стилей взаимодействия людей не как их «индивидуальных» стилей («личностных», «типологически обусловленных» и т. п.), а как стилей функционально и психологически взаимодействующих партнеров, как «совместных», а следовательно, и совместимых – со-вместимых, согласованных, взаимно дополняющих друг друга стилей субъектов, в их взаимодействиях создающих целостность и завершенность совместной деятельности в едином и целостном пространстве. Собственно, именно это и подтверждают результаты трех циклов статистических расчетов.

Содержательно описание и разъяснение сущности стилей можно представлять как дополняющих двух «половин целого» (активный/ адаптивный); как проявляющихся в разной мере их зрелости; как предполагающих соответствующие оптимальные комбинации

стилей для обеспечения эффективности совместной деятельности людей. Из посылки о совместимых, согласованных, взаимно дополняющих друг друга стилях субъектов следует и выделение в стилях специфического («единичного»), типичного («особенного»), общего («всеобщего»). Из этих посылок вытекают и очередные задачи исследований — об общности структурно-функциональной организации стилей, о закономерностях их генезиса стиля, о «действиях» как базовых единицах, как «сквозных» единицах, скрепляющих как отдельные стили, так и обеспечивающих их вариативные реорганизации в разных ситуациях, об условиях и возможности самого взаимодействия разных людей.

Еще раз подчеркнем выявленные нами важные факты. В цикле наших НИР [1, 20, 22] устойчиво повторяется следующее: 1) если в отдельных профессионально гомогенных выборках при проведении факторного анализа долю объясняемой дисперсии можно считать удовлетворительной для исследовательской методики (65–75%), то при анализе на обобщенной выборке, при кратном увеличении числа «объектов», доля объясняемой дисперсии заметно снижается (до 48–55%); 2) в отдельных профессионально гомогенных выборках структуры выделяемых факторов (интерпретируемых как стили) заметно разнятся, также отличаясь и от структур «миксов» — гетерогенных выборок сходного объема; 3) в отдельных профессионально гомогенных выборках структуры выделяемых факторов характеризуются «смещениями», отражающими особенность стиля первого руководителя организации, особенности ее корпоративной культуры, величины текучести персонала, социально-демографические особенности сотрудников и пр.

Все эти устойчиво повторяющиеся факты отражают очевидную зависимость СДО сотрудников от условий мезосреды, в данном случае — особенности субкультуры (стилей руководителей, корпоративной культуры, кадровой политики и т. п.). Если первоначально в постановке проблемы стилей А. Адлером, Г. Виткиным, Е. А. Климовым, В. С. Мерлиным, Е. П. Ильиным и др. учеными исходными «моментами» формирования стилей признавались индивидуальные «устойчивые константы», то в цикле наших исследований устойчиво повторяется тесная зависимость стилей — одной из разновидностей стилей — СДО, от особенностей среды — условий социальной мезосреды. Если согласно первоначальным представлениям стили понимались учеными как устойчивые психологические системы (уже в силу того, что они «прямо детерминированы» психофизиологическими, когнитивными и личностными особенностями, мало изменчивыми на протяжении жизни), то в отношении разновидности стилей —

СДО – регулярно отмечается их большая зависимость от особенностей среды, чем от индивидуальных особенностей людей.

Концептуально СДО можно и даже предпочтительнее рассматривать в русле системогенетического и метаметасистемогенетического подходов как изучение процессов становления отдельных компонентов деятельности и поведения субъектов в целостные системы, как изучение взаимодействия этих систем [4, 5, 6, 9, 14, 21 и др.] с выделением пяти иерархических уровней анализа феномена: 1) элементарного (отдельных действий субъектов); 2) компонентного (трех иерархических подсистем СДО субъектов); 3) субсистемного (анализа как целостного отдельного образования СДО каждого субъекта); 4) системного (анализа стилей, представленных диадами взаимодействующих субъектов); 5) метасистемного (анализа процессов и эффектов взаимодействия СДО субъектов в заданной или формируемой ими среде, в условиях и ситуациях конкретного окружения, анализа, акцентирующего внимание на роли среды в функционировании стилей взаимодействующих субъектов). Отметим также, что все эти компоненты и связи сравнительно легко эмпирически устанавливаются и изучаются посредством типовых статистических процедур.

Ограничиваясь в настоящей работе описанием субсистемного уровня – отдельных стилей как целостных образований, и системного уровня, т. е. диад потенциально взаимодействующих стилей субъектов, можно констатировать, что устойчиво на разных выборках достаточно четко выделяются именно шесть стилей как количественно «необходимых и достаточных» для организации и самоорганизации социального пространства, даже признавая несовершенство исследовательской методики, неоднозначность ситуаций диагностики. Из результатов описательной статистики и факторного анализа нескольких эмпирических массивов следует, что отдельные составляющие стилей субъектов слабо связаны с их индивидуально-психологическими, должностными и социально-демографическими особенностями, но теснее – с параметрами их организационного поведения. Множество частных отдельных связей «проявляется» в качестве целого как в большей или меньшей конструктивности структур их СДО.

Обобщая все полученные нами факты, можно предположить, что в становлении и функционировании стилей имеют место формирования следующей сети и «цепочек» причинно-следственных отношений: организационная культура компании поддерживает те или иные типовые СДО своих сотрудников; представители тех или иных доминирующих типовых стилей быстрее продвигаются по должностным позициям, дольше работают в организации, зани-

мают социальные позиции с расширяющейся зоной влияния; «ветераны» компании, имея значительное влияние, также поддерживают те или иные типичные СДО «новичков»; формируемая со временем «критическая масса» носителей доминирующих типовых стилей, в свою очередь, влияет на организационную культуру компании, смещая ее в желательных аспектах для доминирующей «элиты» сотрудников; динамика изменения отдельных фрагментов организационной культуры компании, в свою очередь, ускоряет или замедляет смену фаз ее эволюции — жизненных циклов организации (ЖЦО); смена ЖЦО решающим образом определяет карьеру сотрудников.

Полученные результаты также позволяют уточнить основные положения авторской концепции стиля:

1. В структуре стилей различаются универсальные компоненты (присущие всем стилям, обеспечивающие их эффективность и согласованность при совместной деятельности), инвариантные стилевые (специфические) и вариативно изменчивые стилевые компоненты (обеспечивающие их адаптацию к разным условиям окружения). Следовательно, в разных стилях разных людей могут быть сходные компоненты; некоторые компоненты могут входить в разные стили.
2. Разные стили (деятельности, руководства, общения и др.) имеют сходную структурно-функциональную организацию.
3. Стилей (в том числе и СДО) у каждого человека может быть несколько; они могут вариативно изменяться, сообразно задачам, ситуациям и условиям окружения.
4. В общем пространстве организации одновременно функционируют и эволюционируют несколько разных стилей актуально взаимодействующих субъектов совместной деятельности. Для их описания достаточно ограничиваться шестью (основными типами).
5. Разные СДО занимают разные части социального пространства (пространства делового общения).
6. Становление, развитие и функционирование стилей обеспечивается механизмами дополнительности.

Детализируя, продолжим: в пространстве деятельности выделяются парные стили — взаимно предполагающие друг друга: один из которых характеризуется как активный, второй — адаптивный; стили могут иметь разный уровень развития (структурной зрелости); при этом — на каждом уровне находятся такие же пары взаимно предполагающих друг друга стилей. Можно различать три пары взаимно дополняющих стилей разной зрелости:

- а) зрелые (с хорошей структурой);
- б) развивающиеся;
- в) несформированные (с плохой структурой).

Возможно, что они остаются, сохраняются у каждого (в большей или меньшей степени, выступая в отдельных случаях как более или менее развитые, как более или менее часто используемые), отражая процессы их эволюции. Как аналоги можно привести данные о сохранности структур опыта человека (по Ю. И. Александрову); представления о трех эго-состояниях (по Э. Берну: Родитель—Взрослый—Дитя).

7. Более вероятно, что выделяемые СДО не будут отличаться совершенством и гармоничностью. Нет оснований считать, что спонтанно формируемые у людей стили будут оптимальными в отношении набора компонентов, структуры и пр.

Одним из путей конструктивного продвижения в дальнейшем изучении феномена может быть привлечение новых моделей, способствующих раскрытию новых свойств стилия, позволяющих не приписывать (следуя той или иной парадигме), а именно изучать его системные свойства как сложной и уникальной психологической системы. В качестве такой модели можно назвать *стили делового общения*. Посредством новой модели можно как уточнять то, что было установлено ранее, так и ставить новые, более масштабные вопросы. К числу таких перспективных задач можно относить вопросы о месте и роли разных стилей в *процессах становления—развития—функционационирования—распада* феномена, о единстве и различии их проявлений; об их структурно-функциональном единстве, самоподобии их организации и т. п. Посредством изучения феномена на новой модели можно также подготовить дизайн исследования и концептуализировать эмпирические основания для постановки более широкой проблемы *адаптации человека в среде* (не к среде, а именно *в среде*, т. е. как перманентного процесса) — как отражающей реальные отношения *в системе «человек—мир» в реальном пространстве-времени*, как проблемы *актуализации условий среды как ресурсов* и др.

Итак, обобщая полученные материалы в цикле НИР, восстанавливая их связи, выстраивая их вероятные отношения, выделим следующее. В стилях делового общения субъектов интегрируют эффекты взаимодействия условий их труда, внешней и внутренней среды организации (должностными обязанностями, отношениями в рабочих группах, с руководством подразделений, декларируемыми и латентными особенностями корпоративной культуры организации, профессиональными ценностями и традициями, социальным статусом

профессии, статусом организации в регионе и др.), проявляющиеся в их профессиональной карьере (рассматриваемой в аспекте продолжительности работы человека в организации). Более конструктивные стили способствуют успешной карьере субъектов, менее – препятствуют. Экстенсивный социальный опыт человека (отраженный в аспектах общего стажа работы, стажа в компании, стажа в должности, стажа семейной жизни и воспитания детей) умеренно способствует успешности его профессиональной карьере. Вероятно, стили делового общения субъектов сопряжены со стадиями эволюции организации. Условия социальной среды (микро- и мезосреды организации) влияют на становление и закрепление определенных СДО субъектов; совокупность которых влияет на динамику эволюции организации. Преобладание конструктивных СДО у медицинских сестер сочетается с такими «жизненными циклами организации», как «зрелость» («стабильность»); преобладание неконструктивных стилей менеджеров – со стадиями «спада» и «смерти». СДО менеджеров и руководителей подразделений крупной коммерческой компании (представителей одной из социономической профессий) характеризуются высокой и умеренной выраженностью компонентов стиля, отражающих особенности коммуникаций субъектов и поддерживающих ее успешность. При факторном анализе выделяется шесть хорошо интерпретируемых факторов, характеризующих соответствующие стили делового общения сотрудников.

Разработка концепции стилей и методики их изучения будет продолжена. Можно ожидать, что психометрически более надежные инструменты позволят получать более детализированные описания феномена «стиль», способствовать выявлению более интересных связей и закономерностей.

Выводы

1. В едином социальном пространстве (в замкнутом пространстве, в среде организации) функционируют и развиваются несколько взаимосвязанных и взаимно дополняющих стилей.
2. У каждого человека одновременно могут проявляться разные стили как более или менее выраженные. Среди разных стилей и в активе каждого субъекта можно различать и три пары взаимно дополняющих стилей разной структурной зрелости: а) зрелые (с хорошей структурой); в) развивающиеся; с) незрелые, несформированные (с плохой структурой). Вероятно, что чаще выделяемые в исследованиях стили (выборки, отдельных субъектов) не будут отличаться совершенством и гармоничностью.

3. Выделяемые и описываемые учеными стили (их число, состав компонентов, структуры, проявления, генезис и пр.), скорее, есть производные базовых научных концепций. Обращение к разным моделям деятельности позволяет выявлять и описывать разные свойства стилей. В плане дальнейшего расширения наших представлений о стилях продуктивной моделью может выступать деловое общение людей; конструктивной методологией – системогенетический и метасистемогенетический подходы.

Литература

1. Вильчес-Ногерол В. В., Машкова А. С. Факторы организационной культуры в детерминации стилей делового общения менеджеров: специфика профессии и роль среды // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». 2020. № 1. С. 127–133.
2. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
3. Занковский А. Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
4. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий. СПб.: Питер, 2008.
5. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2010.
6. Исмагилова А. Г. Стиль педагогического общения: полисистемный подход. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Пермь, 2002.
7. Капцов А. В. Психолого-педагогическая концепция личностного развития студентов в условиях учебной группы. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Самара, 2017.
8. Карпов А. В. Психология деятельности. Структурная организация. М.: РАО, 2015.
9. Кашапов М. М. Психология творческого мышления. М.: Инфра-М, 2017.
10. Климов Е. А. Индивидуальные стили деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во КГУ, 1969.
11. Колесникова Е. И. Образ субъективно удобного преподавателя вуза в представлении студентов с различными образовательными результатами // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Психология». 2016. № 1 (19). С. 3–17.
12. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.

13. Мерлин В. С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986.
14. Панов В. И. Экологическая психология. Опыт построения методологии. М.: Наука, 2004.
15. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М.: Мысль, 1971.
16. Поваренков Ю. П., Слепко Ю. Н., Цымбалюк А. Э. Системогенез деятельности профессионала. Ярославль: РИО ЯРГПУ, 2019.
17. Толочек В. А. Стилевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 1995. № 3. С. 11–19.
18. Толочек В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48–61.
19. Толочек В. А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
20. Толочек В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М.: Юрайт, 2018.
21. Толочек В. А. Психология труда. 3-е изд. доп. СПб.: Питер, 2020.
22. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора. М.: Юрайт, 2021.
23. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

**Business communication styles in the context
of a metasystemogenetic approach: composition, structure,
environment**

V. V. Vilches-Nogero¹, A. S. Mashkova², L. A. Sizova³, V. A. Tolochek⁴

¹ Institute of Psychology RAS, Moscow, Russia, belikveronika@gmail.com

² Institute of Psychology RAS, Moscow, Russia, ania_12@mail.ru

³ State Budgetary Healthcare Institution “Research Institute – Regional Clinical S. V. Ochapovsky Hospital № 1”, Moscow, Russia, sizowala@mail.ru

⁴ Institute of Psychology RAS, Moscow, Russia, tolochekva@mail.ru

The article examines the results of research using the author’s methodology of V. A. Tolochek “Styles of business communication”. The data obtained on a sample of representatives of socioeconomic professions (n = 405 people) are analyzed. The results are presented separately in the groups of nurses and sales managers. As a result, six styles were identified in each group, which,

depending on the number of components and the degree of maturity, can be considered in pairs “active—adaptive” styles. The main tasks of this work are to consider styles in an environmental context, focusing mainly on the features of interaction with a partner, the stage of evolution of the organization and other factors. The working hypotheses of the study were confirmed.

Keywords: styles of business communication, styles of activity, integral individuality, model, phenomenon, approaches, system, paradigms.

Экопсихологические типы взаимодействия магистранта и научного руководителя как предикторы стилей делового общения в образовательной организации

А. В. Капцов¹, Е. И. Колесникова²

¹ Самарский филиал Московского городского педагогического университета, Самара, Россия, *avkaptsov@mail.ru*

² Самарский государственный технический университет, Самара, Россия, *kolesnikovaei@yandex.ru*

Стиль делового общения в работе рассматривается с позиции метасистемогенетического подхода как состоящий из компонентов различных иерархических уровней. Применительно к образовательной организации на уровне обучения в магистратуре актуальным представляется исследование стиля в диаде «магистрант-научный руководитель» как составляющей экосистемы вуза. Взаимодействия в диаде оценивались как объект-объектные, объект-субъектные, субъект-объектные, субъект-субъектные экопсихологические типы. Отдельно обсуждается тип отсутствие взаимодействия как формальный, не важный для субъекта контакт. Типы взаимодействия исследовались в единстве параметров совместной деятельности, общения с научным руководителем и отношения к нему. С помощью дисперсионного анализа выявлены различия в типах взаимодействия, приводящих к появлению в совместной деятельности и общении определенных компонентов делового общения. Сравниваются представления о научном руководителе как о субъективно удобном и неудобном партнере по деловому общению. Выявлено, что как субъект-субъектные взаимодействия являются предикторами, так и типы с объектной позицией в диаде как магистранта, так и его научного руководителя, а также отсутствие их взаимодействия. Количество предикторов в оценке

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов».

образа удобного и неудобного для магистранта научного руководителя меньше, чем в самооценке стиля делового общения, что показывает упрощенность восприятия партнера. Сочетание системного, стилевого и экопсихологического подхода позволяет описать процессы взаимодействия субъектов и окружения в пространстве стилей делового общения, рассматриваемого как метасистема.

Ключевые слова: взаимодействие, предиктор, стиль, тип, удобный партнер.

Одним из актуальных направлений исследований современной психологии труда является изучение стилей делового общения. В ряде последних работ определено становление типовых стилей делового общения сотрудников современных организаций в соотношении с условиями и эффективностью их труда и в целом с динамикой эволюции организации, идет речь о конструктивных и малоэффективных стилях [1, 12, 13].

Применительно к образовательной организации стиль делового общения И. А. Корецкая обозначает как субъективно-удобные стратегии решения коммуникативных задач в образовательном процессе [10]. Как и любое субъективное мнение, так и восприятие действительности влияет на своеобразие взаимодействий в совместной деятельности [11]. Могут возникать эффекты искажения восприятия партнера, формироваться установки по адаптации к окружающей среде, делая ее более комфортной, субъективно удобной для человека даже при реальной ее неадекватности и нерациональности [2]. Нами выявлены взаимосвязи особенностей восприятия образа субъективно удобного преподавателя с академической успеваемостью по отдельным предметам и средним баллом в сессию [8].

Единство структурно-функциональной организации стилей проявляется в общности свойств при различии форм их проявления [13]. Следуя метасистемогенетическому подходу, предложенному А. В. Карповым [7], В. А. Толочек выделяет пять иерархических уровней анализа СДО: 1) элементарного (отдельных действий субъектов); 2) компонентного (трех подсистем стилей субъектов); 3) субсистемного (рассматривая СДО отдельных субъектов); 4) системного (представленного диадами взаимодействующих субъектов); 5) метасистемного (акцентирующего внимание на роли среды в функционировании стилей взаимодействующих субъектов) [15].

На метасистемном уровне образовательная организация выступает как экосистема, что актуализирует рассмотрение вопросов взаимодействия субъекта с окружением, средой с точки зрения эко-

психологического (субъект-средового) подхода. Базой для анализа служит экопсихологический подход в рамках психодидактической парадигмы (В. И. Панов) [11, 12], позволяющий констатировать различные варианты и уровень развития субъект-субъектных отношений в педагогическом процессе.

В формируемом субъектом пространстве различаются несколько типов взаимодействий: объект-субъектное, субъект-объектное, субъект-субъектное (его подтипы субъект-обособленный, субъект-совместный и субъект-порождающий) [3]. Однако в настоящее время мало изучена составляющая взаимоотношений магистранта и его научного руководителя, несомненно влияющая как на результативность обучения, так и удовлетворенность этими результатами. Исследования аспекта субъективно удобного партнера по образовательному взаимодействию на сегодняшний день проводится также недостаточно, поэтому в данной работе предпринят анализ совместной деятельности, общения и отношений магистранта с научным руководителем в аспекте субъективного удобства или неудобства.

Впервые рассматривается предикция стилей делового общения в русле взаимодействия субъектов с позиции субъект-средового подхода, а именно как предпочтение экопсихологического типа взаимодействия. В качестве диады взаимодействия выступают такие субъекты образовательного процесса, как магистранты и их научные руководители [14].

Исследование предикции стилей делового общения проводилось на выборке магистрантов второго года обучения (68 человек, из них 35 мужчин), средний возраст составил $M = 22,8$; $SD = 0,6$ лет.

Мы предположили, что на стиливые предпочтения оказали влияние особенности контактов с научным руководителем в измененных условиях обучения по сравнению с предыдущим этапом обучения на бакалавриате. А именно, в магистратуре делается основной упор на самостоятельность, сокращение количества преподавателей в целом и усиление роли именно научного руководителя.

Основной диагностической методикой являлся опросник «Стиль делового общения» (В. А. Толочек), являющийся модифицированным вариантом предыдущей версии [16]. Опросник представляет собой 40 вопросов, ответы на которые характеризуют частоту, или, наоборот, редкое использование различных компонентов стиливых предпочтений. Ответы, в зависимости от совпадения с ключом методики, показывают предпочтения респондента: а) субъективно удобных условий деятельности – первого иерархического уровня организации стиля, определяющие выбор удобных для субъекта условий среды, режимов деятельности; б) предпочтения компонен-

тов операциональной системы – второго иерархического уровня стиля, т. е. конкретные когнитивные, эмоциональные и предметные действия (действия общения), опосредующие взаимодействия субъектов; в) идеальные регуляторы или тип организации деятельности, понимаемые как третий, высший уровень иерархического стиля, представленный предпочтением разных функций общения и стратегий поведения.

Для оценки выраженности компонентов стиля делового общения респондентам предлагалась пятибалльная шкала – от 1 до 5 баллов. Методика предоставляет возможность вычисления частоты проявления тех или иных функций, условий, стратегий и действий в деловом общении. Возможно определение индивидуального профиля и определение среднего профиля исследуемой выборки, хотя методика разработана для исследования совместной деятельности (в диаде, триаде, микрогруппе, коллективе).

В данной работе применялся трехпозиционный вариант методики: представления о собственных стилевых особенностях делового общения в диаде взаимодействия «магистрант–научный руководитель», стилевые особенности удобного для обучающегося научного руководителя как партнера по деловому общению и стилевые особенности неудобного руководителя как партнера.

Мы предположили, что различия в предпочтениях компонентов общения и поведения в диаде «магистрант–научный руководитель» обусловлены предпочтением экопсихологического типа их взаимодействия.

Пилотный вариант диагностики экопсихологических типов взаимодействия описан в работе А. В. Капцова и В. И. Панова [3].

Рассмотрим вопрос о включении в диагностический комплекс типа, характеризующего отсутствие взаимодействия. В теориях развития предполагается, что именно наличие взаимодействия влияет на становление субъектности [11, с. 55]. Говоря о подходах развивающего обучения, В. И. Панов отмечает, что деятельность выступает в роли системообразующего фактора, который целевым образом предопределяет и вычленение (реконструкцию) в учебном материале необходимого для усвоения содержания и формирование обучающегося как субъекта усвоения. Объектом усвоения вместо заданного предметного содержания учебного материала как такового становятся учебные действия по его преобразованию с целью обобщения его свойств и отношений. Дидактической задачей преподавателя становится не информирование обучающегося о содержании учебного материала и приемах его усвоения, а формирование учащегося как субъекта учебной деятельности. Поэтому, если с точки

зрения экопсихологического подхода взаимодействие рассматривать в онтологическом континууме, то отсутствие взаимодействия является логичным полюсом и поворотной точкой развития взаимодействий. При этом понятие «отсутствие взаимодействия» не означает конкретно того, что взаимодействие отсутствует, это означает, что самому взаимодействию не придается значения, оно, если и происходит, то формально.

Тип отсутствия взаимодействия был учтен в методике, адаптированной применительно к исследованию диады образовательного взаимодействия «магистрант—научный руководитель» [6].

Взаимодействие в данной работе нами понимается как триединая система, включающие параметры совместной деятельности, общения и отношения [4, 5]. Отношение (удовлетворенность своими отношениями) оценивалось по шкале: очень удовлетворен — удовлетворен — безразлично — не удовлетворен — категорически не удовлетворен.

В таблице 1 приводится содержание параметров общения и совместной деятельности, уточненное и расширенное в результате анализов результатов исследования [6].

Каждый параметр взаимодействия (совместная деятельность, общение с научным руководителем и отношение к нему) магистранты оценивали условным кодом (цифрой), которые свидетельствовали об экопсихологическом типе взаимодействия.

Для выявления различий между значениями компонентов стиля делового общения при тех или иных типах взаимодействия использовался дисперсионный однофакторный анализ. Независимой переменной выступали типы экопсихологического взаимодействия, зависимыми переменными являлись отдельные компоненты стиля делового общения (вопросы исследовательского опросника), представляющие как самооценку, так и оценку функций, условий, стратегий и идеальных регуляторов делового общения в диаде «магистрант—научный руководитель». Достоверность различий констатировалась проверкой по критерию Шеффе. Обработка данных проводилась с использованием математико-статистических методов (пакет Statistica v. 10.0).

Здесь и далее приведены результаты исследования компонентов стиля делового общения, достоверно отличающихся по частоте проявления в экопсихологическом типе (дисперсионный однофакторный анализ, критерий Шеффе [17]). Частота проявления компонента стиля определялась по значению медианы в диаграмме размаха (дисперсионный анализ) и приводится в баллах, соответствующих шкале 1 — никогда, 2 — редко, 3 — иногда, в зависимости от ситуации, 4 — часто, 5 — всегда.

Таблица 1

Содержание параметров исследования

в зависимости от типа экпсихологического взаимодействия с научным руководителем

Тип экпсихологического взаимодействия		Содержание параметров исследования	
	Совместная деятельность	Общение	
Субъект-порождающий	В ходе совместной работы я многому учусь, работа у нас спорится, при этом я вижу вклад в общий результат	Общаюсь с ним/ней всегда охотно, могу обсуждать любые темы, совместные планы, действия	
Субъект-совместный	Предпочитаю с ним/ней вместе выполнять работу, так как мы помогаем друг другу	Общение с ним/ней интересно, поэтому общаюсь на некоторые темы с желанием, так как узнаю много нового и самому есть что рассказать	
Субъект-обособленный	Совместная работа у нас не ладится, я готов ее переделать по-другому, и вообще лучше бы я ее выполнял один или с другим руководителем	Активно отстаиваю свою точку зрения, борюсь за свою правоту, могу подшучивать над ним/ней допуская иронию, колкости, косые взгляды в его/ее адрес	
Субъект-объектный	Стремлюсь сам управлять нашей работой	Проявляю инициативу в общении, несмотря на занятость, задаю вопросы	
Объект-субъектный	Предпочитаю выполнять всё, что скажет мне руководитель, особо не проявляя инициативы	Никогда не проявляю инициативы, чтобы заговорить с ним/ней первым	
Объект-объектный	Взаимодействие носит формальный характер, ни я, ни руководитель не проявляем инициативы	Общаюсь, возможно, ни о чем, просто коротаю время	
Отсутствие взаимодействия	Не приходилось вместе выполнять задание	По веским причинам стараюсь не общаться с ним/ней, не замечать присутствия	

Оценка параметра совместной деятельности

В таблице 2 приводятся результаты дисперсионного анализа по выявлению различий компонентов собственного стиля делового общения. В полученной модели коэффициент λ Уилкса = 0,287, коэффициент Фишера $F(36, 248,67) = 2,271$, достоверность модели $p = 0,0001$.

Из таблицы 2 мы видим такие различия в компонентах самооценки стиля делового общения, как:

- функция коммуникации (чаще при субъект-совместном, чем при объект-субъектном типе, что реально соответствует роли инициативы во взаимодействии);

Таблица 2

Различия компонентов самооценки стиля делового общения
(параметр совместной деятельности)

Компонент стиля	Тип экопсихологического взаимодействия	Медиана частоты типа	Коэфф. множеств. регр. R	Критерий Фишера F
Коммуникация**	Субъект-совместный	4,3	0,46	2,85
	Объект-субъектный	2,9		
Обмен информацией**	Субъект-порождающий	4,8	0,51	3,49
	Объект-объектный	3,2		
Управление взаимодействиями**	Отсутствие взаимодействия	2,4	0,49	3,23
	Объект-объектный	2,5		
	Субъект-объектный	3,6		
Максимально возможное время**	Отсутствии взаимодействия	4,0	0,49	3,23
	Субъект-порождающий	4,0		
	Объект-объектный	2,5		
Организация пространства для общения**	Объект-объектный	2,9	0,51	3,49
	Объект-субъектный	4,0		
	Субъект-обособленный	2,9		
Высокий темп общения**	Объект-объектный	2,9	0,45	2,63
	Объект-субъектный	4,0		
Содействие (практическая помощь в выполнении)**	Субъект-обособленный	4,3	0,46	2,71
	Субъект-порождающий	4,4		
	Объект-субъектный	3,0		

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$.

- функция обмена информацией для конструктивной коммуникации (чаще всего в субъект-порождающем по сравнению с объект-объектным типом);
- функция управления взаимодействиями (реже при отсутствии взаимодействия и объект-объектном типе, по сравнению с субъект-объектным типом, при котором действительно отмечается стремление управлять изменением поведения);
- условия максимально возможного времени (чаще при отсутствии взаимодействия, вероятно, магистрант надеется больше на себя или старается использовать другие возможности; реже всего при объект-объектном типе, то есть при формальном подходе к взаимодействиям старается их побыстрее закончить);
- условия организации пространства для общения и высокий темп общения (реже всего при объект-объектном взаимодействии, что действительно не требуется, когда не ставится целью вникать в сущность явлений, а лишь поверхностно их изучить);
- содействие (практическая помощь в выполнении) чаще проявляются в субъект-обособленном и субъект-порождающем типах по сравнению с объект-субъектным; скорее всего, это связано с различными основаниями для помощи — в первом случае для выполнения работы своим способом, а во втором случае помощь требуется для достижения общего результата магистранта и его научного руководителя.

Различия проявляются, как мы видим из результатов, в основном на уровне идеальных регуляторов и субъективно удобных условий деятельности. В стратегиях деятельности достоверных различий не выявлено.

В таблице 3 приводятся результаты дисперсионного анализа по выявлению различий компонентов стиля делового общения научного руководителя, удобного для студента. В полученной модели коэффициент λ Уилкса = 0,557, коэффициент Фишера $F(18, 167,36) = 2,134$, достоверность модели $p = 0,007$.

Из таблицы 3 видно, что предикторы типов в представлении об идеальном научном руководителе выявлены только на уровне действий:

- привлечение других чаще всего при объект-субъектном взаимодействии, по сравнению с объект-объектным типом;
- использование документов, деловых писем минимально при объект-объектном типе и возрастает, достигая максимальной частоты использования при субъект-совместном и субъект-порождающем типах;

Таблица 3

Различия компонентов стиля делового общения,
удобного для студента научного руководителя
(параметр совместной деятельности)

Компонент стиля	Тип эконпсихологического взаимодействия	Медиана частоты типа	Коэфф. множеств. регр. R	Критерий Фишера F
Привлечение других**	Объект-объектный	2,4	0,44	2,52
	Объект-субъектный	4,5		
Использование документов, деловых писем**	Объект-объектный	2,4	0,43	2,41
	Субъект-совместный	3,9		
	Субъект-порождающий	4,0		
Постановка конкретных целей**	Отсутствие взаимодействия	3,5	0,52	3,76
	Объект-объектный	3,5		
	Субъект-объектный	3,6		
	Субъект-обособленный	4,5		
	Субъект-порождающий	4,6		

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$.

- постановка конкретных целей максимально часто используется при субъект-обособленном и субъект-порождающем типах, что вероятно объясняется стремлением к выражению в разных формах своей позиции.

В таблице 4 приведены результаты дисперсионного анализа по выявлению различий компонентов стиля делового общения научного руководителя, неудобного для студента. В полученной модели коэффициент λ Уилкса = 0,442, коэффициент Фишера $F(30, 230) = 1,736$, достоверность модели $p = 0,013$.

Из таблицы 4 видно, что представления о неудобном партнере (научном руководителе) значимо отличаются только в субъективно удобных условиях и стратегии делового общения. Ограничение взаимодействия реже характеризует объект-субъектный тип (вероятно, магистрант здесь полностью отдает контроль за происходящим научному руководителю). Чаще ограничение времени минимально возможным характеризует объект-объектный и субъект-порождающий типы, что, наверное, связано с разными причинами избегания затрат лишних усилий). Стратегия сотрудничества минимально редко используется неудобным преподавателем при объект-субь-

Таблица 4

Различия компонентов стиля делового общения, неудобного для студента научного руководителя (параметр совместной деятельности)

Компонент стиля	Тип экопсихологического взаимодействия	Медиана частоты типа	Коефф. множеств. регр. R	Критерий Фишера F
Минимальное время**	Объект-объектный	4,2	0,47	3,02
	Объект-субъектный	2,5		
	Субъект-порождающий	4,3		
Сотрудничество*	Отсутствие взаимодействия	3,5	0,41	2,51
	Объект-субъектный	1,5		

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$.

ектном типе. Парадоксально, что максимально часто используется стратегия сотрудничества при отсутствии взаимодействия: вероятно научные руководители полагают, что магистранты – достаточно взрослые, компетентные, и не вмешиваются в процесс обучения, а магистранты такой тип научного руководства считают неудобным.

Оценка параметра общения с научным руководителем

Отметим, что в связи с малым количеством ответов субъект-обособленный тип не анализировался. Из-за громоздкости далее не приводятся таблицы, а только интерпретация полученных результатов.

В самооценке выделены следующие различия в таких компонентах делового общения, как:

- функция коммуникации (реже при отсутствии взаимодействия, чем при субъект-порождающем типе);
- стратегия компромисса (чаще при объект-субъектном типе, чем при отсутствии взаимодействия); это говорит не только о математическом различии экопсихологических типов взаимодействия, но и понимании магистрантами психологической сущности объект-субъектного типа и компромиссного поведения; то есть объект-субъектная позиция применяется магистрантом осознанно – возможно, это связано с психологическими особенностями личности или опытом предыдущих взаимодействий, например, во время предыдущего этапа обучения (часто магистранты продолжают тему своей выпускной квалификационной работы на бакалавриате);

- функции управления взаимодействиями (реже при отсутствии взаимодействия по сравнению с объект-объектным типом; наоборот, магистранту необходим некий посыл для продолжения общения на новом уровне, а не просто коротать время, общаться ни о чем, как они считают);
- действия опоры на аргументацию (реже при объект-объектном типе взаимодействия, чем при субъект-совместном) и обозначения проблемы (чаще при объект-объектном типе, чем при отсутствии взаимодействия); то есть даже при беспредметном общении требуется некоторая самостоятельность и обращение к фактам.

Предикторы особенностей делового общения в идеальном руководителе как партнере по общению отмечаются в таких компонентах, как:

- функция управления взаимодействиями (реже при отсутствии взаимодействия, объект-объектном типе, чем при объект-субъектном типе), функция информирования (чаще при объект-объектном типе, чем при отсутствии взаимодействия);
- действия обращения за поддержкой (чаще при объект-субъектном типе, чем при отсутствии взаимодействия и объект-объектном типе), постановки конкретных целей (чаще при субъект-порождающем типе, чем при отсутствии взаимодействия), применения санкций, угроз (максимально при объект-объектном типе по сравнению со всеми остальными типами); получается, при объект-объектном типе от идеального преподавателя ждут либо поддержки, либо наказания – это требует определенной психологической компетентности от руководителя, чтобы применить именно ожидаемый тип воздействия.

Предикторы общения неудобного научного руководителя выражаются в:

- действиях активного общения (чаще при объект-объектном типе, чем при субъект-порождающем) и условия высокой активности (чаще при объект-субъектном, чем при отсутствии взаимодействия, субъект-объектном и субъект-порождающем типе); вероятно, при собственной активности и самостоятельности магистранту не требуется дополнительных стимулов, и он считает это неудобным для себя;
- стратегии приспособления (чаще при отсутствии взаимодействия, чем при субъект-порождающем типе), это вполне соответствует тому, что совместные планы и решения предполагают взаимное, а не одностороннее принятие позиции другого партнера.

Оценка параметра удовлетворенности отношениями с научным руководителем

Удовлетворенность отношениями тем выше, чем чаще идеальный научный руководитель использует в общении четкие критерии решения задач, обмен информацией и организует время, в сложной ситуации редко откладывает решение задачи. Неудобный же преподаватель предпочитает высокую активность, редко осуществляет практическую помощь, использует документы. Полученные различия объяснимы, комфорт взаимодействий с руководителем относится в основном к его организационным умениям. При этом то, что активное общение не приветствуется обучающимися, связано, вероятнее всего, с тем, что в магистратуре обучение имеет большую долю осознанности и самостоятельности, и не нуждается в дополнительном подкреплении.

Обобщая полученные результаты, отметим значимость несубъектных типов взаимодействия (объект-объектного) и отсутствия взаимодействия в целом. Магистранты осознают сущность различий этих типов взаимодействия, приводящих к появлению в совместной деятельности и общении определенных компонентов делового общения. То есть не только субъект-субъектные взаимодействия являются предикторами, но и другие типы. Для последующих исследований актуален вопрос о силе влияния разных экопсихологических типов, в том числе при выраженной объектной позиции как магистранта, так и его научного руководителя.

Выявленные различия в компонентах принадлежат различным стилям как психологическим системам и с учетом требований, предъявляемых государственным стандартом, могут быть признаны эффективными или неэффективными [13]. Например, предпочтение удобного преподавателя как хорошего организатора, но с невысокой активностью заставляет задуматься об уровне самостоятельности и качества учебного взаимодействия.

Заметим, что количество предикторов в самооценке стиля делового общения намного больше, чем в оценке образа удобного и неудобного для магистранта его научного руководителя. Можно сказать, что удобен или неудобен стиль делового общения научного руководителя для магистранта, является более предсказуемым и конкретным, чем определение своего стиля. Причем, это характерно как для параметра совместной деятельности, так и в параметре общения магистранта с его научным руководителем.

Проведенное исследование затрагивает несколько иерархических уровней: компонентный (субъективно удобные условия деятельнос-

ти, операциональные структуры и идеальные регуляторы деятельности); субсистемный (самооценка стиля делового общения самого субъекта) и системный (анализ стилей во взаимодействующих диадах субъектов) [14].

Отметим, что на компонентном уровне заметно меньшая роль стратегий, чем уровня операциональных действий. Идеальные регуляторы/типы организации деятельности и субъективно удобные условия связаны в основном с временными рамками взаимодействия.

Полученные результаты непротиворечивы по своей природе и с помощью статистического анализа позволяют выявить эффекты взаимодействия как различия в компонентах делового общения при предпочтении определенных экопсихологических типов и перейти на метасистемный уровень рассмотрения.

Метасистемность стиля делового общения неодинаково прослеживается при выборе разных типов экопсихологического взаимодействия. Есть инварианты, проявляющиеся в различных параметрах взаимодействия. Например, на субсистемном уровне (в самооценке компонентов делового общения) как в совместной деятельности, так и общении определяющими условиями являются функция коммуникации, максимально возможное время для общения и управление взаимодействием. Но есть и отличия, так же, как и в работах [1, 9], отражающих специфику актуальных для каждой выборки компонентов стилей. Например, частое применение компонента управления взаимодействиями в самооценке одинаково как для объект-субъектного типа, так и для субъект-порождающего. По сути эти экопсихологические типы в своей природе различаются по субъектной позиции обучающегося, но требуют одинакового типа организации деятельности. Можно допустить, что конструктивное мотивирование научным руководителем магистранта позволит форсировать объектную и стимулировать субъектную позицию.

Мы полагаем, что научному руководителю важно не только обладать определенными компонентами делового общения, но и увязывать их в определенный метастиль, комбинирующий востребованность того или иного компонента. Вопрос о структуре компонентов стиля пока открыт.

Сочетание системного, стилевого и экопсихологического подхода позволяет подойти к мета-анализу такого феномена, как деловое общение. Описание процессов взаимодействий субъектов и окружения определяется в пространстве стилей делового общения, рассматриваемого как метасистема. Рассмотрение феномена с разных сторон и на различных уровнях позволяет говорить о мета-стиле

делового общения, инвариантно обладающем структурой, а вариативно складывающемся из способности использовать компоненты стиля адекватно ситуации взаимодействия в зависимости от полагаемой эффективности.

Литература

1. Вильчес-Ногерол В. В., Сизова Л. А. Стили делового общения: частное и общее во взаимодействии субъектов. Часть 2 // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 146–165. doi: 10.38098/ipran.opwp.2020.15.2.008.
2. Журавлева Н. И., Сухарева С. М., Тараканова В. А., Толочек В. А. Искажения восприятия партнера в структуре управленческих взаимодействий // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Психология». 2008. № 1. С. 120–127.
3. Капцов А. В., Панов В. И. Методика определения типа коммуникативного взаимодействия (пилотажный вариант) // Экспериментальный метод в структуре психологического знания / Отв. ред. В. А. Барабанщиков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 682–686.
4. Капцов А. В. Психолого-педагогическая концепция личностного развития студентов в условиях учебной группы: автореф. дис. ... докт. психол. наук. Самара, 2017.
5. Капцов А. В. Структура взаимодействия в малой группе // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Психология». 2017. № 1 (21). С. 147–158.
6. Капцов А. В., Колесникова Е. И. Типы экопсихологического взаимодействия магистрантов с научным руководителем // Вестник Калужского университета. Сер. «Психологические науки. Педагогические науки». 2018. Т. 1. Вып. 1. № 1. С. 42–55.
7. Карпов А. В. Психология деятельности. В 5 т. Т. 2. Структурная организация. М.: РАО, 2015.
8. Колесникова Е. И. Образ субъективно удобного преподавателя вуза в представлении студентов с различными образовательными результатами // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Психология». 2016. № 1 (19). С. 3–17.
9. Колесникова Е. И. Стратегии стилей делового общения обучающихся в образовательном пространстве вуза // Наука—образование—профессия: системный личностно-развивающий подход: сб. статей / Под общ. ред. Л. М. Митиной. М.: Перо, 2019. С. 330–333.

10. Корецкая И. А., Палт Е. А. Деловое общение участников образовательного процесса в современных условиях вуза // Молодой ученый. 2016. № 7 (6). С. 134–135.
11. Панов В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. СПб.: Питер, 2007.
12. Панов В. И. Экопсихологические предпосылки изучения психической активности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2014. Т. 3. Вып. 3 (11). С. 214–224.
13. Толочек В. А. Стили делового общения как модель: феномен стиля, подходы, исследования, открытые вопросы. Часть 2 // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2020. Вып. 2. С. 223–237.
14. Толочек В. А. Диады «субъект–субъект» как социально-психологические единицы: ресурсный подход // Наука–образование–профессия: системный личностно-развивающий подход: сб. статей / Под общ. ред. Л. М. Митиной. М.: Перо, 2019. С. 57–61.
15. Толочек В. А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
16. Толочек В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора: учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2018.
17. Халафян А. А. Statistica 6.0. Статистический анализ данных. М.: Бином-Пресс, 2008.

Ecopsychological types of interaction between a master’s degree student and a research supervisor as predictors of business communication styles in an educational organization

A. V. Kaptsov¹, E. I. Kolesnikova²

¹ Samara Branch of MSPU, Samara, Russia, avkaptsov@mail.ru

² SSTU, Samara, Russia, kolesnikovaei@yandex.ru

The style of business communication in the work is considered from the position of the metasystemogenetic approach, as consisting of components of various hierarchical levels. In relation to the educational organization at the master’s degree level, it is relevant to study the style in the dyad “master’s degree student–supervisor” as a component of the university ecosystem. Interactions in the dyad were evaluated as object–object, object–subject, subject–object, subject–subject ecopsychological types. The absence of interaction type is discussed separately as a formal contact that is not important for the subject. The types of interaction were studied in the unity of the pa-

rameters of joint activity, communication with the supervisor and attitude to him. The analysis of variance revealed differences in the types of interaction that lead to the appearance of certain components of business communication in joint activities and communication. The author compares the ideas of a scientific supervisor as a subjectively convenient and inconvenient partner in business communication. It is revealed that both subject-subject interactions are predictors, and types with an object position in the dyad of both a master's degree student and his supervisor, as well as the absence of their interaction. The number of predictors in the assessment of the image of a convenient and inconvenient supervisor for a master's degree student is less than in the self-assessment of the business communication style, which shows the simplistic perception of the partner. The combination of a systematic, stylistic and ecopsychological approach allows us to describe the processes of interaction between subjects and the environment in the space of business communication styles, considered as a metasystem.

Keywords: interaction, predictor, style, type, convenient partner.

Просоциальная направленность в профессионализме личности и деятельности

П. А. Кисляков¹, Е. А. Шмелева²

*¹ Российский государственный социальный университет,
г. Москва, Россия, ras.k.81@mail.ru*

*² Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия;
Ивановский государственный университет, г. Шуя, Россия;
Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, г. Иваново,
Россия, pos_shmeleva@mail.ru*

В статье рассматривается просоциальная направленность в контексте профессионализма личности как надпрофессиональное качество и профессионализма деятельности как профессионально важное качества для профессий социоэкономического типа. Раскрыта роль корпоративного волонтерства, просоциального поведения в спорте, просоциальной направленности пожарных в их профессиональном и личностном развитии.

Ключевые слова: профессионализм личности, профессионализм деятельности, просоциальная направленность, корпоративное волонтерство, организационное поведение, профессиональное волонтерство.

Личностно-профессиональное развитие представляет собой непрерывный процесс личностных, деятельностных и социокультурных изменений, обеспечивающих формирование теоретических, практических знаний и навыков, а также овладение системной гуманитарно-технологической культурой. Достижение профессионализма связано не только с достижением профессионального мастерства, но и развитием важнейших личностно-профессиональных качеств, черт характера, раскрытием творческого потенциала личности и ее нравственным совершенствованием [12]. Ситуация пандемии COVID-2019 показала, что одним из важных нравственных качеств специалистов многих сфер стала просоциальная направленность, выражен-

ная в альтруизме, эмпатии, сотрудничестве, заботе, способности делиться и помогать другим, желании делать пожертвования и пр. В последние десять лет в России широкое распространение получило корпоративное волонтерство, связанное с благотворительностью и помощью обществу. И если для одних профессий (например, менеджер, IT-специалист, спортсмен) просоциальная направленность является атрибутом профессионализма личности, характеризует так называемые «мягкие» или надпрофессиональные навыки, то для других профессий (например, психолог, врач, пожарный) просоциальная направленность, определяя профессионализм деятельности, является качественной характеристикой субъекта, отражающей высокую профессиональную квалификацию.

Современными корпорациями уже нельзя управлять только на основе принципов экономической прибыли. Ключевыми элементами современной корпоративной идеологии и корпоративной безопасности является решение стратегических проблем развития человеческого капитала и формирования корпоративной культуры, основанной на принципах социального партнерства и социальной ответственности. Корпоративное волонтерство является частью корпоративной культуры, основанной на гуманистических ценностях, развитии инициативы и альтруизма. Корпоративное волонтерство предполагает непринудительное, свободное участие сотрудников в различных социальных программах при поддержке своей компании [1]. Говоря о значимости корпоративного волонтерства, П. Друкер и Д. Макьярелло отмечают в связи с этим, что во всем мире менеджмент превратился в социальную функцию [3].

Основными направлениями корпоративного волонтерства являются: поддержка социально уязвимых групп (дети-сироты, пожилые, инвалиды и пр.), помощь людям в трудной жизненной ситуации (беженцы, бездомные и пр.), защита природной среды, участие в развитии городской среды, помощь бездомным животным, поддержка здоровья и здорового образа жизни, донорство крови, поддержка мероприятий в сфере культуры и пр. Особым видом корпоративного волонтерства является наставничество и «pro bono» волонтерство, связанное с оказанием безвозмездной профессиональной помощи социально уязвимым группам (медицинские, юридические, образовательные и пр. услуги).

Корпоративное волонтерство рождается на стыке интересов сотрудника, компании и общества. Выгоды для сотрудников компаний от участия в корпоративном волонтерстве таковы: формирование и развитие профессиональных и социальных навыков, необходимых для жизни и построения деловой карьеры; укрепление

чувства удовлетворенности работой и компанией, улучшение навыков работы в команде; развитие творческого мышления и инновационного подхода к решению проблем; возможность самореализации в новой сфере и повышение уверенности в себе; расширение представлений о происходящих в мире и обществе процессах и включенность в общественную жизнь; возможность внести вклад в решение социальных проблем. Для компании корпоративное волонтерство позволит: сформировать положительный имидж компании в глазах работников (в том числе и потенциальных) и внешнего мира (прежде всего, местного сообщества); развить корпоративную культуру; повысить лояльность и ответственность сотрудников; сплотить коллектив в процессе совместной деятельности по достижению социально значимых целей, помощи и поддержки; улучшить социально-психологический климат в коллективе [10, 20].

Многочисленные исследования показали, что при реализации волонтерских программ организации сотрудник погружается в новую социальную среду, которая побуждает его находить нестандартные решения поставленных задач, что развивает лидерские качества, стрессоустойчивость, креативность мышления, навыки переговоров и умения быстро приспосабливаться к меняющейся обстановке [9]. Кроме того, любой вид волонтерской деятельности, чаще всего, положительно влияет на физическое и эмоциональное состояние человека, приносит ему моральное удовлетворение от включенности в общественную жизнь и внесения личного вклада в решение социальных проблем [14, 25].

В 2019 году нами было проведено сравнительное исследование на базе двух маркетинговых организаций. Результаты показали, что сотрудники организации, реализующей программу корпоративного волонтерства (корпоративная социальная ответственность), в большей степени разделяют ценности корпоративной безопасности, мотивированы на достижение успеха, у них выше коэффициент субъективных оценок позитивной психологической атмосферы, выше уровень сформированности профессиональной идентичности, характеризующийся сформированной профессиональной направленностью, потребностью в профессиональном групповом членстве, желанием выполнять профессиональные права и обязанности, поддерживать свое профессиональное развитие [7].

Вместе с тем, в России корпоративное добровольчество еще не достаточно распространено. Так, по данным ВЦИОМ около 66% россиян пока не были задействованы в корпоративных волонтерских мероприятиях. При этом потенциально корпоративное волонтерство может привлечь 80% работников [8]. Проведенное нами ранее иссле-

дование также показало, что корпоративное волонтерство не воспринимается россиянами как значимый вид просоциального поведения (занял 18 место в рейтинге из 29 видов волонтерства) [5].

Действенным фактором распространения практик корпоративного волонтерства может стать обретение им ресурсного статуса, когда оно будет восприниматься и оцениваться как желаемое поведение сотрудников, позволяющее решать задачи обеспечения корпоративной безопасности за счет формирования в организации благоприятного психологического климата, развития положительной групповой мотивации, в том числе при решении социально значимых проблем, а также развития у сотрудников духовно-нравственных качеств и психологической устойчивости.

Другим видом просоциального поведения в организации является гражданское поведение (*organizational citizenship behavior*), ориентированное на благо организации, позитивные и альтруистические формы взаимодействия сотрудников, выходящие за должностные обязанности и не предусматривающие материальное вознаграждение. Выделены такие его формы, как помощь коллегам; соблюдение норм организации; преодоление препятствий, которые встают на пути сотрудника; вежливость и уважение по отношению к коллегам; участие в общественных мероприятиях, идущих на благо организации [2, 24].

М. Куркуруто с соавт., изучая действия рабочих при возникновении несчастных случаев на химическом производстве, установили что просоциальное (помогающее) поведение способствует снижению мелкого травматизма, но не позволяет предупредить крупные аварии, в отличие от инициативного, проактивного поведения (*proactive safety behaviors*). Авторы отмечают, что просоциальные модели поведения проявляются в виде помощи коллегам и заботе об их благополучии, нацелены на обеспечение безопасности социальной группы и на содействие сотрудничеству и позитивным взаимоотношениям [18].

В научный оборот введено понятие «безопасное гражданское поведение» (*safety citizenship behavior*), которое характеризуется готовностью к обеспечению корпоративной безопасности и безопасности на рабочем месте, просоциальной поведенческой ориентацией и организационной вовлеченностью. На развитие данного поведения влияют организационная поддержка участия работников в обеспечении безопасности; психологический климат в коллективе; организационная приверженность сотрудников.

Просоциальная направленность как профессионализм личности характерна для профессиональных спортсменов. Спортсмены посто-

янно оказываются в ситуации морального выбора: руководствоваться принципами агрессивной борьбы и эгоцентризма либо лояльности, ответственности и справедливости. Бывает, что спортсмен, включаясь в соревновательную деятельность, снимает ответственность за моральные поступки, что приводит к распространению в спорте таких явлений, ухудшающих спортивную атмосферу, как мошенничество, физическая и вербальная агрессия. Наряду с этим, физическое воспитание и спорт могут способствовать развитию таких моральных ценностей, как уважение, честность, сотрудничество и помощь нуждающемуся [22]. Для обозначения форм поведения, основанных на указанных дихотомических нормах, в западной спортивной психологии используются термины просоциальное и антисоциальное поведение. В контексте профессиональной спортивной деятельности просоциальное поведение включает такие действия, как помощь травмированному спортсмену, помощь сопернику спортивным инвентарем, оборудованием, моральная поддержка товарища по команде и пр. В зарубежной психологии описаны предикторы просоциального поведения в спорте: социальная идентичность, моральная идентичность, эмпатия, мотивация в спорте, спортивное мастерство, тренерский стиль, психологический климат в команде [17, 21].

Проведенное нами исследование среди 126 профессиональных спортсменов показало, что большинство из них довольно часто проявляют просоциальное поведение в отношении товарищей по команде, просоциальное поведение в отношении соперников в основном демонстрируется редко. При этом с увеличением спортивного стажа наблюдается рост как просоциального, так и антисоциального поведения. Приобретая опыт участия в соревнованиях, спортсмены, с одной стороны, совершенствуют мастерство, проявляющееся в форме антисоциального поведения в отношении соперников и товарищей, с другой – проявляют большую заботу о товарищах по команде.

Опыт зарубежных исследований показал, что просоциальные поступки в отношении товарищей по команде способствуют формированию групповой идентичности и сплоченности спортсменов (референтная значимость, членство в команде), предупреждает эмоциональное выгорание.

Для специалистов помогающих профессий (психолог, социальный педагог, социальный работник, медицинский работник, спасатель, полицейский и др.) просоциальная направленность является критерием профессионализма деятельности. Профессии, ориентированные на оказание помощи предъявляют высокие требования к таким качествам как эмпатия, доброжелательность, социальная ответственность, самопожертвование, забота.

В 2018 году нами было проведено исследование по изучению просоциальной направленности пожарных. Профессия пожарного считается одной из самых опасных [6]. В экстремальной обстановке пожарному необходимо оценить ситуацию, принять верное решение и при этом иметь адекватное поведение. Профессиональная деятельность подразумевает не только риск для собственной жизни, но и ответственность за жизнь других людей, что указывает на ее просоциальный характер. Труд пожарных-спасателей относится к тем видам деятельности, отличительной особенностью которых является постоянное столкновение с опасностью. Чрезвычайные обстоятельства, являющиеся неотъемлемой частью профессионального опыта пожарных, создают экстремальные условия их деятельности в связи с угрозой для жизни, физического и психического здоровья сотрудников, а также с угрозой жизни, здоровью, благополучию окружающих, с массовыми человеческими жертвами и значительными материальными потерями [13].

Проведенные исследования показывают, что сотрудники Государственной противопожарной службы МЧС России чаще прибегают к просоциальным моделям поведения в стрессовых ситуациях [11]. Известны многочисленные факты самопожертвования пожарных во время тушения пожара и спасения людей.

Проведенное нами исследование показало, что у пожарных преобладают два типа просоциального поведения: «публичное» — людям, оказывающим помощь, необходима оценка действия со стороны других людей, им необходимо знать мнение значимых для них людей или общественного мнения в целом об их поступке; и «экстренное» — человек оказывает помощь просто потому, что другой человек нуждается в помощи, и ему приятно оказывать помощь в связи со сложившейся ситуацией. Также установлено, что стаж работы сотрудников оперативно-спасательных служб влияет на уровень просоциального поведения. Это свидетельствует о том, что просоциальное поведение, характеризующее профессионализм деятельности, формируется в профессионально значимых ситуациях [6].

Выявление просоциальной направленности спасателей-пожарных и мотивов принятия решений в экстремальной ситуации является одной из центральных проблем профессиональной пригодности и профессионального развития, потому что просоциальные установки связаны с идентификацией с группой, чувством долга и ответственностью, являются важными в побуждении человека к деятельности. Актуализация у субъекта профессиональной деятельности этих мотивов способна вызывать его активность в достижении общественно значимых целей и профессионального развития.

Подготовка специалистов различных помогающих профессий, должна быть направлена на формирование просоциальной направленности как основы профессионализма личности и профессионализма деятельности.

Проведенное в 2020 году исследование склонностей к альтруистическому поведению, типов просоциального поведения, отражающих тенденцию оказания помощи в зависимости от характера ситуации, ценностных альтруистических оснований позволило выявить специфику просоциальности среди студентов социономических направлений подготовки – будущих пожарных, педагогов, медиков.

Расчет критерия Фридмана выявил, что доминирующими альтруистическими тенденциями для будущих пожарных ($n=61$) стали помощь другу и помощь незнакомцу ($\chi^2=24,78, p<0,001$), доминирующими ценностями выступили самостоятельность, риск и новизна ($\chi^2=27,05, p<0,001$) [15]. Для будущих педагогов ($n=223$) доминирующими альтруистическими тенденциями стала помощь другу ($\chi^2=203,77, p<0,001$), ценностью – забота ($\chi^2=188,86, p<0,001$) [16]. Для будущих врачей ($n=97$) доминирует тенденция помощи незнакомцу ($\chi^2=63,22, p<0,001$) и ценность заботы ($\chi^2=74,75, p<0,001$). У студентов всех профилей (будущие пожарные, педагоги, врачи) доминирующим типом стало экстренное просоциальное поведение, выступающее своеобразным откликом на ситуацию, в которой требуется оказать помощь ($\chi^2_{\text{педагоги}}=151,05, p<0,001, \chi^2_{\text{медики}}=65,02, p<0,001$). Этот факт согласуется с профессиональной направленностью подготовки представителей социономических профессий.

Проактивной технологией в период вузовского обучения может быть технология «pro bono» волонтерства. В зарубежных исследованиях различают «традиционное волонтерство» как «дополнительные руки» и волонтерство, основанное на «профессиональном опыте, знаниях и умениях», которое иногда также называют «professional support». Главное отличие – использование каких-то специализированных профессиональных компетенций [23]. К. Киркланд пишет, что pro bono волонтер – это «компетентный индивид» (skillful individual), который предлагает другим свою профессиональную помощь бесплатно, и такая помощь может осуществляться как самостоятельно, индивидуально, так и через посредство группы или организации. Такая волонтерская помощь предполагает наличие определенной профессиональной квалификации волонтера, участвующего в ней как профессионал, а не просто как отзывчивый человек «с руками, ногами и горячим сердцем» [19].

Такая просоциальная практика дает возможность будущим специалистам, с одной стороны, получить опыт практической деятель-

ности (медицинской, психологической, юридической и пр.), с другой – выполнить важную социальную функцию безвозмездного служения обществу и профессии, ценность которой становится все более значимой в современном мире.

Литература

1. Белановский Ю. С. Корпоративное и социальное волонтерство. Опыт брендов и мнения экспертов. М.: Омега-Л, 2017.
2. Гулевич О. А. Гражданское поведение в организации: условия и последствия // Организационная психология. 2013. № 3. С. 78–96.
3. Друкер П. Ф., Макьярелло Д. А. Менеджмент. Пер. с англ. М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2010.
4. Кисляков П. А., Белов М. С., Шмелева Е. А., Корнев А. В. Психологическая оценка социального поведения в спорте // Теория и практика физической культуры. 2020. № 8. С. 82–85.
5. Кисляков П. А., Шмелева Е. А., Говин О. Современное волонтерство в воспитании просоциального поведения личности // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 6. С. 122–146. doi: 10.17853/1994-5639-2019-6-122-145.
6. Кисляков П. А., Шмелева Е. А., Тарасова А. Д. Просоциальные установки сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России // Пожарная и аварийная безопасность: материалы XIII Международной научно-практической конференции (Иваново, 29–30 ноября 2018 г.). Иваново: ИПСА ГПС МЧС РФ, 2018. С. 132–135.
7. Кисляков П. А., Шмелева Е. А. Формирование безопасного гражданского поведения средствами корпоративного волонтерства // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 22–23 октября 2020 г.). М.: Знание-М, 2020. С. 551–565.
8. Корпоративное волонтерство: реалии и потенциал роста. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9031>.
9. Левочкина Н. А., Костакова Н. Н. Корпоративное волонтерство в зарубежных странах: сущность и модели. Вектор развития современной науки: материалы XXX Междунар. науч.-практ. конф. М.: Олимп, 2018. С. 200–204.
10. Лескова И. В. Культура корпоративного волонтерства в российских организациях // Социальная политика и социология. 2018. № 16 (3). С. 129–136. doi: 10.17922/2071-3665-2017-16-3-129-136.

11. Матыцина Е. Н. Психологические особенности защитно-совладающего поведения сотрудников государственного пожарного надзора и пожарных частей ГПС МЧС России: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2012.
12. Психология профессиональной деятельности / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2004.
13. Савинков С. Н. Исследование проблемы формирования профессиональных качеств сотрудников МЧС России // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2017. Т. 16. № 6 (145). С. 45–53. doi: 10.17922/2071-5323-2017-16-6-45-53.
14. Шлихтер А.А. Направления и механизмы взаимодействия социально ответственного бизнеса с некоммерческим сектором США. М.: ИМЭМО РАН, 2010.
15. Шмелева Е.А., Океанская Ж.Л., Кисляков П.А. Методика изучения просоциальной активности обучающихся образовательных организаций МЧС России // Пожарная и аварийная безопасность. 2020. № 3 (18). С. 70–81.
16. Шмелева Е.А., Кисляков П.А. Просоциальная активность в жизненной траектории будущих педагогов // Жизненные траектории личности в современном мире: социальный и индивидуальный контекст: сборник статей I Международной научно-практической конференции. Кострома: КГУ, 2021. С. 244–249.
17. Alemdag S. Investigation of prosocial and antisocial behaviors of young athletes in terms of moral decision making attitudes // Pedagogics, Psychology, Medical-Biological Problems of Physical Training and Sports. 2019. V. 23. № 3. P. 112–117.
18. Curcuruto M., Griffin M. A. Prosocial and proactive “safety citizenship behavior” (SCB). The mediating role of affective commitment and psychological ownership // Safety Science. 2018. № 104. P. 29–38.
19. Frank E., Breyan J., Elon L. K. Pro bono work and nonmedical volunteerism among US women physicians // Journal of Women’s Health. 2003. № 12 (6). P. 589–598.
20. Gilder D. D., Schuyt T. N., Breedjik M. Effects of an employee volunteering program on the work force: The ABNAMRO case // Journal of Business Ethics. 2015. № 61 (2). P. 143–152.
21. Graupensperger S. A., Jensen C. J., Evans M. B. A meta-analytic review of studies using the Prosocial and Antisocial Behavior in Sport Scale: Associations among intergroup moral behaviors // Sport, Exercise and Performance Psychology. 2018. V. 7. № 2. P. 186–204.
22. Kavussanu M., Al-Yaaribi A. Prosocial and antisocial behavior in sport // International Journal of Sport and Exercise Psychology. 2019. V. 19 (2). P. 1–24.

23. Kirkland K. B. From quid pro quo to quid pro bono: Reshaping the influence of industry on health care epidemiologists // *Clinical Infectious Diseases*. 2010. № 50 (1). P. 93–97.
24. Organ D. W. *Organizational Citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
25. Raposa E. B., Laws H. B., Ansell E. B. Prosocial behavior mitigates the negative effects of stress in everyday life // *Clinical Psychological Science*. 2016. № 4 (4). P. 691–698.

Prosocial orientation in the professionalism of the individual and activity

P. A. Kislyakov¹, E. A. Shmeleva²

¹ Russian State Social University, Moscow, Russia, pack.81@mail.ru

² Russian State Social University, Moscow, Russia, Ivanovo State University, Shuya, Russia, Ivanovo Fire Rescue Academy of State Firefighting Service of Ministry of Russian Federation for Civil Defense, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters, Ivanovo, Russia, noc_shmeleva@mail.ru

The article considers the prosocial orientation in the context of personal professionalism as a supra-professional quality and professionalism of activity as a professionally important quality for professions of a socio-economic type. The role of corporate volunteering, prosocial behavior in sports, and the prosocial orientation of firefighters in their professional and personal development is revealed.

Keywords: professional personality, professional activity, prosocial orientation, corporate volunteering, organizational behavior, professional volunteering.

Эффективность профессиональной деятельности сотрудников железнодорожного транспорта: социально-психологические факторы

И. А. Курапова

*ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»,
г. Йошкар-Ола, Россия, kurapova.psy@mail.ru*

Статья посвящена проблеме эффективности профессиональной деятельности технического персонала железнодорожного транспорта, характеристике ее социально-психологических факторов. Под эффективностью профессиональной деятельности понимается комплексная характеристика профессиональной деятельности, включающая параметры продуктивности деятельности (как количественного показателя) и удовлетворенности деятельностью (как психологического показателя). Существует несколько подходов к определению факторов эффективности профессиональной деятельности, среди которых отдельно выделяются социально-психологические, включающие в первую очередь, характеристики социально-психологического климата, мотивации труда. Социально-психологический климат определяется параметрами межличностных отношений в коллективе, в частности уровнем конфликтности, открытости, организованности, целостности. Отмечается, что эффективность деятельности опосредуется особенностями как самой организации, так и содержанием деятельности технического персонала железнодорожного транспорта, среди которых выделяются монтеры пути и дежурные по переезду. Данная категория работников и составила выборку эмпирического исследования (120 человек). В соответствии с показателями продуктивности и удовлетворенности трудом выборка разделена на 3 группы по уровню эффективности профессиональной деятельности. Показаны особенности социально-психологических факторов в группе высокоэффективных и низкоэффективных сотрудников. Факторизация эмпирических данных позволила выделить 2 фактора эффек-

тивности профессиональной деятельности технического персонала железнодорожного транспорта: социально-психологический климат и организационный фактор.

Ключевые слова: эффективность профессиональной деятельности, продуктивность деятельности, удовлетворенность работой, социально-психологические факторы эффективности труда, технический персонал железнодорожного транспорта, социально-психологический климат, межличностные отношения, мотивация к работе.

Современные изменения в рыночной экономике ставят проблему повышения эффективности трудовой деятельности субъекта труда как на уровне государства, так и на уровне отдельной организации и конкретного человека. Профессиональная деятельность в современном обществе требует от человека длительного периода ее освоения, выработки соответствующего отношения к работе, что подразумевает значительные материальные затраты общества. Поэтому важно, чтобы каждый специалист как можно дольше и полнее воплощал свой профессиональный потенциал в решение профессиональных задач (С. А. Дружилов, Г. С. Никифоров). Как отмечает Е. М. Иванова, сложность решения данной проблемы обусловлена рядом объективных причин: динамическими процессами, вызванными социальными, экономическими, политическими и социально-психологическими преобразованиями в обществе; полисистемностью научного обеспечения ее решения; готовностью человека к адаптации и продуктивному преодолению преобразований в его жизни и профессиональной деятельности [6].

Эти изменения в обществе устанавливают объективную необходимость применения новых, более действенных методов повышения эффективности труда работников [13]. В практическом плане особую актуальность приобретают два взаимно связанных пути развития деятельности по приобретению высоких экономических показателей: во-первых, вложение капитала и внедрение новых технологий, во-вторых, активизация работников, раскрытие и развитие скрытого, потенциального резерва человеческого фактора (Э. Э. Галимова), так как основным потенциальным ресурсом эффективно использования преобразований в обществе является человек: его готовность к труду, отношение к жизни, его ценности и цели, социальная позиция и функциональное состояние, смысложизненные ориентации [5].

Поэтому возникает необходимость всестороннего изучения социально-психологических факторов эффективности профессиональ-

ной деятельности персонала, в том числе и на железнодорожном транспорте. Железнодорожный транспорт Российской Федерации в связи с экономическими и географическими особенностями страны является важнейшим фактором, обеспечивающим функционирование экономической системы страны, ее безопасность, сохранение территориальной целостности и предоставляющим возможность для регионального развития (И. Н. Макаров, О. А. Макаров).

Проблема эффективности профессиональной деятельности чаще изучается в рамках экономических наук в связи с понятием продуктивности деятельности, которое выражается в количественных показателях, в частности, выработки, трудоемкости и других показателях. Согласно Д. Парментеру, Д. Герберту, эффективность – это показатель уровня соответствия результатов той или иной деятельности поставленным в ее рамках задачам [12].

В психологии эффективность труда исследуется в рамках психологии труда, психологии профессионализма (В. А. Бодров, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова, Г. С. Суходольский). Эффективность деятельности субъекта труда можно рассматривать как интегральный показатель взаимосоответствия человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности, как комплексную характеристику профессиональной деятельности, выраженную в ее количественно-качественных показателях, а также детерминированную интегральными свойствами человека как личности, обеспечивающую достижение социально значимого результата и получение продуктов труда, соответствующих требованиям общества [6].

В рамках разработки концепции системогенеза деятельности В. Д. Шадриковым было сформулировано понятие параметров эффективности деятельности – «количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности» [16, с. 27]. К этим параметрам отнесены производительность, качество и надежность. Производительность характеризуется количеством продукции, выпущенной в единицу времени, качество – соответствием продукции ГОСТам и требованиям технологии, надежность с качественной стороны характеризуется как способность выполнять требуемые функции в заданный интервал времени, а с количественной стороны определяется вероятностью выполнения требуемых функций в течение заданного времени и в заданных условиях.

Близкими понятию эффективности труда выступают понятия результативности, успешности, продуктивности, оптимальности, рациональности.

В ряде исследований эффективности сделан акцент на продуктивность деятельности (Н. В. Васина, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин,

К. К. Платонов, А. П. Ситников, В. А. Чикер, А. К. Маркова), под которой понимают соответствие полученного результата поставленной цели. Н. И. Майзель, В. Д. Небылицын, Б. М. Теплов понятие эффективности трактуют как общую продуктивность или результативность деятельности в единицах объема произведенной работы, времени, затраченного на ее выполнение, и допущенных при этом ошибок.

Особое внимание при исследовании эффективности уделяется оптимальности (А. А. Деркач, Л. Г. Лаптев, В. Г. Михайловский, Р. Ф. Фуре), которая понимается как достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и усилий участников. Понятие рациональности деятельности рассматривается в целом ряде работ (Н. П. Ерастов, Б. Н. Колодиз, В. В. Новиков, А. А. Смирнов и др.). Часто эффективность рассматривается как комплекс параметров (В. А. Чикер, А. Л. Емельянов).

Обобщая определения параметров эффективности деятельности, отметим, что они отражают предметно-действенный аспект трудовой деятельности. Психологический и физиологический аспекты не могут быть зарегистрированы с их помощью, так как они не включены в изменяемое состояние результата/продукта [14]. Поэтому, по мнению Е. М. Ивановой, оценка эффективности деятельности субъекта труда с психологической точки зрения должна проводиться с учетом взаимосоответствия объективных и субъективных показателей результата трудового процесса: производительности, успешности и удовлетворенности. Производительность – показатель экономической эффективности труда. Успешность – показатель достижения субъектом значимых личностных и социальных целей в процессе сознательного преодоления и преобразования условий, препятствующих их выполнению. Удовлетворенность трудом является показателем осознания личностью своей востребованности в организации, в профессиональном коллективе, и осознания своей профессиональной компетентности [6].

В рамках современной психологии удовлетворенность трудом выступает как наиболее эвристичная и ресурсная характеристика [2]. К ее показателям относят собственно содержательные показатели трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального роста, признание со стороны социального окружения, показатели престижного и «имиджевого» характера и другие (Ф. Херцберг). Исследователи полагают, что удовлетворенность и эффективность деятельности взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга (Н. В. Журин, В. С. Магун, J. Siegal, D. Bowen). Эффективность деятельности явля-

ется причиной удовлетворенности содержанием труда и следствием удовлетворенности условиями труда и материальным вознаграждением (А. Бюсинг, О. С. Виханский, Ф. Н. Ильясов). Ю. Н. Лысенко считает удовлетворение работой одним из критериев эффективности профессиональной деятельности [9].

Учет удовлетворенности человека процессом и результатом труда является необходимым условием для адекватной, полноценной оценки эффективности его деятельности (Э. Э. Галимова). Некоторые ученые отмечают, что удовлетворенность трудом положительно влияет на эффективность (Н. Л. Волошинов, К. М. Гуревич), из высоких показателей эффективности деятельности вытекает удовлетворенность трудом, особенно в тех случаях, когда имеют место внешние вознаграждения (Н. В. Кузьмина, О. Н. Родина и др.).

Интегральная эффективность деятельности субъекта складывается из отдельных составляющих, определяемых соответствующими критериями эффективности (экономическими, социальными, психологическими, социально-экологическими и др.), каждый из которых обеспечивается своей подсистемой индивидуальных качеств человека [4].

Таким образом, анализ работ по изучению эффективности труда (В. А. Чикер, А. П. Егоршин, Г. В. Суходольский, А. К. Маркова, В. М. Снетков, А. Л. Буцык, С. А. Дружилов) показывает наличие различных подходов к оценке эффективности деятельности персонала. При этом эффективность профессиональной деятельности – комплексная взаимосвязанная система продуктивности, измеряемая в числовых показателях, и удовлетворенности как психологической, мотивационной детерминанты деятельности.

Многочисленные исследования посвящены изучению факторов эффективности различных видов деятельности (управленческой, бригадной, деятельности государственных служащих, военнослужащих, сотрудников внутренних дел, психологов, педагогов, спортсменов и т. д.): Г. Н. Аванесян, М. В. Блинкина, Е. Н. Гушина, А. Л. Журавлев, А. Б. Кузьмин, А. В. Лебеденко, Ю. Н. Лысенко, Г. В. Малешева, И. Н. Панарин, А. В. Решетниченко, И. В. Сыромятников, Ю. Н. Гурьянов, М. И. Дьяченко, В. Г. Зазыкин.

Проблема эффективности труда включает разные, но взаимосвязанные аспекты: социальные, экономические, технические, социально-психологические, психофизиологические, организационные и психологические. Каждый из аспектов или их совокупность можно рассматривать как факторы эффективности деятельности индивидуального и коллективного субъекта труда, с объективной и с субъективной точек зрения [5].

Существуют различные классификации факторов эффективности сотрудников. Так, Н. С. Пряжников выделяет следующие факторы эффективности: субъективные (состояние работающего человека; уровень подготовленности; профессионально-важные качества; мотивация) и объективные факторы (организация деятельности и рабочего места; санитарно-гигиенические; психофизиологические; эстетические и социально-психологические факторы). В. А. Бодров называет индивидуальные (субъектные): морально-нравственные качества, профессиональные качества, психологические, физиологические и физические особенности и групповые (объектные) факторы: средства деятельности, ее содержание, условия, организация, методы и критерии оценки субъекта деятельности [1]. При этом эффективность невозможна без высокой работоспособности и надежности работника (В. А. Бодров, Г. С. Никифоров).

С. А. Дружиловым выделены психологические факторы, статистически достоверно определяющие вклад в ту или иную составляющую общей эффективности. Эти факторы объединены в следующие блоки: блок личностных свойств; блок мотивации; блок психологической адаптации—дезадаптации; блок системы отношений человека; блок познавательных процессов (память, внимание, память и др.); операциональный блок (знания, умения, навыки) [4].

Таким образом, на эффективности деятельности организации сказываются всевозможные факторы, в составе которых можно выделить социально-психологический фактор. Данному фактору не всегда уделяется достаточное внимание, его игнорирование свойственно многим руководителям [8]. Так В. В. Назаренко описала индивидуальные и групповые детерминанты эффективности, определив первую как совокупность профессионально важных качеств сотрудников, а вторую как характеристику социально-психологического климата коллектива [11]. Значимость социально-психологического климата признают и другие исследователи (Е. А. Климов, О. Г. Носкова и др.). От социально-психологического климата зависит не только результативность совместной деятельности, выражающаяся в экономических показателях, но и отношение работников к деятельности, а также удовлетворенность работой в целом. Рассматривая социально-психологический климат в ракурсе существующей системы менеджмента организации, следует обратить внимание на стиль управления. Наиболее благоприятный климат устанавливается тогда, когда методы управления положительно воспринимаются коллективом [7].

Согласно Д. Г. Грачевой, наличие адекватной мотивации труда со стороны руководителя способствует улучшению продуктивности деятельности работников железнодорожного транспорта. Автором

были выявлены следующие факторы мотивации профессиональной деятельности железнодорожного персонала: признание заслуг, возможность для профессиональных достижений, ответственность, возможность карьерного роста [3].

Каждая профессиональная деятельность в отдельной организации имеет свою специфику и, соответственно, на ее эффективность влияют различные факторы в разной степени. С этой целью обратимся к особенностям организации труда в железнодорожном транспорте.

На железнодорожном транспорте выделяют следующие категории работников: рабочие, руководители и специалисты. Руководители и специалисты входят в структуру аппарата управления внутри различных подразделений, рабочий персонал напрямую задействован в производственном процессе и выполняет функции обслуживания путей сообщения железнодорожного транспорта. На железнодорожном транспорте кооперация реализована в виде бригад, технологически обособленных производственных участков, отделов и секторов аппарата управления.

Организация труда персонала на железнодорожном транспорте основывается на ряде особенностей, связанных с условиями профессиональной деятельности: непрерывность процесса перевозок и, соответственно, необходимость непрерывной работы по сменным или скользящим графикам; большая территория размещения структурных подразделений при едином технологическом процессе; опосредованное воздействие природно-климатических факторов при работе персонала на открытом воздухе; малочисленность кадров некоторых подразделений (так, некоторые категории работников, например, путейцы, электромонтеры, электромеханики, по одному или ограниченными группами обслуживают зафиксированные за ними участки пути); присутствие шума и вибрации при работе персонала на движущемся подвижном составе; наличие рабочих мест с повышенной теплоотдачей, неприятными запахами и загрязнением воздуха; присутствие элементов риска в работе (например, работа с высоким напряжением, работа в неудобной позе), а также повышенные требования к выполнению техники безопасности; воздействие высоких физических и психологических нагрузок; значительные расстояния внутри рабочей зоны, разъездной характер работы.

Работа монтеров пути связана с разного рода монтажными и демонтажными, а также ремонтными работами верхнего строения железнодорожного пути. Помимо этого, монтерами пути ведется контроль прочности, надежности и рабочего состояния всех комплектующих железнодорожного направления. Специальность мон-

тера пути относится к рабочим, поскольку ими выполняется ремонт и текущее обслуживание железнодорожных путей [10]. К обязанностям монтера пути относятся: замена рельс и шпал; перешивка путей; обточка рельс; выправка шпал; регулировка стрелочных механизмов; подгонка профилей стрелочных переводов; исправление пути на вздыбливаниях грунта; сборка рельсовых звеньев на специальных станках звеносборочной линии. В оборудование монтера пути входит в основном ручной инструмент: кувалда, лом, лапы для выдергивания костылей. Работы по обслуживанию железнодорожных путей, в основном, проводятся вручную, либо с помощью монтажных кранов.

Помимо монтеров к эксплуатационному персоналу относятся дежурные по переезду, выполняющие функцию обеспечения безопасности движения, контроль за состоянием сигнальных систем железнодорожного транспорта. В задачи дежурных по переезду входит: обеспечение безопасного движения поездов и другого транспорта, обеспечение исправного состояния шлагбаумов, светофорной и звуковой сигнализации, прожекторных установок, электроосвещения, радиотелефонной связи и других устройств на переезде. В оборудование дежурного по переезду входят различные сигнальные средства, в том числе петарды для ограждения возникшего препятствия для движения, сигнальный рожок, для подачи звуковых сигналов, сигнальные флаги и фонарь для подачи видимых сигналов для участников движения.

Особенности профессиональной деятельности технического персонала железнодорожного транспорта заключаются в обеспечении непрерывности и безопасности грузовых и пассажирских перевозок, наличии шума и вибраций, высокого выделения тепла, неприятных запахов на местах работ, наличии элементов риска в работе и тяжелого физического труда [10].

Для изучения социально-психологических факторов эффективности профессионального труда технического персонала железнодорожного транспорта было проведено совместно с Л. В. Шамовой эмпирическое исследование на базе ОАО «Мурашинская дистанция пути» Кировской области. В исследовании приняли участие 120 человек — мужчины (112 человек) и женщины (8 человек) в возрасте от 30 до 50 лет со стажем работы от 1 года до 10 лет. Выборку составляют монтеры пути, дежурные по переезду и бригадиры эксплуатационных участков.

В качестве предмета исследования выступили социально-психологические факторы эффективности профессиональной деятельности персонала, а именно социально-психологический климат, от-

ражающийся в межличностных отношениях в коллективе, стиле руководства, уровень профессиональной мотивации.

Для изучения эффективности профессиональной деятельности использовались:

1. Индивидуальный комплексный рейтинг работников (разработанный в организации).
2. Тест «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов).

Для изучения социально-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности применялись:

1. Методика «Социально-психологическая самооценка коллектива» (Р. С. Немов).
2. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом (А. Л. Журавлев, В. П. Захаров).
3. Тест «Диагностика конфликтности» (В. Ф. Ряховский).
4. Методика оценки мотивации личности (С. Соловьев).

Для количественной обработки данных использовались факторный анализ (метод главных компонент), t-критерий Стьюдента (с помощью SPSS Statistics v. 17.0).

Эффективность профессиональной деятельности определялась количественными показателями продуктивности и удовлетворенностью трудом. Для оценки продуктивности взят индивидуальный комплексный рейтинг работников, используемый в организации, согласно которому низкопродуктивными считаются работники с рейтингом от 1 до 2 баллов, высокопродуктивными — от 4 до 5 баллов, и среднепродуктивными являются работники, получившие 3 балла. Согласно рейтингу персонала, оценка продуктивности работника железнодорожного транспорта исчисляется исходя из следующих производственных показателей обеспечения безопасности движения поездов: количество технологических нарушений, приведших к задержке грузового поезда относительно нормативного графика движения поездов; нарушения порядка ограждений железнодорожных путей для предупреждения несчастных случаев с гражданами; количество неудовлетворительных километров; количество неисправностей 3 степени (неисправности, которые, при их неустранении после обнаружения могут достичь величин, значительно ухудшающих плавность движения поездов и повышающих интенсивность накоплений дальнейших деформаций пути); количество неисправностей 4 степени (неисправности, вызывающие увеличение сил взаимодействия пути и поезда до таких значений, при которых при небла-

гоприятных сочетаниях отступлений в загрузке поезда или нарушениях режима ведения поезда, может произойти сход подвижного состава с рельс); количество дефектов рельс; просадки в изостыках.

Исходя из количества нарушений по каждому показателю сотруднику присваивается оценка: чем меньше нарушений, тем выше балл. Впоследствии вычисляется средний балл, который и является показателем продуктивности профессиональной деятельности технического персонала железнодорожного транспорта.

Для оценки степени удовлетворенности трудом использовался тест «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов). Тест направлен как на самооценку, так и на целенаправленное изучение удовлетворенности работника, осуществляемое в рамках организации трудовой деятельностью.

На основе сопоставления показателей продуктивности и удовлетворенности трудом был определен уровень эффективности профессиональной деятельности технического персонала железнодорожного транспорта. В группу с высокой эффективностью профессиональной деятельности отнесены сотрудники с высокими показателями продуктивности и удовлетворенности трудом, а также с высоким баллом продуктивности и средним баллом по шкале удовлетворенности (до 33 баллов). В данную группу вошли 40% респондентов.

В группу со средней продуктивностью вошли сотрудники со средним баллом продуктивности и высокими, средними или ниже среднего показателями удовлетворенности (от 44 баллов), а также высокой оценкой продуктивности и низкими баллами удовлетворенности. Группу составляет 32,5% опрошенных.

Низкой эффективностью обладают сотрудники с низкой оценкой продуктивности и средними или ниже среднего баллами удовлетворенности трудовой деятельностью, среди которых 27,5% респондентов.

Показано, что высокоэффективные сотрудники более молодого возраста (39,3 года), чем низкоэффективные (42,3 года) ($t_3 = 2,2$, $p < 0,05$).

Изучение социально-психологического климата по методике «Социально-психологическая самооценка коллектива» Р. С. Немова показало, что социально-психологический климат в данном коллективе благоприятный: средние результаты по шкалам «ответственность», «организованность», «открытость», «контактность», «сплоченность», «стремление к сохранению целостности группы». У сотрудников преобладает средний уровень конфликтности (41,7%) (по методике В. Ф. Ряховского), однако у 33,3% персонала высокий уровень конфликтности, что свидетельствует о склонности сотруд-

ников прибегать к неконструктивным способам разрешения проблемных ситуаций.

Выявлены особенности социально-психологического климата у сотрудников с разным уровнем эффективности профессиональной деятельности.

Так высокоэффективные сотрудники отличаются большей склонностью сохранять целостность группы ($t_3 = 9,3$, $p < 0,01$), сплоченностью ($t_3 = 5,3$, $p < 0,01$), ответственностью ($t_3 = 4,6$, $p < 0,01$), организованностью ($t_3 = 6,4$, $p < 0,01$), контактностью ($t_3 = 5,6$, $p < 0,01$), открытостью ($t_3 = 5,6$, $p < 0,01$). При этом различия в оценке социально-психологического климата у среднеэффективных и низкоэффективных сотрудников отсутствуют, что говорит о схожем восприятии межличностных отношений в коллективе – как средневыраженных.

Сотрудники с высокой эффективностью профессиональной деятельности имеют более низкие показатели конфликтности, нежели низкоэффективные ($t_3 = 4,5$, $p < 0,01$) и среднеэффективные ($t_3 = 4,4$, $p < 0,01$) сотрудники. То есть сотрудники с высокими показателями эффективности труда в меньшей степени склонны к проявлению конфликтности.

Согласно результатам диагностики стиля руководства трудовым коллективом по методике А. Л. Журавлева и В. П. Захарова, примерно одинаковое количество сотрудников оценивают стиль руководства коллективом как коллегиальный (51,7%), то есть основанный на требовательности и контроле в сочетании с творческим подходом к выполняемым обязанностям, разделением труда и демократичностью принятия управленческих решений, и директивный (48,3%), базирующийся на строгости, требовательности, контроле руководителя за подчиненными и единоличном принятии управленческих решений. При детальном анализе данных наблюдается тенденция низкоэффективных сотрудников в большей степени оценивать стиль управления коллективом как директивный ($p \leq 0,05$).

Диагностика мотивации профессиональной деятельности показала преобладание низкого уровня мотивации к работе (40,8%), хотя сотрудников с высоким и средним уровнем мотивации примерно одинаковое количество (30% и 29,2%, соответственно) (по методике оценки мотивации личности С. Соловьева). При этом у сотрудников с высокой эффективностью профессиональной деятельности более низкие показатели мотивации к работе, чем у низкоэффективных ($t_3 = 4,5$, $p < 0,01$) и среднеэффективных ($t_3 = 4,9$, $p < 0,01$) сотрудников.

Для анализа первичных результатов исследования рационально использовать многомерные методы. Поэтому для обработки результатов исследования социально-психологических факторов эф-

фективности профессиональной деятельности эксплуатационного персонала железнодорожного транспорта был использован метод факторного анализа (метод главных компонент, Varimax-вращение). В результате произведенной обработки данных всей выборки было выделено два основных фактора, в каждый из которых вошли показатели с высоким факторным весом (таблица 1). Рассмотрим каждый из них более подробно.

В состав первого фактора со значимым факторным весом (более 0,5) вошли коллегиальный стиль управления (0,912), общая мотивация к работе (−0,859), а также такие показатели межличностных отношений, как конфликтность (−0,858), контактность (0,856), ответственность (0,854), открытость (0,847), стремление к сохранению целостности группы (0,804), сплоченность (0,796), удовлетворенность профессиональной деятельностью (−0,783), организованность (0,657).

Коллегиальный стиль управления подразумевает уровень взаимодействия руководителя с подчиненными, который характеризуется сочетанием требовательности и контроля с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Конфликтность сотрудников – это мера готовности последних к развитию и разрешению проблемных си-

Таблица 1

Результаты факторизации эмпирического массива данных

Фактор 1. Социально-психологический климат		Фактор 2. Организационный фактор	
Название переменной	Факторный вес	Название переменной	Факторный вес
Коллегиальный стиль управления	0,912	Продуктивность	0,942
Конфликтность	−0,858	Эффективность	0,932
Контактность	0,856	Директивный стиль управления	−0,438
Ответственность	0,854		
Открытость	0,847		
Стремление к сохранению целостности группы	0,804		
Сплоченность	0,796		
Удовлетворенность	−0,783		
Организованность	0,657		
Общая мотивация к работе	−0,859		

туаций социального взаимодействия внутри трудового коллектива путем их обострения. Контактность и открытость демонстрируют уровень межличностных отношений в коллективе. Ответственность отражает отношение к совместной деятельности. Стремление к сохранению целостности группы предполагает коллективизм, тенденцию к совместному решению вопросов, с целью сохранить и укрепить коллектив как целое. Сплоченность отражает степень приверженности к коллективу его членов, ответственность – регулирование деятельности в контексте выполнения норм и правил, приятных в организации. Под организованностью в данном случае понимается способность группы к самоуправлению. Удовлетворенность профессиональной деятельностью является показателем психологического отношения сотрудника к выполняемой трудовой деятельности и условиям ее протекания. Исходя из этих показателей, первый фактор был назван «Социально-психологический климат».

При этом, чем ниже конфликтность и выше удовлетворенность трудом, контактность, ответственность, открытость, стремление к сохранению целостности группы, сплоченность, организованность, тем выше эффективность профессиональной деятельности. Однако выявлена обратная взаимосвязь эффективности и общей мотивации к работе, показывающие, что чем выше эффективность сотрудников, тем ниже мотивация к работе. Ранее мы отмечали, что у высокоэффективных сотрудников уровень мотивации низкий, что требует дополнительного изучения причин сниженной мотивации сотрудников, среди которых может быть разочарование в своей профессии, пренебрежение к работе, связанных с кризисным состоянием сотрудников.

Во второй фактор с весом более 0,8 вошли такие переменные, как продуктивность (0,942), эффективность (0,932), директивный стиль управления (-0,438), вследствие чего он получил название «Организационный фактор». Продуктивность означает результат профессиональной деятельности, выраженный в количественных показателях, а директивный стиль управления – склонность к жесткой формальной дисциплине, контроль за действиями подчиненных. При этом, чем выше продуктивность деятельности и ниже директивный стиль управления, тем выше эффективность работы технического персонала железнодорожного транспорта.

Таким образом, на эффективность профессиональной деятельности технического персонала железнодорожного транспорта влияют организационные факторы и особенности социально-психологического климата, отражающиеся в характере межличностных отношений в трудовом коллективе.

Подводя итог, отметим, что эффективность профессиональной деятельности — комплексная взаимосвязанная система продуктивности, измеряемая в числовых показателях, и удовлетворенности как психологической, мотивационной детерминанты деятельности, т. е. эффективность является результатом совокупности продуктивности профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом. Эффективность сотрудника нельзя рассматривать в отрыве от самой организации. Влияние на нее тех или иных факторов напрямую зависит от содержания профессиональной деятельности в конкретной организации.

Так профессиональная деятельность технического персонала железнодорожного транспорта связана с тяжелым физическим трудом, выполнением сложных работ, высокой ответственностью за своевременное выполнение обязанностей и соблюдением техники безопасности на путях следования поездов в условиях кооперативного труда под постоянным руководством специалиста, контролирующего и отвечающего за исполнение работ по ремонту и содержанию железнодорожных путей.

В ходе эмпирического изучения социально-психологических факторов эффективности профессиональной деятельности технического персонала железнодорожного транспорта на базе ОАО «Мурашинская дистанция пути» Кировской области (120 сотрудников) были сделаны следующие выводы:

1. Эффективность профессиональной деятельности является комплексным показателем, состоящим из количественных показателей продуктивности и удовлетворенности трудом.
2. Технический персонал железнодорожного транспорта оценивает социально-психологические характеристики коллектива как средневыраженные, что позволяет говорить о благоприятном социально-психологическом климате в коллективе. При этом респонденты в большей степени оценивают стиль руководства коллективом как коллегиальный. В то же время у низкоэффективных сотрудников наблюдается тенденция оценивать стиль управления как директивный; они же проявляют более высокую тенденцию к проявлению конфликтности, но при этом более мотивированы к работе, нежели высокоэффективные.
3. На основе факторного анализа выделено два основных фактора эффективности профессиональной деятельности, в каждый из которых вошли показатели с высоким факторным весом: социально-психологический климат и организация.

В целом можно заключить, что социально-психологические факторы влияют на эффективность профессиональной деятельности и за-

ключаются в характере межличностных отношений (открытость, контактность, организованность, ответственность, сплоченность, сохранение целостности группы, бесконфликтность), стиле руководства (коллегиальный и директивный), мотивации к труду.

Литература

1. Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. М.: Пер Сэ—Логос, 2007.
2. Галимова Э. Э. Исследование роли эмоциональных составляющих в системе оценки удовлетворенности трудом и эффективности труда персонала. Образование и саморазвитие. Казань: Изд-во «Центр инновационных технологий». 2011. № 3 (25). С. 175—180.
3. Грачева Д. Г. Мотивационная система эффективности труда персонала в области железнодорожного транспорта // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. № 4. С. 267—270.
4. Дружилов С. А. Эффективность деятельности и индивидуальный ресурс профессионального развития // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 4. С. 161—164.
5. Иванова Е. М. О психологических механизмах повышения эффективности деятельности персонала в организации // Психология в экономике и управлении. 2016. № 1—2. С. 43—50.
6. Иванова Е. М. Психология и эффективность деятельности субъекта труда // Психология в экономике и управлении. 2013. № 1. С. 6—12.
7. Кукулите Т. Г., Карпова Е. А., Малышкина М. В., Ермакова Н. Н. Социально-психологический климат как фактор эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2018. № 3 (63). С. 53—61.
8. Лазаренко Л. А., Хорольская Т. Е. Влияние социально-психологического климата в коллективе на эффективность деятельности организации // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 2 (28). С. 150—156. doi: 10.24411/2309-4788-2020-10091.
9. Лысенко Ю. Н. Эффективность профессиональной деятельности: монография. Самара, 1998.
10. Медведева Г. Н., Завьялов А. М. Анализ трудовой деятельности монтеров пути // Проблемы безопасности российского общества. 2020. № 2 (30). С. 8—12.

11. Назаренко В. В. Влияние профессиональных качеств и психологического климата на эффективность деятельности торговых работников // Вестник Государственного университета управления. 2008. № 10 (48). С. 163–169.
12. Пармендер Д. Ключевые показатели эффективности. М.: Олимп-Бизнес, 2008.
13. Родионова Е. А. Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. 2011. Вып. 2 (124). С. 109–114.
14. Слепко Ю. Н. Параметры оценки эффективности профессиональной деятельности // Ярославский педагогический вестник. 2011. № 2. С. 216–220.
15. Толочек В. А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена // Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2. С. 20–38.
16. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007.
17. Siegal J. P., Bowen D. Satisfaction and performance: causal relationships and mediating effects // Journal of Vocational Behavior. 1971. V. 1. P. 263–269. doi: 10.1016/0001-8791(71)90027-3.

Efficiency of professional activities of railway transport employees: social and psychological factors

I. A. Kurapova

Mari State University, Yoshkar-Ola, Russia, kurapova.psy@mail.ru

The article is devoted to the problem of the effectiveness of the professional activity of the technical personnel of railway transport, the characteristics of its socio-psychological factors. The effectiveness of professional activity is understood as a complex characteristic of professional activity, including the parameters of the productivity of activity (as a quantitative indicator) and satisfaction with the activity (as a psychological indicator). There are several approaches to determining the factors of the effectiveness of professional activity, among which the socio-psychological ones are separately distinguished, including, first of all, the characteristics of the socio-psychological climate, labor motivation. The socio-psychological climate is determined by the parameters of interpersonal relations in the team, in particular by the level of conflict, openness, organization, integrity. It is noted that the effectiveness of the activity is mediated by the peculiarities of both the organization itself and the content of the activities of the technical personnel of rail-

way transport, among which there are track fitters and those on duty on the crossing. This category of workers constituted a sample of empirical research (120 people). In accordance with the indicators of productivity and job satisfaction, the sample is divided into 3 groups according to the level of professional activity efficiency. The features of socio-psychological factors in the group of highly effective and low-effective employees are shown. The factorization of empirical data made it possible to single out 2 factors of the effectiveness of the professional activity of railway technical personnel: the socio-psychological climate and the organizational factor.

Keywords: efficiency of professional activity, productivity of activity, job satisfaction, socio-psychological factors of labor efficiency, railway technicians, socio-psychological climate, interpersonal relationships, motivation to work.

Проблема деятельности в работах Е. А. Климова и А. Н. Леонтьева

О. Г. Носкова

*МГУ им. М. В. Ломоносова, факультет психологии, г. Москва, Россия,
nog4813@mail.ru*

В статье проводится сравнительный анализ психологических концепций деятельности А. Н. Леонтьева и Е. А. Климова с целью увидеть общее и отличное, объяснить причины разного толкования понятий. Предмет исследования – содержание понятий в двух теориях. Гипотеза исследования – содержание научной концепции меняется в результате изменения научной ориентации исследователя, поиска решения разных конечных задач. Метод исследования – понятийно-категориальный сравнительный анализ, историко-психологическое сопоставление текстов сравниваемых авторов. Результаты исследования подтверждают справедливость гипотезы. Концепция Е. А. Климова выстроена на основе идей А. Н. Леонтьева, не заменяет ее, но дополняет, отчасти трансформирует и развивает в контексте новых дополнительных задач прикладной психологии.

Ключевые слова: деятельность, труд, субъект труда, предмет деятельности, цель действия, виды действий, продукт труда, орудие труда, условия труда, классификация профессий, прикладная психология, психология труда, общая психология

Психологическая теория деятельности, разработанная трудами многих отечественных психологов (М. Я. Басов, С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев, Д. Н. Узнадзе, А. Н. Леонтьев, П. Я. Гальперин, Н. Ф. Талызина и др.), продолжает выполнять функции ключевой фундаментальной общетеоретической концепции, но остаются и вопросы, обусловленные особенностями использования ее в разных областях

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00782.

прикладной психологии. Замысел сравнительного историко-психологического исследования возник при подготовке статьи, посвященной характеристике концепции деятельности Е. А. Климова [12], главным содержанием которой было возможно более полно представить совокупность идеи Е. А. Климова, выдвинутых им в течение последних десятилетий его научной биографии

Цель настоящего историко-психологического исследования состоит в сравнительном анализе содержания психологических концепций деятельности в работах А. Н. Леонтьева и Е. А. Климова; предмет исследования — содержание понятий данных научных концепций, особенностей и отличий и их возможных причин.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что содержание понятий и терминов теории деятельности может быть особым в результате направленности автора концепции на изучение специфичных видов деятельности человека, а также в зависимости от прикладных задач, которые решаются с помощью научной концепции исследователем, от его представлений о проблемах, для которых могут быть в принципе использованы разрабатываемые понятия и категории научной теории.

Метод исследования — сравнительный понятийно-категориальный анализ, историко-психологическое сопоставление текстов сравниваемых авторов.

Рассмотрим далее кратко отличия концепции деятельности в работах А. Н. Леонтьева и Е. А. Климова, сравнивая последовательно содержание их структурных компонентов. В качестве сопоставляемых текстов были использованы публикации ученых, отображающие итоговые этапы их творчества: Для А. Н. Леонтьева — это три его статьи, опубликованные в журнале «Вопросы философии» в начале 1970-х гг., позже почти целиком вошедшие в его книгу «Деятельность. Сознание. Личность» (1975) [8, 9, 10, 11]. Для Е. А. Климова — это методическое руководство, посвященное программе психологического изучения профессии в целях профориентации [2], монография «Образ мира в разнотипных профессиях» [4] и учебники «Введение в психологию труда» [6] и «Основы психологии» [5].

Понятие деятельности

У А. Н. Леонтьева понятие деятельности соотносится с мотивом и потребностью личности; понятие *деятельность* применяется и для обозначения форм активности животных, а также для описания отдельных психических процессов (мыслительная деятельность, ориентировочная деятельность и пр.); последнее понятно и оправда-

но, так как в центре внимания ученого были при этом процессы филогенеза психики человека и, соответственно, проблема предыстории деятельности человека в активности животных [11, с. 99]. У Е. А. Климова понятие «деятельность» — процесс, осуществляемый человеком (ее субъектом), сознательно регулируемый и направленный на достижение социально значимых целей; понятие *деятельность* применяется только к человеку, но не к отдельным психическим процессам, или к активности животных [5, с. 196–197].

Структура активности личности, субъекта деятельности

В работах А. Н. Леонтьева структура активности человека представлена с помощью понятий *деятельность, действия и операции* [8, с. 104–106]. Как известно, конкретный акт поведения психолог может отнести к *деятельности* в том случае, если результат этой активности соотносится с мотивом (предметом актуальной потребности) субъекта; в том случае, если результат активности — цель, эта активность должна быть обозначена как *действие* (а не деятельность); наконец, если результат и процесс осуществления акта поведения практически не контролируются сознанием субъекта, то перед психологом — *операция*, а не действие или деятельность. Возможны переходы: деятельность-действие; действие-операция и наоборот; критерий идентификации эмпирического феномена человеческой активности с соответствующими понятиями — соотнесение его с мотивом, целью или способом достижения цели. Таким образом, в начале изучения некоей поведенческой активности человека психолог должен выяснить отношение субъекта к выполняемому процессу и способ участия его сознания в регуляции данной активности. В работах сотрудника А. Н. Леонтьева — П. Я. Гальперина — в целях управления процессом формирования умственных действий разработана структура действия, включающая ориентировочную часть, исполнение, оценку результата и контроль выполнения и результата.

Согласно Е. А. Климову, *структура* активности человека, как ее субъекта, включает активные (порождаемые субъектом) и реактивные (социально детерминированные) формы: деяния, действия, макроэлементы и микроэлементы действий [6, с. 171–172]. Критерий идентификации — уровень регуляции активности субъектом. Климовым высоко оценивается и используется гальперинская структура действия [3]. Термин *операция* не используется, возможно, в связи с тем, что данный термин был занят; еще в начале XX века он использовался в практике организации труда и производства. Слово «операция» тогда и до сих пор в этом контексте понимается как часть производст-

венного процесса, охватывающая трудовые функции (действия), выполняемые одним работником на ограниченной части производственного пространства с помощью установленного там оборудования.

Целеполагание

В концепции А. Н. Леонтьева цели выдвигает личность, хотя они и зависят от объективных условий [8]; цели связаны с мотивом; возможны переходы: мотив-цель, цель-мотив; Е. А. Климов, рассматривая феномены целеполагания субъекта труда, выделяет цели, социально заданные и принятые субъектом для выполнения, которые должны быть непременно достигнуты субъектом труда с соблюдением социально регламентированных характеристик, а также и цели, порожденные субъектом самостоятельно. Анализируется их соотношение, возможные конфликты, взаимопереходы [6, с. 66–68].

Предмет деятельности

Для А. Н. Леонтьева предмет деятельности (или предметное содержание деятельности) – это предмет потребности его субъекта. Предмет деятельности, по Леонтьеву, существует в двоякой форме: и как внешний относительно субъекта объект, вещь, и как его образ, порожденный в сознании субъекта. Последнее имеет место в том случае, если он соотнес свою потребность (как нужду) именно с данным объектом-предметом, то есть его потребность стала предметной [8, с. 98]. Леонтьев подчеркивает, что конкретные виды деятельности могут различаться по разным признакам (по их форме, по способам их осуществления, по их эмоциональной напряженности, по их временной и пространственной характеристике, по их физиологическим механизмам и т. д. Однако основное, что различает одну деятельность от другой, состоит в различии их предметов. Ведь именно предмет деятельности и придает ей определенную направленность» [там же, с. 104]. Для Леонтьева направленность личности определяется ее потребностями и их осознанием в форме личностного смысла деятельности и ее компонентов [10, 11].

Для Е. А. Климова понятие *предмет деятельности* имеет иное значение, он дает такое определение: «Предмет труда (предметная область, предметное содержание деятельности) – система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту» [6, с. 70]. Однако это не означает игнорирования Климовым отношений субъекта деятельности к себе, к явлениям

окружающей действительности (и других аналогов смысловых отношений), которые, в частности, представлены в его обзоре психических регуляторов деятельности человека [6, с. 33–48].

Продукт деятельности

А. Н. Леонтьев специально не обсуждает эту тему; для Е. А. Климова, напротив, это понятие важно. *Продуктом труда* он именуется результат действий, адекватный социально заданной цели, обладающий ожидаемым набором полезных качеств. Другими словами, подчеркивается, что не всякий результат действий (деятельности) соответствует нормативно заданному продукту. Требуемые чувственные и вербальные характеристики продукта деятельности должны быть усвоены субъектом трудовой деятельности, представление о продукте труда составляет важную часть профессионального опыта, содержание профессиональных знаний и, следовательно, содержание образовательных программ. Поэтому для Е. А. Климова было важно разработать для психологов некую схему множества возможных объектов, явлений, составляющих разнообразие продуктов трудовой деятельности. Все множество продуктов труда разделено Климовым на три вида, по форме (фактуре): 1) продукты труда, длительно существующие целостности, системы; 2) процессы, функциональные эффекты, состояния систем; 3) информация, знаково-символические объекты. Второе основание членения множества продуктов труда — специфические области их существования (мир субъективной реальности), либо внешняя по отношению к человеку-потребителю продуктов реальность; последняя, в свою очередь, делится на явления природного мира, либо мира культуры [7, с. 129].

Орудия деятельности

А. Н. Леонтьев рассматривает орудия деятельности (как частный случай, орудия труда) в самом общем виде, это средства, с помощью которых человек преобразует внешний мир и в этом процессе — меняет самого себя. Культурно-историческая теория психики Л. С. Выготского, идеи которого развивает и А. Н. Леонтьев, ставила задачу объяснить специфические особенности психики человека по сравнению с животными, появившиеся в результате филогенеза, и также механизмы превращения ребенка, как существа, способного к реактивному поведению, в человека, произвольно, сознательно управляющего своим поведением. Произвольное поведение это поведение опосредованное; средством овладения своими действиями являются

знаки, символы, язык, речь. В теории деятельности А. Н. Леонтьева рассматриваются общие психологические механизмы перестройки высших психических функций от их натуральной формы к произвольной, сознательно регулируемой, специфически человеческой, отличающей человека от высших животных и взрослого социализированного человека от младенца. По А. Н. Леонтьеву внешние предметные средства трудовой деятельности, какими бы сложными они ни были, остаются орудиями, и не могут стать субъектами деятельности. Леонтьев не рассматривает конкретные формы орудий деятельности, как и те специфические трансформации, которые порождает овладение ими субъектом деятельности. Это частные вопросы, но именно такие вопросы интересны для Е. А. Климова, которому важно в целях профориентации и профконсультации объяснить и описать профессиональные способности человека, как следствия овладения им особенными орудиями в конкретной деятельности. Климов разрабатывает группировку разновидностей внешних предметных и функциональных орудий-средств трудовой деятельности, как познавательный инструмент психологов-профконсультантов [6, с. 150–155].

Условия деятельности, среда

Для А. Н. Леонтьева характеристика условий деятельности, среда не являются значимыми конструктами и специально не обсуждаются. Для концепции Е. А. Климова понятие условий деятельности субъекта важно, так как факторы условий могут менять состояния, ресурсы, внутренние возможности субъекта деятельности и, понимая закономерные связи условий, процессов и результатов деятельности психологи могут оценивать варианты организации труда, предлагать рекомендации по оптимизации труда. Ученый разработал обзорную характеристику условий труда, охватывающую внешние и внутренние условия, кроме того, выделены варианты условий по степени их изменчивости [6; 7, с. 147–150]. Понятие условий деятельности характеризует особенности среды, как системы, в которую включается работающий человек. Предлагаются разновидности производственной среды, в которых важно ориентироваться психологу, изучающему профессию. К частным разновидностям среды предлагается относить – среду предметную, витальную, важную для жизни, физико-химическую; информационную; социальную среду. Проявлениями социальной среды являются – форма организации труда, трудовой договор, организационная культура, контакты, взаимодействия, типы профессионального общения. Психологу труда

важно учитывать экономические условия труда; разнообразные риски (для жизни и здоровья субъекта деятельности, его материальных ресурсов, социального статуса, карьерного роста, и пр.), так как все эти характеристики должны адекватно отображаться в сознании субъекта труда и учитываться им в регуляции трудовой активности.

Функциональное содержание деятельности

А. Н. Леонтьев рассматривает этот вопрос в самом общем виде, для него важен принцип соответствия строения внешней и внутренней деятельности; традиционные психические функции (ВПФ) заменяются терминами психические процессы, действия, компоненты психической деятельности. Для Е. А. Климова функциональное содержание деятельности предстает в форме выделения психических действий (имеющих цель, ориентиры, исполнение и контроль, при этом используется модель структуры действия П. Я. Гальперина); предлагается программа анализа психических действий, как разновидностей профессиональных действий (перцептивных, мнемических, контроля и самоконтроля, логических, имажинитивных, сенсомоторных, коммуникативных и организационных), предлагается метод психологического функционального анализа деятельности, состоящий в психологической интерпретации содержания профессиональных задач [5, с. 151–195].

Содержание сознания личности

А. Н. Леонтьев рассматривает этот вопрос в общем виде, выделяя в содержании сознания личности такие компоненты как чувственная ткань, значения и смыслы, но, видимо, для Алексея Николаевича главной задачей было объяснить процессы возникновения и развития (в фило- и онтогенезе) структуры сознания и его механизмов, отвлекаясь от проблем содержательного наполнения сознания у конкретных обследуемых личностей в данный момент времени [9]. Е. А. Климов рассматривает данный вопрос так, чтобы психологу было понятно, зачем это все нужно изучать и как организовать конкретное эмпирическое исследование феноменов содержания сознания субъектов трудовой деятельности, изучение которых предлагается рассматривать, руководствуясь *обзорной схемой психических регуляторов труда* [6, с. 33]. Эта схема включает разновидности чувственных и вербальных образов объектных компонентов трудового поста, всех составляющих профессиональных задач и условий их достижения, образное отображение себя как субъекта деятельности, а также традиционно

изучаемые в психологии разновидности субъект-субъектных и субъект-объектных отношений. Содержание сознания субъекта труда – составляет *предметное содержание его деятельности*.

Образ мира

Для А. Н. Леонтьева образ мира – категория, отражающая в первую очередь личностные особенности субъекта деятельности [11]. Е. А. Климов эмпирически проверяет предположение о том, что у представителей разнотипных профессий образ мира своеобразен, как следствие типичных особенностей предметного и функционального содержания осуществляемой ими профессиональной деятельности [4].

Классификация видов деятельности

Эта тема не затрагивалась А. Н. Леонтьевым, так как, видимо, перед ним не стояло соответствующей исследовательской задачи. Для Е. А. Климова данный вопрос оказался существенно важным в связи с задачами профориентации и профконсультации молодежи. Под руководством Е. А. Климова в начале 1970-х годов была разработана с начала 100-признаковая многоцелевая эмпирическая классификация профессий, опробованная на значительном множестве специальностей, по которым проводилось обучение в профтехучилищах Ленинграда [2], затем была предложена компактная (16-признаковая) классификация профессий, которую могли усвоить и использовать старшеклассники [7]. Каждая профессия рассматривается как многопризнаковый объект. Признаки профессий упорядочены в 4 яруса, базовый ярус – типы профессий по *предмету труда* (социономические, технономические, сигнономические, биономические и артономические), второй ярус – группы профессий по *преобладающей трудовой задаче*, и ее *цели* (преобразовательные, гностические, изыскательские); на третьем ярусе – группы профессий по главным *орудиям труда*, применяемым профессионалом (ручные, механические, автоматизированные, функциональные); четвертый ярус делит профессии по характеристикам *условий труда*, предъявляющим специфические требования к индивидуально-личностным качествам работника, его здоровью (условия бытовые, работа на открытом воздухе, работа в необычных, экстремальных условиях, работа в условиях повышенной моральной ответственности работника). В конкретной профессии может быть сочетание любых признаков каждого уровня, и место профессии в классифика-

ции определяется выделением преобладающих признаков в каждом ярусе, при этом складывается «формула» данной профессии, которую можно соотнести с особенностями оптанта (человека, выбирающего профессию).

Научная и прикладная ориентация теории

Теория деятельности А. Н. Леонтьева и его ближайших коллег (П. Я. Гальперин, Н. Ф. Талызина, З. А. Решетова, В. В. Давыдов, Д. Б. Эльконин и др.) с самого начала была направлена в первую очередь на проблемы обучения, воспитания и развития детей и подростков. Она оказалась также полезной в объяснении феноменов восстановления нарушенных психических функций при ранениях рук бойцов, пострадавших во время II мировой войны. Леонтьевская теория деятельности, с ее центрацией на потребностях и смыслах личности, реализуемых в исследуемой деятельности, — несомненно, полезна. Она применяется, насколько нам известно, в объяснении феноменов трансформации личности на разных этапах ее жизни, в психологической работе с представителями разных возрастов, в самых разных жизненных ситуациях. Концепция деятельности Е. А. Климова в своем создании была ориентирована на иные прикладные задачи, а именно, на исследование формирования и функционирования человека как субъекта труда. Климовская концепция может использоваться как в интересах работодателей, так и в интересах личности профессионала, объекта консультирования и оказания психологической помощи. Эта концепция помогает изучать как внешнюю предметную трудовую деятельность, так и внутреннюю деятельность (внутрисубъектную), а также их сочетания. Климовская концепция, как нам представляется, адекватна новым прикладным задачам, для решения которых недостаточно объяснить процесс формирования, развития ПВК, но важно объяснять и само функционирование человека как субъекта труда (ибо он не только развивается, но еще и повседневно выполняет заданные трудовые обязанности).

Какие специфические задачи практики стоят перед психологами труда, инженерными психологами и эргономистами, организационными психологами?

- задачи проектирования личного профессионального плана, прогнозирования успешности будущей профессиональной деятельности;
- рационализации условий труда и средств труда, участия в проектировании новых видов труда;

- содействия росту производительности и качества труда, профилактики ошибок в труде;
- рационализации функциональных состояний, повышения работоспособности субъектов труда;
- преодоления утомления, стресса, монотонии;
- содействия профессиональному обучению и повышению квалификации;
- профилактики травматизма и аварийности в труде и пр.

Современных прикладных психологов волнует вопрос о том, какую концепцию предпочесть для психологического изучения нетрудовых, непрофессиональных видов деятельности (деятельности общения, игровой, спортивной, досуговой и пр.)? С чего начать исследование, как соотносить в своей работе разные психологические концепции деятельности?

Не претендуя на единственно верное решение, можно дать следующий предварительный совет. Виды деятельности человека целесообразно представить как некий *континуум*, включающий множество деятельностей, отличающихся по степени социальной регламентации их содержания, целевой направленности, способов и орудий осуществления, условий.

Для деятельностей, где социальная регламентация *максимальна* – подходит больше концепция Климова (но она не исключает одновременного привнесения субъектом его собственных целей, вариаций способов выполнения в их фрагментах, творческого отношения субъекта к скоростным параметрам и пр.). Для деятельностей, *где нет жесткой регламентации* указанных компонентов – действительно, предметное содержание порождается субъектом деятельности и все ее трансформации инициируются смыслами, актуальными изменениями потребностей, и связанных с ними мотивами действующей личности. Здесь – более адекватной оказывается концепция А. Н. Леонтьева.

Выводы

1. Л. С. Выготский выделил в своей замечательной рукописи «Исторический смысл психологического кризиса» (1927) две главных причины развития психологии (открытого кризиса начала XX в.) – 1) многообразии философских позиций психологов и 2) развитие практики, прикладной психологии. И в наше время практика, новые прикладные задачи, которые берутся решать психологи, остается одним из главных двигателей развития

- психологической теории (психологической теории деятельности).
2. Развитие психологической теории происходит не только в виде приложения сложившихся концепций к новой области практических задач, но сами новые специальные практические задачи и ориентация исследователей на их решение способствуют изменению и дополнению ранее оформленных теорий.
 3. Своеобразие практических задач психологии труда и инженерной психологии – главная причина новаций в психологической теории деятельности Е. А. Климова при ее сравнении с теорией А. Н. Леонтьева, их философские позиции едины (оба ученых используют положения марксистской философии).
 4. В психологическом изучении человека как профессионала и его трудовой деятельности, *полезно, по нашему опыту, начинать с выяснения вопроса о том, в какой мере деятельность социально задана, культурно-исторически, объективно регламентирована, что именно в ней нормировано, и далее, – что приносит (или может принести) – конкретный субъект деятельности, личность в осуществление деятельности.*
 5. Психологическая концепция деятельности Е. А. Климова не заменяет теорию деятельности А. Н. Леонтьева, но опирается на нее, развивает и существенно ее дополняет.

Литература

1. Выготский Л. С. Исторический смысл психологического кризиса (1927) // Л. С. Выготский. Собр. соч. В 6 т.: Т. 1. М.: Педагогика, 1982. С. 291–438.
2. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. К психологическим основам научной организации труда, учения, спорта. Казань: КГУ, 1969.
3. Информационно-поисковая система «Профессиография» / Под ред. Е. А. Климова. Л.: ВНИИ проф. тех. образования, 1972.
4. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995.
5. Климов Е. А. Основы психологии. Учебник для вузов. М.: Культура и спорт–Юнити, 1997.
6. Климов Е. А. Введение в психологию труда. Учебник. 2-е изд. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2004.
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: ИЦ «Академия», 2004.

8. Леонтьев А. Н. Проблемы деятельности в психологии // Вопросы философии. 1972. № 9. С. 95–108.
9. Леонтьев А. Н. Деятельность и сознание // Вопросы философии. 1972. № 12. С. 129–139.
10. Леонтьев А. Н. Деятельность и личность // Вопросы философии. 1974. № 4. С. 87–97.
11. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Изд-во политической литературы, 1975.
12. Носкова О. Г. Проблемы психологии деятельности и ее субъекта в творчестве Е. А. Климова (к 90-летию со дня рождения) // Психологический журнал. 2021. № 2. С. 120–128.

The problem of activity in the works of E. A. Klimov and A. N. Leontiev

Olga G. Noskova

Faculty of Psychology; Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, nog4813@mail.ru

The article provides a comparative analysis of the psychological concepts of the activities of A. N. Leontiev and E. A. Klimov in order to see the common and the different, to explain the reasons for the different interpretation of the concepts. The subject of research is the content of concepts in two theories. Research hypothesis – the content of scientific concepts changes as a result of a change in the scientific orientation of the researcher, the search for solutions to various final problems. The research method is a conceptual and categorical comparative analysis, a historical and psychological comparison of the texts of the compared authors. The results of the study confirm the validity of the hypothesis. The concept of E. A. Klimov is built on the basis of the ideas of A. N. Leontiev, does not replace it, but supplements, partially transforms and develops in the context of new additional tasks of applied psychology.

Keywords: activity, labor, subject of labor, subject of activity, purpose of action, types of actions, product of labor, instrument of labor, working conditions, classification of professions, applied psychology, labor psychology, general psychology.

Системогенетический подход к определению и классификации деятельностно важных качеств профессионала

Ю. П. Поварёнков

*Ярославский государственный педагогический университет
им. К. Д. Ушинского, г. Ярославль, Россия, u.povarenkov@yspu.org*

В статье обосновывается классификация деятельностно важных качеств (ДВК) профессионала, которые являются субъективными детерминантами профессионального становления и реализации личности. Дано развернутое определение ДВК профессионала. Выделено и описано две группы ДВК: профессионально важные (ПВК) и метапрофессионально важные качества (МПВК). Показано, что в общем случае ПВК и МПВК, которые образуют систему ДВК, классифицируются по двум основаниям: виду и форме деятельности. По форме деятельности ДВК делятся на 4 группы в полном соответствии с 4 выделенными формами деятельности профессионала: ДВК, влияющие на эффективность функционирования, реализации деятельности; ДВК, которые влияют на успешность освоения, формирования, становления деятельности; ДВК, влияющие на эффективность саморегуляции реализации деятельности; ДВК, влияющие на эффективность саморегуляции освоения деятельности. По второму основанию выделяются ПВК различных типов и видов профессиональной деятельности (см., например, классификацию Е. А. Климова) и МПВК различных видов метапрофессиональной деятельности (оптационной, адаптационной, учебно-профессиональной и т. д.).

Ключевые слова: профессионально важные качества, метапрофессионально важные качества, деятельностно важные качества.

Введение

В психологии редко используется понятие деятельностно важных качеств (далее – ДВК), поэтому сразу же определимся с его со-

держанием. С позиций системогенетического подхода к ДВК будем относить те индивидуальные качества субъекта, которые влияют на эффективность, успешность выполняемой им деятельности и через которые она реализуется. Из определения следует, что содержание и специфика ДВК определяется содержанием и спецификой той деятельности, которую выполняет человек. При таком понимании ДВК приобретает статус общепсихологического понятия, которое применимо к анализу и выделению качеств человека, влияющих на эффективность любых типов и видов деятельности. Следовательно, мы можем говорить о ДВК игровой, учебной, трудовой, познавательной деятельности, деятельности общения, политической, экономической деятельности и т. д.

В настоящей статье, как это следует из ее названия, мы будем использовать более частное понятие: деятельностно важные качества профессионала (далее — ДВКП). Под ДВКП будем понимать индивидуальные качества субъекта, которые влияют на эффективность всего многообразия типов, видов и форм деятельности профессионала. Обращаем внимание читателя, что в данном определении речь идет не о профессиональной деятельности человека, а о различных деятельностях профессионала, подробная классификация, которых представлена в наших предыдущих работах [12].

Вводя в обращение понятие ДВКП, мы преследуем следующие цели. Во-первых, мы хотим показать, что широко используемые в психологии понятия, привязанные исключительно к профессиональной деятельности человека (профессионально важные качества, профессиональная пригодность, профессиональная готовность и т. д.) являются лишь частными видами ДВКП. Следовательно, к этим качествам не может быть сведено всё многообразие ДВКП формирующегося и сформировавшегося профессионала, так как он реализует различные типы, виды и формы деятельности, а не только профессиональную деятельность.

В-вторых, мы хотим осуществить систематизацию и классификацию всего многообразия ДВКП профессионала, которые выявлены и уже описаны в психологии, а также тех, которые ждут своего определения и описания. Для построения классификации можно использовать различные основания, назовём некоторые из них: связь ДВКП с различными типами и видами деятельности профессионала, связь ДВКП с различными формами деятельности профессионала, уровень интегративности-парциальности ДВКП и ряд других, которые будут указаны ниже.

Насколько актуальна в психологии проблема определения и классификации ДВКП?

Анализ многочисленных работ по психологии труда, организационной психологии, психологии карьерного развития свидетельствуют, что данная проблема актуальна, прежде всего, в практическом плане. Действительно, во многом работа с персоналом связана с выявлением и диагностикой ДВКП, с их формированием и развитием, их оценкой (профессиональная аттестация), а в случае необходимости и с их коррекцией и т. д. Поэтому классификация всего многообразия ДВКП и характеристика их особенностей, является необходимым условием эффективной работы психолога с персоналом организации.

Теоретическая актуальность проблемы определения и классификации ДВКП видится в том, что в настоящее время в психологии разработано и используется большое количество понятий, которые подпадают под определение ДВКП, обозначенное выше. Но эти понятия слабо соотнесены между собой, иногда дублируют друг друга и, в основном, привязаны к выполнению субъектом труда лишь профессиональной деятельности, забывая о том, что он осуществляет и другие виды и формы деятельности.

Следует признать, что в психологии предпринимаются попытки систематизировать ДВКП, одну из наиболее успешных попыток предпринял В. А. Толочек [18]. В основу его систематизации качеств положен вектор развития субъекта профессиональной деятельности. Однако предложенная В. А. Толочек классификация сопряжена, по утверждению автора, исключительно с профессиональной деятельностью субъекта и ее эффективностью. Но, как было показано нами [18], профессиональная деятельность важный, но не единственный тип деятельности профессионала.

Приведем не полный список ДВКП, представленных в литературе: профессиональные способности и мотивы, профессиональные знания и умения, профессиональный опыт и профессиональная одаренность, профессиональная направленность, профессиональная пригодность, профессиональная готовность и компетентность, профессиональные ресурсы и потенциалы, софт и хард качества (навыки) и т. д. Эти понятия нуждаются не только в систематизации, но и в более расширительном толковании, с учетом многообразия деятельностей профессионала

Классификация ДВКП на основе выделения типов и видов деятельности профессионала

Данная классификация ДВКП опирается на выделение типов деятельности, которые может выполнять профессионал. Подробный

анализ типов и видов деятельности профессионала, обоснование их выделения рассмотрен в нашей статье [13], здесь мы лишь кратко коснемся данной проблемы.

Первая классификация типов деятельности в отечественной психологии была предложена С. Л. Рубинштейном [17]. Он выделил три типа деятельности: игру, учение, труд. Анализируя классификацию С. Л. Рубинштейна, Б. Г. Ананьев выделил ее достоинства и недостатки и предложил свою, по его мнению, более психологически точную классификацию деятельностей, в которую вошли труд, познание и общение [1].

Третья классификация типов деятельности, на которой имеет смысл остановиться, предложена М. С. Коганом. Опираясь, прежде всего, на психологическое содержание субъектно-объектных отношений, автор выделяет 4 типа деятельностей: преобразовательную, познавательную, ценностно-ориентационную и коммуникативную [5, с. 53].

Данные классификации являются общепсихологическими и несомненно важны для понимания механизмов функционирования психики и сознания человека. Но они носят слишком обобщенный характер, чтобы можно было их использовать для дифференциации видов деятельности профессионала. Поэтому для целей нашей классификации мы воспользовались методологией «задачного» подхода к пониманию профессионализации, который активно реализуется в психологической теории профессионального и карьерного развития личности [22, 23]. В рамках данного подхода основанием для классификации типов и видов деятельности профессионала выступают индивидуальные и нормативные задачи, которые решает субъект труда на разных этапах профессионального становления и реализации [13].

Нами было выделено 2 основные группы таких задач. Первая группа задач профессионала связана с созданием потребительских стоимостей, а вторая – с воспроизводством и реализацией самого субъекта труда, способного решать первую группу задач. Их можно назвать задачами карьерного и профессионального становления и реализации профессионала.

В соответствии со спецификой решаемых задач можно выделить 2 типа деятельности профессионала: профессиональную и метапрофессиональную, по терминологии Мирвиса и Халла [21].

Специфика профессиональных видов деятельности заключается в том, что они, как было отмечено выше, ориентированы на создание потребительских стоимостей. Поэтому эти виды деятельности соответствуют по своему названию конкретной профессии или специальности. По данному основанию традиционно выде-

ляются педагогическая, медицинская, юридическая, адвокатская, столярная, токарная, слесарная деятельность и т. д. Эти виды деятельности профессионала строго соответствуют специфике конкретной профессии, специфике решения конкретных профессионально-производственных задач. Именно эти виды деятельности и называют профессиональными, так как для их выполнения требуются специальные профессиональные знания, умения, способности и т. д. (Г. В. Суходольский).

Специфика метапрофессиональных видов деятельности заключается в том, что они обеспечивают становление и реализацию самого профессионала. Эти виды деятельности можно называть метапрофессиональными в соответствии с содержанием решаемых метапрофессиональных задач. По данному основанию выделяют опционную, учебно-профессиональную, адаптационную, совладающую деятельность и т. д. В силу недостаточной изученности многие из этих видов деятельности не обладают четкими названиями. Для их обозначения используются различные словосочетания типа совладающее профессиональное поведение, планирование профессиональной карьеры, реализация и корректировка профессиональной карьеры, профессиональное самоопределение, профессиональная самореализация и т. д.

Метапрофессиональные виды деятельности профессионала, как это следует из анализа, не столь жестко привязаны к специфике профессии и специальности, они, строго говоря, являются своего рода надпрофессиональными образованиями.

Выделение двух базовых типов деятельности профессионала позволяет определить и два типа ДВКП. Первый тип – это профессионально важные качества, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности и которые подробно исследованы в психологии. Второй тип – метапрофессиональные ДВКП, которые влияют на эффективность метапрофессиональных видов деятельности, включая опционную, учебно-профессиональную, адаптационную, карьерного планирования и реализации и т. д. В отличие от первой группы они исследованы и дифференцированы в психологии явно недостаточно.

Проведенный анализ позволяет уточнить определение ДВКП, данное выше. *ДВКП – это индивидуальные качества развивающегося профессионала, которые положительно влияют на эффективность выполнения профессиональной и метапрофессиональной деятельности.*

Из определения следует, что в состав ДВКП входят и ПВК, и мета-ДВКП. Следовательно, в рамках данного подхода ПВК не подменяются понятием ДВКП, а рассматриваются как их компоненты.

В.Д. Шадриков к ПВК относит «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения» [19, с. 86]. Таким образом, в качестве ПВК автор рассматривает не только качества индивида, которые влияют на успешность профессиональной деятельности, но и качества, которые влияют на успешность учебно-профессиональной деятельности.

Такой же позиции придерживается и А. В. Карпов. Он отмечает: «...разделяют ПВК освоения деятельности и ПВК выполнения. Первые наиболее важны для эффективного, т. е. качественного и быстрого овладения субъектом деятельностью; вторые – для ее реализации на нормативно заданном уровне как таковой. Эти две группы ПВК также частично совпадают, а частично различаются» [15, с. 194].

В последующих исследованиях, проведенных В.Д. Шадриковым и Н. В. Нижегородцевой [10] была эмпирически доказана специфичность группы качеств субъекта труда, влияющих на эффективность освоения деятельности и их несводимость к собственно ПВК. Поэтому они были названы учебно важными качествами (УВК). Выделение и разделение ПВК и УВК имеет важное методологическое значение, поскольку данный подход намечает необходимость дифференциации ПВК и мета-ДВКП. Следует отметить, что в предлагаемой нами классификации УВК относятся к группе мета-ДВКП.

В соответствие с видом метапрофессиональной деятельности выделяются и виды мета-ДВКП. Назовем некоторые из них: оптически важные качества профессионала (ОВКП), учебно важные качества профессионала (УВКП), адаптационно важные качества профессионала (АВКП), карьерно важные качества профессионала и т. д.

Для каждого вида профессиональной и метапрофессиональной деятельности существуют свои показатели эффективности и успешности. Например, для оптической деятельности таким показателем является скорость и точность адекватного выбора профессии. Поэтому к ОВКП можно отнести индивидуальные качества развивающегося профессионала, которые положительно влияют на результативность или успешность оптической деятельности. Аналогичным образом могут быть определены и другие виды мета-ДВКП.

Классификация ДВКП на основе выделения форм деятельности профессионала

Возможность существования тех или иных форм деятельности профессионала продиктована логикой динамического подхода. Л. И. Анцыферова, как один из авторов данного подхода, пишет, что любая «деятельность может быть понята как динамическое многофазное

развертывание личности, как особый тип последовательности личностных преобразований, как закономерная смена ее функциональных состояний» [3, с. 26]. В силу закономерностей динамичности один и тот же вид профессиональной или метапрофессиональной деятельности может по ходу ее выполнения находиться в разных формах. Данная форма определяется спецификой функционального состояния, в котором находится субъект деятельности, а состояние, в свою очередь, зависит от содержания складывающейся социальной ситуацией профессионализации.

Какие состояния субъекта деятельности и соответствующие формы деятельности профессионала можно выделить? В рамках системных исследований различного плана показано, что любая динамическая система, а деятельность это динамическая система, может находиться в различных состояниях. Учитывая сказанное, можно утверждать, что любой вид деятельности профессионала в данный промежуток времени и в данной ситуации может осуществляться в формах либо формирования (образования), либо функционирования (реализации), либо оптимизации (саморегуляции), либо преобразования (развития).

Выделенные формы осуществления деятельности профессионала отражают уровень и специфику овладения субъекта конкретным видом деятельности и отличаются по следующим параметрам: по содержанию стратегической цели, которую ставит перед собой субъект деятельности; по тому, как он воспринимает структуру выполняемой деятельности и как взаимодействует с имеющимися у него ресурсами; по тому, как и какие (внешние или внутренние) ресурсы он использует. Поясним сказанное с учетом специфики каждой формы осуществления различных видов деятельности профессионала.

Состояние формирования (образования) деятельности

На данном уровне анализа исследуется образование психологической системы деятельности, накопление и оценка функциональной роли ее компонентов и элементов, стабилизация структуры. В процессе формирования будущая деятельность находится как бы в «разобранном» состоянии. Субъект осваивает элементы и компоненты деятельности, «собирает» из них ее целостную структуру, которая определяет уровень готовности субъекта к решению соответствующих профессиональных и метапрофессиональных задач. Тем самым обеспечивается эффективная реализация соответствующего вида деятельности профессионала.

Состояние функционирования (реализации) деятельности

В словарях различного уровня и формата, в специальной литературе функционирование системы определяется как деятельность, обусловленная предназначением системы или как процесс реализации ее предназначения. Подчеркивается также, что в ходе функционирования не происходит смены ее цели и не происходит качественного изменения ее структуры [2]. Функционирование является базовой формой осуществления различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности субъекта труда, так как именно эта форма деятельности обеспечивает решение нормативных и индивидуальных задач профессионализации.

Субъект труда, находящийся в состоянии формирования, создает ресурсы, необходимые для функционирования или реализации деятельности, а в ходе реализации деятельности он использует эти ресурсы для решения профессиональных и метапрофессиональных задач. Это не значит, что в ходе функционирования профессиональные ресурсы человека не изменяются, они также могут изменяться, но эти изменения являются лишь косвенным результатом функционирования.

Состояние оптимизации деятельности

Оптимальный в переводе с латинского означает «наилучший». Соответственно оптимизация рассматривается как процесс поиска наилучшего варианта работы системы. В словарях оптимизация определяется как процесс максимизации целевой функции системы на основе имеющихся ресурсов и их реорганизации.

В состоянии оптимизации целью деятельности профессионала является отладка психологической системы деятельности в соответствии с ее целью и возможностями субъекта. Оптимизация [9] это не спонтанная форма активности профессионала. Она включается в том случае, если субъект деятельности хочет или вынужден повысить ее эффективность, но не за счет качественных и кардинальных изменений, а за счет более точной настройки компонентов деятельности и их взаимодействия, за счет перегруппировки и реорганизации имеющихся ресурсов, за счет блокировки лишних или наиболее затратных способов деятельности.

Состояние преобразования деятельности

Если оптимизационных механизмов не достаточно для преодоления возникающих в ходе функционирования проблем, то к процессу

управления деятельностью могут подключаться механизмы ее преобразования (вторичного развития). В ситуации преобразования деятельность субъекта и сам субъект претерпевают качественные и количественные изменения. В данном случае могут меняться цели деятельности или содержание самой деятельности при сохранении старых целей. Не трудно заметить, что в данной ситуации происходит привлечение и освоение качественно иных средств и ресурсов необходимых для эффективного выполнения соответствующих видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности.

Выделение форм деятельности позволяет определить и 4 формы ДВКП: а) влияющие на эффективность формирования, становления профессиональной и метапрофессиональной деятельности, б) влияющие на эффективность функционирования (реализации) профессиональной и метапрофессиональной деятельности, в) влияющие на эффективность оптимизации (саморегуляции) профессиональной и метапрофессиональной деятельности и г) влияющие на эффективность преобразования (вторичного развития) профессиональной и метапрофессиональной деятельности.

Имеющиеся в нашем распоряжении данные позволяют говорить об определенной автономности различных форм ДВКП. Например, из практики хорошо известно, что эффективность освоения профессиональной деятельности и эффективность ее реализации зависит от разных ДВКП. Именно поэтому студенты, закончившие вуз с красным дипломом, далеко не всегда успешно адаптируются в рамках реальной профессиональной деятельности. В целом гипотеза об относительной автономности различных форм ДВКП нуждается в серьезной эмпирической проверке.

Определение ДВКП можно конкретизировать, принимая во внимание оба основания их классификации, которые учитывают типы и формы деятельности профессионала. *При таком подходе под ДВКП будем понимать индивидуальные качества развивающегося профессионала, которые положительно влияют на эффективность формирования (образования), функционирования (реализации), оптимизации (саморегуляции) и преобразования профессиональной и метапрофессиональной деятельности.*

Уточненное определение ДВКП позволяет нам обозначить их некоторые конкретные типы, виды и формы. Мы не располагаем убедительными доказательствами того, отличаются ли между собой ДВКП, которые влияют на эффективность формирования, реализации, оптимизации и преобразование различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности. Но если они отличаются (а в литературе есть указания на их относительную авто-

номность), то можно спроектировать некоторые группы ДВКП, которые влияют на эффективность конкретных типов, видов и форм деятельности профессионала.

Для примера выделим и обозначим группу ДВКП, которые влияют на эффективность различных форм оптационной деятельности профессионала. В эту группу войдут 4 подгруппы ДВКП, назовем их:

- ДВКП, которые влияют на успешность (эффективность) формирования (образования) оптационной деятельности;
- ДВКП, которые влияют на успешность (эффективность) реализации (функционирования) оптационной деятельности;
- ДВКП, которые влияют на успешность (эффективность) оптимизации (саморегуляции) оптационной деятельности;
- ДВКП, которые влияют на успешность (эффективность) преобразования оптационной деятельности;

По такой же логике могут быть выделены и обозначены конкретные группы ДВКП и для других типов и видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности. Возможный вариант выделения таких групп ДВКП применительно к видам метапрофессиональной деятельности представлен в таблице 1.

Таблица 1
Группы ДВКП для некоторых видов и форм метапрофессиональной деятельности

Виды метапрофессиональной деятельности	Формы метапрофессиональной деятельности			
	Формирование	Функционирование	Оптимизация	Преобразование
Оптационная				
Адаптационная				
Учебно-профессиональная				
Совладающая				
Проектирования карьеры				
И другие виды деятельности				

Классификация ДВКП по основанию интегративности—парциальности

По данному основанию можно выделить 3 группы ДВКП: парциальные, субсистемные и системные.

К группе парциальных относятся элементарные или исходные ДВКП, из которых строятся субсистемные и системные ДВКП. Опираясь на данные, представленные в работах Б. Г. Ананьева [1], К. К. Платонова [11], Е. А. Климова [4], А. К. Марковой [8], В. Д. Шадрикова [20] и ряда других психологов можно выделить следующие виды индивидуальных психических качеств (свойств) человека, которые могут выступать в функции ДВКП: мотивы профессионала, знания и умения профессионала, способности профессионала, компоненты самосознания профессионала, черты или качества личности (характер, темперамент) профессионала.

В роли ДВКП могут выступать и внепсихические свойства индивида, такие как: соматические, биологические, типологические, морфологические, конституциональные и ряд других [15].

К группе субсистемных ДВКП относятся гомогенные подсистемы парциальных ДВКП. В качестве таковых рассматриваются подсистема направленности профессионала (подсистема мотивов профессионала), подсистема опыта профессионала (подсистема знаний, умений и привычек профессионала), одаренность профессионала (подсистема способностей профессионала), личностный потенциал профессионала (подсистема качеств личности профессионала), структура самосознания профессионала и т. д.

В качестве системных ДВКП рассматриваются пригодность и готовность к профессиональной и метапрофессиональной деятельности, субъективные ресурсы и компетентность профессионала [4, 8, 16]. Не трудно заметить, что системные ДВКП по своей природе являются гетерогенными, так как в состав каждого из них входят различные качества профессионала: и его способности (одаренность), и его знания, умения (опыт), и его черты личности (личностный потенциал), и его мотивы (направленность).

Проведенный анализ позволяет еще раз уточнить понятие деятельности важных качеств профессионала. Итак, *деятельностно важные качества профессионала — это система парциальных, субсистемных и системных индивидуальных качеств развивающегося профессионала, которые положительно влияют на эффективность становления, функционирования, оптимизации и преобразования различных видов профессиональной и метапрофессиональной деятельности.*

Анализ литературных источников показывает, что в психологии, в основном определены парциальные, субсистемные и системные ДВКП, которые влияют на эффективность профессиональной деятельности. На это указывает устоявшийся и сложившийся понятийный аппарат, хорошо представленный в литературе. Напомним некоторые из этих понятий, которые в силу традиционности

привычны для нашего восприятия и понимания: профессиональные способности и одаренность, профессиональный опыт, профессиональная компетентность, профессиональное самосознание и т. д.

В концептуальном плане менее проработаны и определены парциальные, субсистемные и системные ДВКП, которые влияют на метапрофессиональные виды деятельности. Именно по этой причине не совсем привычно звучат такие словосочетания как метапрофессиональные способности, оптационные способности, метапрофессиональный опыт, адаптационный опыт и т. д.

Однако исследования в этой области не стоят на месте. Теоретики и практики осознают, что нужно исследовать и формировать не только ДВКП, влияющие на эффективность становления и функционирования (реализации) профессиональной деятельности. Необходимо развивать ДВКП, которые влияют на успешность адаптации, оптации, карьерного планирования и реализации и т. д. Поэтому в литературе появляются понятия ДВКП, которые ориентированы на становление и функционирование метапрофессиональных видов деятельности. Назовем некоторые из них: карьерная компетентность, готовность к самоопределению, обучаемость, адаптируемость и ряд других.

Представление результатов классификации ДВКП

Обобщенные результаты классификации ДВКП, проведенной по трем основаниям, можно представить в табличном виде (см. таблицу 2).

Из таблицы хорошо видно, что если проводить исследование по полной программе, то для каждого вида профессиональной и метапрофессиональной деятельности необходимо выделить 12 групп ДВКП. На практике исследователи ограничиваются выделением 2–3 групп (строки: реализация и становление, столбик: парциальные) и в основном только для профессиональной деятельности.

В идеальном случае такая таблица может быть составлена для каждого вида деятельности профессионала и в каждую ее клеточку должны быть вписаны конкретные ДВКП, которые выявляются в ходе психологического анализа. Например, в клеточку, образуемую строками: «профессиональная деятельность», «функционирование» и столбиком «парциальные» вписываются конкретные профессиональные способности, профессиональные знания и умения, профессионально ценные качества личности и т. д. В клеточку, образуемую теми же строками и столбиком «субсистемные», вписываются конкретные виды профессиональной одаренности, профессионального опыта, профессиональной направленности и т. д. В клеточку, обра-

Таблица 2

Результаты классификации деятельностно важных качеств профессионала по трем основаниям

Типы деятельности профессионала	Формы деятельности профессионала	Типы деятельностно важных качеств профессионала		
		Парциальные элементарные	Субсистемные гомогенные	Системные гетерогенные
Профессиональная деятельность (многообразие видов и подвидов)	Становление формирования			
	Функционирование реализация			
	Оптимизация саморегуляция			
	Преобразование развитие			
Метапрофессиональная деятельность (оптационная, учебная, адаптационная, совладающая, построения и реализации карьеры и т.д.)	Становление формирования			
	Функционирование реализация			
	Оптимизация саморегуляция			
	Преобразование развитие			

зуюмую теми же строками и столбиком «системные» вписываются конкретные структуры профессиональной пригодности, профессиональной готовности, профессиональной компетентности, профессиональных ресурсов и т. д.

В настоящее время, как мы отмечали, данная таблица не может быть заполнена полностью, так как теоретически не проработаны и не прописаны все виды ДВКП. Особенно это касается метапрофессиональной деятельности. Однако исследования в этом направлении ведутся и, например, в рамках изучения карьерного развития выявлены парциальные (личностные диспозиции) и системные (карьерная компетентность) качества профессионала, которые положительно влияют на успешность реализации профессиональной карьеры [7].

Проведенный выше анализ позволяет наметить еще одну классификацию ДВКП, которую можно назвать *компонентной*. Ее суть заключается в том, что в ходе анализа выделяются ДВКП, которые влияют на эффективность формирования и функционирования отдельных компонентов профессиональной и метапрофессиональной

Таблица 3

Компонентная классификация деятельностно важных качеств профессионала

Компоненты деятельности профессионала	Типы деятельностно важных качеств профессионала		
	Парциальные элементарные	Субсистемные гомогенные	Системные гетерогенные
Целеполагание			
Планирование			
Формирование ИОД			
Принятие решения			
Самоконтроль			
Коррекция			
Другие компоненты			

деятельности профессионала. Возможный вариант такой классификации представлен в таблице 3.

Основанием для данной классификации является представление о том, что существуют специализированные ДВКП, которые избирательно влияют на эффективность [6, 14] формирования и функционирования отдельных компонентов профессиональной и метапрофессиональной деятельности, таких целеполагание, планирование и т. д. (см. таблицу 2).

Необходимость и возможность такой классификации ДВКП подтверждается материалами, представленными в работах Н. П. Ансимовой [2], В. Д. Шадрикова [19], посвященных исследованию педагогической деятельности. Вместе с тем, должны быть проведены комплексные эмпирические исследования, чтобы выявить эти качества профессионала, доказать их относительную или абсолютную специфичность влияния на отдельные компоненты профессиональной и метапрофессиональной деятельности. Но уже сейчас можно предположить существование и абсолютно автономных, и относительно автономных ДВКП в плане их влияния на компоненты деятельности профессионала.

Литература

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.

2. Ансимова Н. П. Развитие межпредметных компетенций педагогов, работающих с одаренными детьми. Ярославль: ЯГПУ, 2016.
3. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
4. Климов Е. А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. Москва—Воронеж, 1996.
5. Коган М. С. Человеческая деятельность: опыт системного исследования. М.: Политиздат, 1974.
6. Королёва И. В., Чугунова П. Ю. Целеполагание как проектировочная компетентность современной молодежи // Научный журнал КубГАУ. 2017. № 130 (06). С. 3—10.
7. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
9. Моросанова, В. И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека // Психологический журнал. 2002. № 6. Т. 23. С. 5—17
10. Нижегородцева Н. В. Готовность к обучению: системогенетический подход. Ярославль, 2004.
11. Платонов К. К. О системе в психологии. М.: Мысль, 1972.
12. Поварёнков Ю. П. Многообразии видов и форм деятельности (активности) профессионала (Часть 1) // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 2. С. 187—193.
13. Поварёнков Ю. П. Системогенетический подход к выделению и классификации профессиональных задач личности // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 2. С. 127—134.
14. Попов Л. М., Дмитриева И. А. Экспериментальное исследование развития способности студентов к целеполаганию // Ученые записки Казанского гос. университета. 2009. Т. 151. Кн. 5. Ч. 1. С. 266—273.
15. Психология труда: Учеб. для студ. выс. учеб. заведений / Под ред. проф. А. В. Карпова. Владос, 2003.
16. Романова Е. С. Профессиональное становление и развитие с позиций дуального подхода // Системная психология и социология. 2010. № 1. Т. 1. С. 43—57.
17. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000.
18. Толочек В. А. Компетентный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник СПбГУ. Сер. «Психология». 2019. Т. 9. Вып. 2 (30). С. 123—137.
19. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007.

20. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
21. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at mid-life and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64–75. doi: 10.1006/jvbe.1995.0004.
22. Super D. E. Vocation development. N. Y., 1957.

Systemogenetic approach to definition and classification of actively important qualities of a professional

Yu. P. Povarenkov

Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky,
Yaroslavl, Russia, y.povarenkov@yspu.org

The author substantiates the classification of activity important qualities (AIQ) professional, which are subjective determinants of professional formation and realization of the personality. The article detailed definition of AIQ professional. The author has identified and described two groups of AIQ: professionally important (PIQ) and metaprofessional important qualities (MPIQ). The article shows that PIQ and MPIQ which form the system are classified on two bases: type and form of activities. The AIQ are divided into 4 groups in accordance with 4 dedicated activities professional: AIQ affecting the efficiency of operation, implementation of activities; AIQ that affect the success of a development, of formation activities; AIQ influencing the effectiveness of self-regulation implementation activities; AIQ influencing the effectiveness of self-regulation development activities. On the second basis are the PIQ of various types and kinds of professional activities (see, for example, the classification of E. A. Klimov) and the MPIQ various types metaprofessional activities (adaptive, educational-professional etc.)

Keywords: professionally important qualities, metaprofessional important quality, activity important qualities.

Методологическая проблематика и парадигмы рефлексивно-организационного развития человеческого капитала в непрерывном профессиональном образовании

И. Н. Семенов

МГПУ, Москва, Россия, i_samenov@mail.ru

В методологической статье обсуждаются актуальные и дискуссионные проблемы изучения в рефлексивно-организационной психологии специфики человеческого капитала, а также принципы и методы его развития в системе современного образования. Показана методология трансформации первоначальной финансово-экономической трактовки человеческого капитала в собственно психологическое понятие о нем. Кратко представлен опыт экспериментального формирования элементов человеческого капитала на основных ступенях непрерывного профессионального образования.

Ключевые слова: человеческий капитал, организационная психология, системная методология, профессиональное образование, педагогика развития.

Введение

На рубеже XX–XXI вв. ускорение научно-технического прогресса и обострение геополитической, экологической и социо-экономической эволюции общества сопровождается различными вызовами и кризисами. Это значительно усложняет цивилизационные условия и междисциплинарный контекст эволюции человекознания, в том числе общей, социальной, организационной и педагогической психологии развития человеческого капитала, трактуемого [20, 24, 28] как накопление знаниевых ресурсов и реализация способностей и компетенций, инвестируемых в профессиональное мастерство. Одним из таких быстро развивающихся и весьма значимых – для организационной и педагогической психологии – актуальных

и сложных контекстов является насущная необходимость изучения и развития человеческого капитала [8] в социальных системах науки, техники, экономики, управления и образования. Методологически это потребует парадигмальных изменений в онтологической трактовке [28] как феноменологии человеческого и социального капитала, так и разрабатываемых моделей и методов его традиционного изучения [10, 16, 30, 31] и развития средствами общей, организационной и педагогической психологии развития способностей и компетентностей, профессионализма и творчества [2; 13; 14] в системах экономики и техники, науки и культуры, образования и управления.

Одним из инновационных направлений быстро развивающейся в XXI в. и предметно дифференцирующейся организационной психологии труда и менеджмента является комплекс системно-междисциплинарных исследований человеческого капитала [9, 18, 19, 21, 25, 26], проводимых в научной школе [3, 5, 6, 8, 11, 13, 24] рефлексивной психологии творчества и акмеологии профессионализма. Ассимилируя философско-психологические достижения человекознания в анализе рефлексии (Дж. Локк, Г. Гегель, Дж. Дьюи, Ж. Пиаже, П. П. Блонский, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, Г. П. Щедровицкий, В. С. Библер, В. А. Лекторский), эта школа развивает его классическое наследие во взаимодействии с рядом фундаментальных направлений современной психологии: общей (К. А. Абульханова, П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, Я. А. Пономарев), инженерной (В. А. Лефевр, В. П. Зинченко), социальной (М. Г. Ярошевский, Г. М. Андреева, А. А. Бодалев, М. Г. Ярошевский), организационной (А. Л. Журавлев, В. Д. Шадриков) и педагогической (Н. Г. Алексеев, В. Давыдов, А. М. Матюшкин). Ныне рефлексивные процессы изучаются не только в общей [25], но также в организационной [2, 7, 15] и педагогической [9, 23] психологии и акмеологии [1, 3, 11, 20, 29].

В прикладном плане эти направления концептуально-технологически обслуживают такие актуальные сферы социальной практики, как: организация рефлексивного управления (Н. Г. Алексеев, В. А. Лепский, С. Д. Неверкович, И. Н. Семенов), формирование общих и профессиональных способностей (В. Д. Шадриков, С. С. Кургинян, Е. Л. Яковлева), обучение одаренных учащихся (Д. Б. Богоявленская, Ю. Д. Бабаева, А. И. Савенков), цифровизация образования (В. К. Зарецкий, П. А. Оржековский, С. Ю. Степанов, Д. В. Ушаков) и развитие человеческого и социального капитала (Н. А. Лебедева, А. И. Юрьев, И. Н. Семенов, А. Н. Татарко, А. И. Юрьев). После перевода на закате советской эпохи классических трудов Т. Шульца и др. в отечественном обществоведении и человекознании возник интерес к анализу социального и человеческого капитала (А. В. Бузгалин,

В. В. Радаев). Российские ученые в начале XXI в. обратились к изучению в психологии его различных аспектов: социолого-политологических (А. И. Юрьев, А. Н. Татарко), социально-демографических (Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко), общепсихологических (С. В. Иванов, И. Н. Семенов) и психолого-педагогических (Н. Б. Ковалева, И. Н. Семенов и др.). Рассмотрим методологические проблемы, возникающие в рефлексивно-организационной психологии творческого труда, инновационного образования и управления [3, 5, 6, 13, 17, 19, 24] в связи с необходимостью междисциплинарного изучения человеческого капитала и разработки путей его психолого-педагогического и организационно-акмеологического развития у учащихся различных возрастов и профессий в контексте непрерывного профессионального образования и управления человеческими ресурсами [10] в социальных [2, 4, 11] и образовательных [18] системах.

Методологический анализ проблем трансформации человеческого капитала из финансово-экономической категории в психологическое понятие

В контексте цивилизационного прогресса социального государства в современной России актуальным является научное изучение и технологическое обеспечение развития человеческого капитала граждан как субъектов, производящих своим трудом общественное национальное богатство. В этом социокультурном контексте перед человеком возникает ряд инновационных вызовов. Так, общая психология оказывается перед онтологической проблемой – каково же собственно психологическое содержание человеческого капитала? и перед методологической проблемой – как его описывать и изучать?, а педагогическая психология – перед психолого-технологической проблемой – как его формировать и развивать? Поиск теоретического и методического решения этих актуальных проблем организационно-психологического и психолого-педагогического обеспечения прогрессивной быстроразвивающейся и цифровизирующейся социальной практики носит системно-междисциплинарный характер.

В классической науке второй половины XX в. поначалу человеческий капитал использовался в обществознании, техникотехнике и эргономике [28] как антропная метафора, акцентирующая важную роль интегрального человеческого фактора в функционировании экономики, управления, производства, техники. В онтологическом же плане за этой метафорой стоял образ человека как носителя способностей и умений, реализация которых в процессе труда во многом обеспечивает финансовую прибыль работодателю или предпри-

ятию по месту работы. При этом работодателем выступает как госчиновник-управленец, организующий деятельность служащих, так и капиталист-менеджер, программирующий и эксплуатирующий труд работников частного сектора. Отсюда возникла первоначальная социоэкономическая трактовка человеческого капитала, согласно которой для обеспечения прибыли важно учитывать не только финансовые и менеджеральные условия производства, но также такие медицинские и образовательные предпосылки его нормального функционирования в труде, как здоровье и знания [21]. Однако методологическая рефлексия быстро развивающихся и все усложняющихся в конце XX в. социокультурных и научно-технических процессов привела к необходимости теоретической разработки первоначально метафорической идеи о человеческом капитале в качестве не только финансово-экономической, но и системно-междисциплинарной категории. Эта разработка потребовала расширения изначальной социолого-экономической парадигмы и перехода к более адекватной культурно-психологической парадигме в трактовке человеческого капитала [25]. Теперь его междисциплинарное изучение осуществляется посредством привлечения представлений не только первоначальных социолого-экономических и медико-педагогических макрофакторов, но и инновационных психологических микроаспектов: дифференциально-педологических (о возрастном развитии способностей и раскрытии одаренности детей и молодежи [9]), акмеолого-андрагогических (о таланте и культуросозидающем творчестве взрослых профессионалов [20]), психолого-геронтологических (об опыте и мастерстве пожилых специалистов и даже пенсионеров [16]). В своей совокупности все это, во-первых, открывает новые и перспективные возможности как для реинтерпретации моделей и методов, представлений и знаний из сферы общей, дифференциальной, возрастной, социальной, педагогической психологии развития одаренности и творчества [14], так и для психотехнического использования этих достижений для конструктивного формирования и развития человеческого капитала в контексте организационной психологии и акмеологии труда и управления. Во-вторых, возникают дополнительные возможности для системно-междисциплинарной интеграции гуманитарного человекознания (дифференциально-педологического, культурно-психологического, организационно-менеджерального, профессионально-акмеологического, психолого-геронтологического) в социоэкономические представления об определяющей роли человеческого фактора [28] в цивилизационно-творческом развитии современного общества в контексте «наноклада» его цифровизации.

Человеческий капитал — это по своему прототипу финансово-экономическая категория, выражающая накопление ресурсов (в результате производства и обращения товаров и услуг) и их конвертирование в умственное и социальное развитие общества и его субъектов, а главное — в их продуктивную самореализацию посредством трудовой (производственной, управленческой и т. д.) деятельности и профессионального — в пределе культурно-созидающего — творчества. В собственно психологическом плане «человеческий капитал» означает накопление и развитие человеком своих когнитивно-личностных и креативно-рефлексивных ресурсов (знаний, способностей, умений, компетенций, смыслов и т. п.) субъекта, которые могут быть им конвертированы и реализованы (актуализированы и использованы) посредством ресурсов деятельности и рефлексии ее потенциалов по мере надобности в качестве «ментальных инструментов» в своей индивидуальной и совместной профессиональной и творческой деятельности.

«Человеческий капитал» означает накопление индивидами в образовании знаний и компетенций, реализация которых — в виде используемых в социальной деятельности интеллектуально-профессиональных ресурсов — определяет в конечном счете в своей совокупности рост национального богатства страны. Понятие человеческого капитала появилось в зарубежной социоэкономической науке в 1970-е гг. (Дж. Беккер, Т. Шульц) и позднее стало использоваться в российском обществоведении (А. В. Бузгалин, В. В. Радаев) и человекознании, где разрабатывается также по сути междисциплинарная проблематика психологических аспектов социального и человеческого капитала (Н. М. Лебедева, И. Н. Семенов, А. Н. Татарко, А. И. Юрьев и др.) с привлечением представлений смежных наук — особенно: психофизиологии (о биоэнергетических ресурсах организма), акмеологии (о развитии профессионализма [1]), педагогики (о формировании знаниевых компетенций [12]), эврилогии (о творческом потенциале [20]). Поискам адекватной постановки и конструктивного решения проблематики организационно-психологического изучения и акмеолого-педагогического развития человеческого капитала в современном профессиональном образовании посвящена настоящая статья.

Эти поиски ведутся с позиций такого инновационного направления в современном человекознании, как рефлексивная психология, акмеология, персонология, педагогика развития творчества [22, 24]. Определение «рефлексивная психология» указывает на то, что изучение человеческого капитала ведется средствами принципов и методов этого растущего направления человекознания, где проблематика психологии развития субъекта характеризуется с позиций познавательного интереса к его рефлексивным аспектам и к механизмам

продуктивно-критического мышления и экзистенциальной индивидуальности человека в процессе его жизнетворчества [24]. Ибо их проявления выражают смысловой план сознания личности, характеризующий индивидуальность Я-концепции человека в контексте его социокультурного бытия и осуществляющий саморегуляцию субъекта в процессах мышления и деятельности, поведения в обществе и самореализации в социуме.

Классическая общая и педагогическая психология традиционно изучает фундаментальные закономерности функционирования психических процессов и строит психотехнологии для обеспечения их диагностики и формирования в учебно-воспитательных процессах. С учетом этих достижений инновационная рефлексивная психология человеческого капитала [24, 27, 28, 29] акцентирует прикладное, психотехническое исследование роли рефлексии в становлении и накоплении способностей как аккумуляторов потенциальных возможностей субъекта в целях их последующего продуктивного применения в виде адресных компетенций, релевантных осуществлению как различных типов способностей и видов профессиональной деятельности, так и способов экзистенциального самоопределения личности и продуктивной самореализации ею своей индивидуальности. Обращение человекознания к изучению возникшей в обществознании проблематики человеческого капитала позволяет использовать социоэкономический контекст его изначальной макрофинансовой трактовки (в виде эксплуатируемого работодателем субъекта как трудового источника прибыли и использования ее для аккумуляции национального богатства) в качестве исходного фона для дальнейшего углубления познания человека посредством микропсихотехнического понимания его как «самодеятельного» (С.Л. Рубинштейн) самоинкубатора собственных потенциалов [20], предназначенных для продуктивной самореализации [11] в конкурентной социальной среде профессиональной деятельности. Отсюда понятен интерес рефлексивной психологии человеческого капитала к психолого-педагогическому изучению его развития посредством рефлетехнологий в условиях различных образовательных сред (в том числе рефлексивно-развивающих и информационно-компьютерных [18]), присущих современным «лабиринтам образования» (И. В. Дубровина).

Проблемы развития человеческого капитала в непрерывном профессиональном образовании

Одной из ключевых проблем современного общества является развитие человека как капитала в системе профессионального образо-

вания. Выступая носителем интеллектуально-рефлексивного потенциала [20], как важнейшего компонента человеческого капитала, субъект образования и будущего труда является системообразующим фактором, обеспечивающим успешность профессиональной деятельности в условиях глобализирующегося общества, базирующегося на экономике знаний и их цифровизации.

Большинство проектов модернизации различных аспектов образования исходит из социотехнической парадигмы, справедливо предлагая назревшие изменения как в социо-экономической инфраструктуре образовательной системы, так и в информационно-управленческом обслуживании ее функционирования в современных условиях развития рыночных и социальных отношений. Однако эффективность социотехнических проектов самих по себе весьма проблематична. Ибо в этих проектах, к сожалению, недостаточно учитываются психолого-педагогические закономерности возрастного развития учащихся и профессионалов, их психофизиологические ресурсы, индивидуальные различия и творческие способности, а также личностные возможности будущей профессиональной самореализации в социокультурных контекстах современного быстроразвивающегося и цифровизирующегося общества. Поэтому доминирующая ныне социотехническая парадигма развития образования должна быть углублена — согласно методологическому принципу дополнительности [28] — посредством разработки социокультурной парадигмы в целях построения конкретных образовательных проектов и учебных программ на основе иной — а именно, социокультурной — стратегии модернизации образования в контексте инновационного развития общества.

В содержательном плане восходящая к эпохе Просвещения социотехническая парадигма базируется на адаптивно-эпистемологической модели обучения как познавательном обмене знаний между ретранслирующими их педагогами и усваивающими их учениками. При этом в образовательном процессе сам учащийся выступает лишь как носитель знаний, т. е. пассивный аккумулятор теоретических идей, концептов и реализующих их практических умений, навыков. Возникающая же ныне — актуальная в начале XXI в. — социокультурная парадигма обращается к поиску, по сути, креативно-методологических моделей обучения, призванных обеспечить учащемуся не только необходимое усвоение знаний, но и их активный экзистенциально-рефлексивный выбор, целенаправленное конструирование и продуктивное развитие посредством сотворческого диалога ученика (с учителем, с компьютером, с интернетом, с книгой, с культурой) в социокультурном пространстве как получаемого в на-

стоящем образовании, так и предстоящей в перспективном будущем социальной самореализации в процессе личностного и карьерного роста в процессах профессиональной деятельности.

В наибольшей мере функциональным требованиям социокультурной стратегии модернизации образования – адекватной быстроразвивающемуся обществу – соответствует, по нашему мнению [22] рефлексивно-диалогическая модель инновационного обучения, где учащийся выступает не только носителем знаний, но и является субъектом человеческого капитала, формирование которого и составляет целевое содержание социокультурной стратегии модернизации образования. Концептуальной предпосылкой построения подобной стратегии является разработка адекватного социокультурной и образовательной проблематике содержания понятия «человеческий капитал». Будучи экономическим по своему научному происхождению, это понятие характеризует в макро-масштабе статическую данность обладания субъектом наличествующего у него человеческого капитала (в виде ресурсов, компетенций, умений, а также резервов здоровья), измеряемого соответствующими социоэкономическими показателями. Применение же этого понятия в целях разработки содержания инновационной стратегии модернизации образования предполагает его более расширенную (чем в экономике и социологии) трактовку, включающую как социокультурные, так и психолого-педагогические аспекты. С их учетом человеческий капитал является рефлексивно-креативным ресурсом личности как субъекта социо-экономических и социокультурных отношений, который подлежит экзистенциально-деятельностному развитию в образовании и в организационной среде трудовой деятельности, а также профессионально-творческому саморазвитию в цивилизационных и информационных условиях.

Рефлексия интенсивного и кризисного развития современного общества свидетельствует о существенном значении такого важного компонента образовательной системы, как последипломное образование, создающее конструктивные возможности для профессионального роста и адаптации специалистов в быстроменяющихся социально-экономических условиях. На смену традиционной для XX в. экстенсивной парадигме повышения квалификации моно-специалистов в начале XXI в. активно внедряется такая интенсивная парадигма, как проектирование развития поли-профессионалов, способных не только к самосовершенствованию в рамках полученной – в рамках базового образования – специальности, но и к овладению новыми специальностями (причем, не всегда смежными), а также к собственному профессиональному росту как мно-

гопрофильного специалиста принципиально нового (самообучающегося и саморазвивающегося) типа. В этом социокультурном контексте меняется роль и способы психологического сопровождения профессионального образования, в частности, на основе рефлексивно-психологического и проектно-организационного подходов [2, 11, 13, 17, 19, 20, 24, 25, 29].

При модернизации профессионального образования на инновационной основе методологии его проектирования (Н. Г. Алексеев, В. В. Краевский, И. Н. Семенов, Г. П. Щедровицкий, Э. Г. Юдин и др.) психологическое сопровождение образовательного процесса трансформируется из «адаптивно-корректирующего аккомпанемента» обучения в его «проектно-развивающий компонент». Последний инкорпорирован не только в создание проекта социально-образовательной деятельности вуза, но и в педагогический процесс его реализации в конкретном учреждении (колледж, институт, академия и т. п.), осуществляющего профессиональное и последипломное образование.

Итак, исходя из философско-методологических и системно-междисциплинарных позиций (Н. Г. Алексеев, И. Н. Семенов, В. С. Швырев, Э. Г. Юдин) проектирования профессионального образования его психологическое сопровождение теоретически дифференцируется нами двояко: а) в виде традиционной психологической поддержки, обслуживающей сложившиеся формы стандартного обучения путем их паллиативной корректировки; б) в виде психологического проектирования, обеспечивающего инкорпорированность рефлексивно-психологических и акмеолого-развивающих подходов и инновационных психотехнологий при создании и реализации социокультурных проектов модернизации системы профессионального образования и организационно-педагогической деятельности его учреждений. Разумеется, что на практике имеет место взаимодействие (в разных сочетаниях) различных форм как традиционной психолого-педагогической поддержки профессионального образования, так и его проектно-психологического обеспечения. Одной из его эффективных инновационных форм является рефлексивно-психологическое обеспечение профессионального образования [3, 4, 5]. Рассмотрим теоретические проблемы и средства рефлексивно-психологического обеспечения организационно-педагогической деятельности [18] при разработке социокультурных проектов модернизации непрерывного профессионального и последипломного образования с позиций ресурсного подхода к знаниям и компетенциям как средствам самореализации личности, выступающей носителем человеческого капитала.

Принципы и пути развития человеческого капитала в непрерывном профессиональном образовании.

Знаменательно, что на рубеже XX–XXI вв. в эпоху глобализации постиндустриального компьютеризированного общества его цивилизационным символом становится модель человека как капитала (Дж. Беккер, Дж. Стиглиц, Т. Шульц). Ее эффективное использование предполагает существенную модернизацию всех сфер социальной практики — от экономики и управления через общее и профессиональное образование до организации трудовой и творческой деятельности. Последнее должно вооружать специалиста компетенциями, овладение которыми позволит ему реализовать свой профессионально-человеческий капитал и добиться успеха в личностно-карьерном росте в непростых современных социально-экономических условиях. В этом социокультурном контексте необходимо стратегическое проектирование модернизации профессионального образования инновационными методами с позиций человеческого капитала [21, 25] и гуманизации развития и экзистенциально-профессиональной самореализации личности в социуме.

Если внешние функциональные параметры человеческого капитала детерминируются макроэкономической инфраструктурой, обеспечивающей извлечение прибыли из человека как капитала, то его внутренними свойствами являются микропсихологические качества, которые определяют возможности профессиональной самореализации личности в обществе. Такими качествами являются: способности, мышление, знания, рефлексия, компетенции, ресурсы, творческий потенциал, воля, характер, целеустремленность, толерантность, конкурентоспособность, образованность личности как активного и ответственного субъекта профессиональной деятельности [20, 25] и социальных отношений. Общество создает человеку возможности для самореализации в трудовой деятельности в процессе его социализации посредством профессионального образования, обеспечивающего накопление человеческого капитала и его реализацию путем карьерного роста. Это относится не только к ныне модным профессиям предпринимателя, менеджера, экономиста, юриста и т. п., а и к традиционным и более массовым, но крайне важным и таким же трудоемким видам деятельности — как работа педагога, врача, инженера, ученого и т. п.

Наиболее рельефно феноменология развития человеческого капитала предстает в его наивысших проявлениях в виде природного таланта и профессионального мастерства, изучаемых психологией одаренности и творчества, акмеологией профессионализма и деятель-

ности, персонологией выдающихся личностей и – в пределе – эврилогией гениальности. Абстрагируясь на данном аналитическом этапе проводимого теоретико-методологического исследования от анализа традиционных аспектов (финансово-экономических, физиолого-медицинских) человеческого капитала [28], сосредоточимся на инновационном психолого-педагогическом изучении ранних стадий формирования его когнитивно-знаниевых компетенций и рефлексивно-креативных ресурсов у одаренных учащихся в процессе дошкольного воспитания и школьного обучения как пропедевтического периода относительно дальнейших стадий (трудовой самореализации, обучения и переобучения специальностям) развития личности в процессе гуманизации социальной системы непрерывного личностно-ориентированного образования и последующей профессиональной деятельности. Для этого с позиций рефлексивного человекознания развития творчества концептуально реинтерпретируем онтологию человеческого капитала посредством дифференциации основных его психолого-педагогических аспектов. Природной базой проявлений одаренности – и одновременно натуральных предпосылок последующего развития человеческого капитала – являются психогенетические и психофизиологические задатки, актуализирующиеся в дошкольном возрасте. Стимулирующие их проявление семейное и дошкольное воспитание ведут к обнаружению способностей в младшем школьном возрасте, которые функционально являются последующими элементами формирования человеческого капитала. В среднем (спецшколы) и дополнительном образовании (кружки, конкурсы) у подростков начинают раскрываться учебные и специальные способности, в том числе в виде потенциальных составляющих (предметных, когнитивных, продуктивных) человеческого капитала. В юности складывается мировоззрение и самосознание, а также происходит личностное и начинается профессиональное самоопределение (в том числе в форме интересов и склонностей к видам творчества), что далее ведет к развитию коммуникативно-продуктивных и рефлексивно-эвристических компонентов человеческого капитала в профессиональном образовании. В зрелом возрасте в процессах социализации и труда субъекта, самоактуализации и самореализации его личности в социуме развиваются профессионально-деятельностные и конкурентно-креативные компоненты человеческого капитала, которые у талантливых взрослых являются акмеолого-инновационными и далее геронтологически-ретроспективными компонентами, обеспечивающими культуросоцидающую и инвестиционно-цивилизационную эффективность различных видов творчества: от образования и производства через

технику и науку до экономики и техники, науки и образования, искусства и культуры.

Социокультурный и научно-технический прогресс ныне предъявляют инновационные требования к профессиональному образованию специалистов. Его традиционные формы и методы не обеспечивают в достаточной и полной мере формирование современного специалиста с должным личностно-компетентным и рефлексивно-знаниевым капиталом как внутренними психологическими микро-мифакторами конкурентоспособной и успешной профессиональной самореализации субъекта. В этом-то социокультурном контексте и необходима модернизация профессионального образования. Проанализируем возможности проектирования его модернизации с использованием рефлексивно-психологического проектирования и сопровождения с помощью оригинальных инновационно-развивающих методов, разработанных для реализации психолого-педагогических принципов непрерывного, личностно-ориентированного, развивающегося, а главное — эффективного относительно усвоения знаний профессионального образования и их последующей реализации в трудовой деятельности.

Разработка и апробация этих инновационно-развивающих методов потребовала многолетнего проектно-исследовательского изучения фундаментальных (теоретико-методологических) и прикладных (внедренческо-технологических) проблем рефлексивно-знаниевого развития личности и мышления учащихся в непрерывном, личностно-ориентированном профессиональном образовании [17, 22]. Эти исследования велись средствами системно-методологического и рефлексивно-развивающего подходов. Они необходимы для синтеза как предметных знаний (например, из биологии, физики, истории, социологии и т. п.), так и междисциплинарных подходов (социально-проектный, психолого-педагогический, инновационно-ресурсный, предметно-деятельностный, ориентационно-развивающий, рефлексивно-творческий, экзистенциально-гуманистический и др.) к комплексным исследованиям возникающих в связи с этим прикладных вопросов инновационной подготовки и переподготовки специалистов.

Все эти подходы задавали парадигмально-категориальное пространство и концептуально-методологические средства для нашей проектно-исследовательской деятельности по модернизации профессионального образования, реализующейся в ряде таких этапов, как: 1) профессионально-предпроектный — профобразование психологов и культивирование их интереса к проблематике психолого-педагогического сопровождения обучения в процессе подготовки и переподготовки специалистов; 2) проектно-ориентировочный — изуче-

ние практики обучения в профессиональном образовании, освоение его традиционных принципов и методов, обнаружение и рефлексия их противоречий и недостатков; 3) проектно-творческий – углубление в предметную проблематику профессионального образования, постановка проблем эффективного обучения знаниям, поиск внутринаучных и междисциплинарных средств (философских, методологических, логических, психологических, персонологических, акмеологических, педагогических) комплексного решения этих проблем на основе развития инновационных психолого-акмеологических и психолого-педагогических подходов применительно к развитию образования; 4) проектно-методический – разработка инновационно-развивающих методов и рефлетехнологий обучения применительно к построению методических средств профессионального образования в виде необходимых учебных программ и методических пособий; 5) проектно-организационный – разработка психолого-педагогических и акмеолого-дидактических принципов, реализация инновационно-развивающих методов в экспериментальном обучении специалистов в процессе осуществленного нами с коллегами [2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 17, 21, 22, 23] профессионального образования в колледжах и вузах: Артека, Бийска, Брянска, Орла, Нижнего Новгорода, Новосибирска, Омска, Сочи, Тамбова; 6) проектно-трансляционный – разработка целостного проекта системной модернизации профессионального образования апробированными инновационно-развивающими и рефлексивно-психологическими методами в целях концептуального оформления и информационной презентации проекта в научной печати; 7) организационно-внедренческий – разработка путей и способов практического внедрения проекта модернизации профессионального образования в педагогическую практику учебной работы колледжей и вузов.

Психолого-педагогическое обеспечение проектируемой модернизации направлено на построение концепции эффективного усвоения продуктивных знаний, формирование профессиональных компетенций и развитие рефлексивно-творческого мышления посредством инновационно-развивающих, рефлексивно-психологических методов с соответствующим психолого-педагогическим сопровождением и организационно-акмеологическим управлением. Концептуальная рефлексия недостатков усвоения знаний при традиционном обучении привела к констатации паллиативности экстенсивно-адаптивной стратегии развития последипломного образования посредством частичных изменений в содержании (программ и разделов пособий) и приемах (по формированию понятий и знаний) обучения в процессе традиционной подготовки специалистов.

Следствием изучения этой проблемной ситуации явилось радикальное изменение стратегии психолого-педагогического исследования — с адаптационно-корректирующей на инновационно-модернизационную, а это, в свою очередь, привело к переходу на собственно творческий этап проектно-исследовательской деятельности по реформированию подготовки и переподготовки специалистов в процессе непрерывного профессионального образования.

В современной социокультурной ситуации для реализации предложенной рефлексивно-компетентностной стратегии развития непрерывного личностно-ориентированного профессионального образования у его субъектов целесообразно развитие следующих компонентов человеческого капитала с учетом данных возрастной психологии и педагогики. У дошкольников и младших школьников должны закладываться основные навыки (чтения, письма, счета) и развиваться способности (память, интеллект, креативность, рефлексивность, одаренность), у подростков формироваться базовые знания, информационные навыки, интеллектуальная рефлексия, волевые привычки, черты характера, способы мышления и общения, у юношей — мировоззрение, личностная ответственность и нравственная рефлексия, самосознание, способы коммуникации, свойства личности и базовые компетенции для дальнейшего обучения (как среднего, так и высшего), а у молодежи — гражданское миропонимание, социально-правовые и профессиональные компетентности, базовые ценностные ориентации и профессионально-деятельностные способы их закрепления и развития в процессе вузовского обучения образования и дальнейшей социальной самореализации в профессиональной деятельности. Таким образом, если школьное и вузовское обучение призвано обеспечить информационно-знаниевый и рефлексивно-компетентностный ресурс человеческого капитала, то дополнительное образование позволяет интенсифицировать развитие личности через формирование ее инновационного ресурса в контексте социально адекватного мировоззрения и реализующих его нормативно-коммуникативных компетенций делового общения и продуктивной профессиональной деятельности в современной социокультурной ситуации. В связи с этим в экспериментальном порядке участниками нашей психолого-педагогической научной школы [17, 22, 24] представлены принципы и рефлетехнологии диагностики и формирования элементов человеческого капитала у учащихся как субъектов непрерывного личностно ориентированного профессионального образования на всех его основных ступенях: от дошкольного и школьного через вузовское и последипломное вплоть до профессионально-дополнительного.

Заключение

Реализуя образовательные услуги, профессиональное образование имеет развивающий характер, обеспечивая в процессе учебной деятельности развитие личности учащихся и формирование их человеческого капитала посредством культурно-нравственного воспитания, предметно-технологического обучения, субъектно-ориентированного формирования знаниевых компетенций и профессионально значимых качеств личности специалиста, его профессионально-рефлексивной и коммуникативно-деловой культуры, предметно-инновационного мышления, современных знаний и квалификаций в целях подготовки и переподготовки специалистов. Рассмотренные системно-методологический и рефлексивно-психологический подходы к социокультурному проектированию образования служит прецедентом конструктивного решения такой ключевой проблемы модернизации профессионального образования, как психолого-педагогическое формирование в нем продуктивности, рефлексивности и конвертируемости человеческого капитала в современной социальной практике.

Литература

1. Абульханова К. А., Семенов И. Н. Акмеологическое понимание субъекта управления // Менеджеру о менеджменте: наука и искусство эффективного управления 2-е изд. М.: Агентство Квант, 1997.
2. Алексеев Н. Г., Зарецкий В. К., Семенов И. Н. Методология рефлексии концептуальных схем деятельности поиска и принятия решений / Под ред. И. С. Ладенко. Новосибирск: НУ, 1991.
3. Алюшина Н. А., Репецкий Ю. А., Семенов И. Н. Психодиагностика и развитие рефлексивности профессионального самоопределения успешных управленцев. М.—Сочи: ИРПТиГО, 2000.
4. Байер И. В., Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Психолого-педагогические технологии развития профессионализма кадров управления / Под ред. Э. А. Манушина и др. М.: РАГС, 1997.
5. Васютин Р. Н., Семенов И. Н. Игрорефлексика развития профессионального роста менеджеров средствами рефлексивного видеотренинга. М.: Запорожье: ИРПТиГО, 2000.
6. Дюков В. М., Семенов И. Н. Адаптация и развитие методов игрорефлексики интенсивного обучения (для развития экономического и творческого мышления учащихся). Красноярск: КРЦРО, 1996.

7. Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Групповая рефлексивность: основные подходы и перспективы исследований // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 4. С. 27–37.
8. Иванов С. В., Семенов И. Н. Рефлексия проблем развития молодежи России как ее социального и человеческого капитала // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник ИНИОН. Вып. 5. Ч. 1. М.: ИНИОН РАН, 2010. С. 146–149.
9. Иванова Н. Л., Бентон Н., Семенов И. Н. Бизнес-психология в международной перспективе: Межд. монография. М.: Университетская книга. 2017.
10. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 1993.
11. Ковшуро О. Д., Семенов И. Н. Исследование рефлексивности самореализации личности в сфере государственной службы. Брянск—Орёл: ОРАГС, 2005.
12. Костюков Н. Н., Семенов И. Н. Формирование знаниевых компетенций в инновационном профессиональном образовании // Пути, средства и возможности модернизации образовательной системы. Ч. 2. М.: МПСИ, 2009. С. 312–318.
13. Лаптева О. И., Семенов И. Н., Куликова С. Г. Рефлексивно-организационная психология. 2-е изд. Новосибирск: НГАА, 2011.
14. Пономарев Я. А., Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Психолого-педагогические аспекты развития творчества и рефлексии. М.: Философское общество, 1988.
15. Растянкиков А. В., Степанов С. Ю., Ушаков Д. В. Развитие рефлексивной компетентности в групповом творчестве. М.: Пэр Сэ, 2002.
16. Реан А. А., Свенцицкий П. А., Семенов И. Н. Профессионализм в управлении и основные условия его достижения // Основы общей и прикладной акмеологии. М.: РАГС, 1995.
17. Рефлексивно-организационные проблемы формирования мышления и личности в образовании и управлении / Отв. ред.-сост. И. Н. Семенов, Т. Г. Болдина. М.: АПСН-ИРПТиГО, 2003.
18. Семенов И. Н. Интегральное взаимодействие образовательных сред в управлении развитием интеллектуально-личностных ресурсов человеческого капитала учащихся в непрерывном образовании // III Межд. «Шамовские педагогические чтения научной школы Управления образовательными системами». В 2 ч. Ч. 1. М.: МАНПО, 5 за знания, 2021. С. 81–89.
19. Семенов И. Н. Истоки, направления, тенденции и логика развития рефлексивно-организационной психологии // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и органи-

- зационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 77–92.
20. Семенов И. Н. Методологический анализ проблемы развития рефлексивно-творческого потенциала человека // Мысли о мыслях / Отв. ред. И. С. Ладенко. Новосибирск: НГУ, 1995.
 21. Семенов И. Н., Дюков В. М., Васютин Р. Н. Обзор международного сотрудничества в рефлексивно-психологическом обеспечении здоровья и образования как компонентов человеческого капитала // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. № 1. С. 7–49.
 22. Семенов И. Н., Болдина Т. Г., Давыдова Г. И. Проектно-исследовательский подход в рефлексивной психологии инновационного образования. Межд. монография. М.: Аналитика Родис, 2011.
 23. Семенов И. Н., Ковалева Н. Б., Степанов С. Ю. Развитие рефлексивно-творческих ресурсов человеческого капитала учащихся в контексте психолого-педагогической концепции Д. И. Фельдштейна // Мир психологии. 2019. № 4. С. 273–288.
 24. Семенов И. Н. Рефлексивно-гуманитарная психология и педагогика творчества // Российские научные школы. Вып. 3. М.: ИД Академии естествознания, 2013. С. 317–332.
 25. Семенов И. Н. Творчество и человеческий капитал: рефлексивно-психологические аспекты взаимодействия // Мир психологии. 2010. № 2. С. 27–59.
 26. Семенов И. Н., Гришин И. С. Философско-психологические аспекты развития человеческого капитала в процессе информационной цифровизации образования // Мир психологии. 2021. № 1–2. С. 20–34.
 27. Семенов И. Н. Формирование интеллектуально-рефлексивной конкурентоспособности одаренных учащихся как компонента их человеческого капитала // Практическая психология и социальная работа. 2010. № 3. С. 1–6.
 28. Семенов И. Н. Человеческий капитал и человеческий фактор производительности труда: психологические аспекты // X Межд. научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Т. 1. М.: Всемирный банк–ИД ГУ ВШЭ, 2010. С. 505–512.
 29. Степанов С. Ю., Полищук О. А., Семенов И. Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления. М.: РАГС, 1998.
 30. Татарко А. Н. Социальный капитал как объект психологического исследования. М.: НИУ ВШЭ, 2011.
 31. Юрьев А. И., Шевякова Л. П., Бурикова И. С. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала. СПб.: Logos, 2006.

Methodological problems and paradigmas of reflexive and organizational development of human capital in continuing professional education

I. N. Semenov

MSPU, Moscow, Russia, i_samenov@mail.ru

The methodological article discusses current and debatable problems of studying human capital in the reflexive and organizational psychology, as well as approaches and methods of its development in the system of modern education. The methodology of transformation of the initially financial and economic category of human capital into a psychological concept is shown. The experience of experimental formation of elements of human capital at the main stages of continuing professional education is briefly presented.

Keywords: human capital, organizational psychology, system methodology, professional education, pedagogy of development.

Профессиональный отбор: социальный запрос, научные концепции, парадигмы XX и XXI ст.

В. А. Толочек

Институт психологии РАН, Москва, Россия, tolochekva@mail.ru

Рассматриваются тенденции исторических изменений состояния социальных объектов (людей, социальных групп, организаций, институтов), предметных областей и дисциплинарной методологии, понимания психологами содержания социального запроса. *Цель* исследования: критический анализ теории и практики решения задач профессионального отбора; *предмет*: профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема; *методы*: историко-теоретический анализ, ретроспективный анализ результатов эмпирических исследований. *Гипотеза*: Постановка научных и научно-практических задач определяется взаимодействием ряда факторов (эволюцией социальных объектов, актуального и латентного социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины и др.). Адекватная методологическая рефлексия состояния социальных объектов, форм социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины способствует успешности решения дисциплинарных и практических задач. Констатируется: главными должны стать не вопросы занятости людей и заполнения вакантных рабочих мест; перманентными задачами должны стать: психологическое сопровождение профессионального становления субъекта в продолжение жизни человека; изучение эффектов совместной деятельности; поиски условий порождения и использования интрасубъектных ресурсов. Приоритетными для изучения должны выступать не отдельный человек, а рабочие группы и команды (в которых возможны синергетические эффекты вследствие перераспределения рабочих функций, вследствие

Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием № 0138-2021-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».

актуализации личностных, интеллектуальных и иных качеств и социальных ролей); не только задачи управления и развития человеческих ресурсов в границах компаний, но и в масштабе сети организаций, отрасли, региона, страны.

Ключевые слова: профессиональный отбор, парадигмы, задачи, профессиональное становление субъекта.

Введение

Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема активно обсуждался уже на рубеже XIX–XX ст. Ускоряющаяся на протяжении XX ст. эволюция социальных объектов (людей, социальных групп, организаций, институтов), предметных областей психологии, дисциплинарных методологии и методов требует регулярного аудита состояния технологий решения задач профессионального отбора и его методологической рефлексии как научной и научно-практической проблемы. К главным факторам, определяющим наши подходы к научным и научно-практическим проблемам, можно относить понимание состояния современного российского общества, рефлексия актуальных социальных задач, выделение предельных целей дисциплины, оценки возможностей и ограничений на пути достижения этих целей. К наиболее важным факторам современности отнесем возрастающие: *динамичность социально-экономических условий современного общества; изменения требований к субъекту профессиональной деятельности (к его подготовке, к способности быстро перестраивать деятельность в изменяющемся социуме); требования к творческому потенциалу специалиста; умение работать в контактных социальных группах, требования к личностному, профессиональному и социальному развитию; требования к профессиональной, социальной и географической мобильности.* Названное выше требует и соответствующих дисциплинарных изменений — изменений стратегических ориентиров в системах психологического сопровождения профессионала в каждом новом десятилетии XXI ст.; целей профессиональной ориентации, обучения, переподготовки специалистов; представлений об условиях и возможностях развития качеств субъекта в процессе обучения и деятельности; представления о роли субъекта в организации, в рабочей группе, в профессии.

Успешность в решении новых задач по формированию и оценке качеств субъектов деятельности могут достигаться за счет изменения среды и целей: профессионального образования; программ комплексного развития личностных, профессиональных и социальных

качеств человека; разработки развивающих технологий; опережающего прогноза требований к субъекту; ориентации не на актуальный, а возможный и достижимый уровень развития качеств человека; на формирование преемственности форм, способов профессионального сопровождения человека на протяжении его трудовой жизни; в решении задач управления человеческими ресурсами как стратегического планирования подготовки, переподготовки, оценки, расстановки и ротации человеческих ресурсов в масштабах организации, региона, государства. Возможными новыми формами станут «точечное сопровождение», «персональный аудит» – контроль и коррекция на протяжении профессиональной жизни каждого профессионала.

Ускоряющиеся изменения социума требуют разработки научных концепций, отражающих эти изменения. *Цель* исследования: критический анализ теории и практики решения задач профессионального отбора; *предмет*: профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема; *методы*: историко-теоретический анализ, ретроспективный анализ результатов эмпирических исследований. *Гипотеза*: Постановка научных и научно-практических задач определяется взаимодействием ряда факторов (эволюцией социальных объектов, актуального и латентного социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины и др.). Адекватная методологическая рефлексия состояния социальных объектов, форм социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины способствует успешности решения дисциплинарных научных и научно-практических задач, неадекватная – ее снижает. (В настоящей работе вопросы истории, теории и практики решения задач профессионального отбора рассматриваются в отношении представителей массовых профессий – «рабочих», «специалистов», «операторов», отраженные и преимущественно представленные в работах отечественных ученых; рассматриваются применительно к актуальным задачам управления человеческими ресурсами на российских предприятиях и в организациях. Вопросы теории и практики решения задач профессионального отбора руководителей низового, среднего и высшего звена имеют иную историю, детерминанты, критерии успешности, перспективы развития и представляют другой предмет исследования.)

I. «История вопроса»: социальный запрос и эволюция дисциплины, синергии и автономии

К ключевым составляющим научной дисциплины (или вернее, формирующим научную дисциплину) отнесем следующие: предмет, метод, цели и задачи, системы категорий, научные принципы, законы,

содержание социального запроса. Методологи признают, что все они измеряются, эволюционируют, находятся в определенной согласованности. На основании ряда критериев, сопряженных с эволюцией социальных объектов, методологии, методов, методик и понятийного аппарата гуманитарных дисциплин, доминирующих концепций, условно выделим три «реперные точки» (от *фр.* *repère* – знак, исходная точка; в широком смысле под ними понимают точки отсчета чего-нибудь; в узком – те точки, на которых основывается шкала измерений), три хронологических «среза»: 1) рубеж XIX–XX ст.; 2) середина XX ст.; 3) рубеж XX и XXI ст. Эти три исторических «рубежа», три стадии становления и развития дисциплины мы условно принимаем за «реперные точки» в широком смысле этого устоявшегося понятия.

Три выделенных хронологических «среза» будем условно рассматривать как этапы зарождения, развития и зрелости в становлении дисциплины (первоначально называемой психотехникой, позже – индустриальной, промышленной психологией, психологией труда, инженерной психологией, психологией организационного развития, эргономикой, человеческими факторам), ориентированной на решение научных и практических задач в системах «человек–трудовая сфера», «человек–техника–среда», «человек–профессия», «человек–организация». При некотором различии названий и предметной области признаем, что эти дисциплины, ставшие в настоящее время уже самостоятельными, «вырастали из общего корня», были ориентированы на решение сходных задач – повышения эффективности и надежности работы человека, создание и поддержание оптимальной рабочей среды (пространства), поиска лучших форм и методов профессиональной подготовки и реабилитации, факторов профессионального здоровья и долголетия людей. «Сквозной» задачей почти во всех дочерних дисциплинах выступали методы и технологии профессионального отбора. Именно в понимании этих задач концентрировались «концепции человека», формы интеграции достижений психологии, рефлексии учеными особенностей социального запроса, возможности реализации гуманистических принципов.

II. Состояние дисциплины и запросы общества: научные задачи и упования

Если в начале XX ст. для мировоззрения психотехников были характерны почти безграничная вера в возможности применения в практической жизни результатов психологических исследований; в середине столетия – твердая уверенность в эффективности наработанных технологий, то к концу XX ст. четко определились тенденции диф-

ференцирования научных подходов, выражения скепсиса, поиска новых интегральных феноменов и обращение к новым понятиям, призванных, наконец, все объяснить (внепрофессиональные потенциалы, ресурсы, потенциал, компетенции и др.).

Периодом активного развития дисциплины называют начало XX ст. В психологию приходят яркие, энергичные, инициативные и креативных люди, живо и верно реагирующие на актуальный социальный запрос, умевшие предвидеть основные пути эволюции общества и дисциплины. И цели для психологии они ставили предельно высокие, из которых не все оказались достижимыми даже для науки дня сегодняшнего. Одним из магистральных путей развития психологии как науки и прикладной дисциплины стала психотехника, ориентированная на решение «задач общественной жизни, обращенных в будущее» [47], несколько позже обретающая свое дисциплинарное оформление как индустриальная психология, промышленная (в отечественном варианте — психология труда), инженерная, эргономика, психология организационного развития. Контуры предметной области психотехники первоначально намечались предельно широко — оценка подготовленности детей для совместного обучения, подготовленности и обученности взрослых как «работников», изучение гигиенических факторов в труде и др. [32, 33, 36]. И если «задачи-максимум» в предельном объеме до настоящего времени остаются не вполне решенными, то «задачи — минимум» были достаточно верно определены изначально как инструментально решаемые; к последним относятся оценки качеств человека, влияющих на эффективность его деятельности, его надежности как субъекта труда, перспективы его профессионального роста и т. п.

Концептуальное осмысление перспективных и актуальных задач сопровождалось становлением основы понятийного тезауруса. Понятия психограммы связывают с работой В. Штерна, профессионально важные качества — О. Липмана [44]; профессиографический подход активно развивался в разных странах, в отечественной психологии его активными проводниками были С. Г. Геллерштейн, И. Н. Шпильрейн и др. [3, 4]. Ключевой единицей, «ядерным» понятием при разработке частных вопросов выступает «профессия». Долго внимание ученых концентрировалось преимущественно на вопросах разработки алгоритмов научной и практической работы, методов исследования [3, 4, 17, 41, 42, 44]. Но только к 1960–1970-м годам появляются последовательные разработки классификаций профессий, описания их особенностей, выделение отдельных специальности и особенности труда на разных рабочих местах [5, 6, 14, 22, 42 и др.]. В этот период делается лишь несколько «шагов»: различались лишь немногие типы

профессий: по К. М. Гуревичу [6] — 2 типа; 5 — по Е. А. Климову [15]; 6 — по Дж. Холланду [42]. Предложенные классификации профессий надолго, на десятилетия становятся каноническими; до настоящего времени они выступают базовыми для решения задач консультации, разработки методик, отбора и др. [33, 35, 36].

Ускоряющиеся технологические изменения во второй половине XX ст. (во многом инициируемые энергетическим кризисом 1970-х) — сокращение доли тяжелого, немеханизованного труда, широкое использование автоматизации, минимизация средств управления, уплотнение рабочего режима и сопряженные с ними нарастающие изменения в составе и качествах наемных работников, расширение миграций специалистов, периодических изменений ими места работы, профессиональных функций, — долго не получают должной научной рефлексии. Лишь на рубеже двух столетий они стали описываться как изменения, трансформации, «исчезновение» профессий, как становление многоаспектности феномена «профессия»; как изменения требований к системе профессионального консультирования, обучения и образования людей; как необходимость поиска новых понятий, в большей мере отражающих изменившиеся реалии [8, 13, 16, 19, 20, 26 и др.]. В качестве сравнительно автономных, быстро эволюционирующих «единиц» предлагается рассматривать не «профессию», а «специальность» [29, 32, 33, 34, 35, 36]. Лишь в последнее время ученые стали изучать системные эффекты изменения социально-психологических и психологических характеристик вследствие изменений технологии труда, состава рабочих групп [19, 32, 33, 36].

Новым качественным этапом становления дисциплины можно считать рубеж 1960—1970-х годов — переход к изучению уже не общего, а особенного в профессиональной деятельности людей и, соответственно, обращение к дифференцированному изучению конкретных специализаций, рабочих мест специалистов с разной успешностью, подготовленностью, физическим состоянием, с разными индивидуальными особенностями [5, 6, 14, 40 и др.], в отличие от обсуждения прежних крупноблочных «профессий» и «работников». В. А. Бодров предлагает задачи профессиональной пригодности решать в контексте системы «человек—профессия», т. е. рассматривать человека рядоположенно профессии, а не как ее придатка, как ее «винтика», ее «топлива» [1]. И можно прогнозировать, что в обозримом будущем уже саму профессиональную деятельность ученые станут рассматривать иначе — как средство развития человека. В этот период нарастающее ускорение исторических изменений, охватывающих многие сферы жизни, еще не проявляются в полной мере, еще не воспринимаются как острые и злободневные проблемы, хотя их первые симптомы уже

фиксируют отдельные ученые 1960–1970-х годах (психическое выгорание, профессиональные деструкции, деформации личности и др.).

К концу минувшего столетия изменяется и «фокус» видения профессионально важных (ПВК) качеств субъекта. Если первоначально к ним относили, прежде всего, физические и психофизиологические особенностям человека [3, 5, 6, 14 и др.], то на рубеже XX и XXI ст. к ПВК и компетенциям относят профессиональные знания, умения, навыки, личностные и интеллектуальные особенности, мотивы, ценностные ориентации, смыслы труда, точнее — их специфические симптомокомплексы; при этом все более широко обсуждаются вопросы средств и методов развития этих качеств [33, 34, 35, 36]. Характерные эмпирические результаты — в процессе обучения, профессиональной деятельности, повышения квалификации отдельные качества, входящие в такие симптомокомплексы, изменяются незначительно, но периодически (с интервалом около полугода) изменяются их соотношения, их структура, их роль в становлении профессионализма субъекта [1, 23, 25, 37, 39]. В последней четверти XX столетия ученые рассматривают ПВК как интегральные психологические образования, формирующиеся в процессе деятельности как специальные способности и мета-способности по механизму функциональных систем [12, 24, 38]. Сходным образом эволюция представлений ученых происходит и в отношении понимания феномена «компетенции» [34, 35, 36].

Итак, во второй половине XX ст. происходят важные изменения и в понятийном аппарате дисциплины. Ключевые понятия «профессии», «профессиограммы», «профессионально важные качества» еще долго — до 2000-х гг., до настоящего времени остаются в обиходе одних ученых, тогда как другие обращаются к новыми — «компетенциями». На рубеже XX–XXI ст. уже не только содержание базовых рабочих понятий, но и само понятие «профессия», «профессионал», «субъект деятельности» нуждаются в переосмыслении.

III. Типичные работники: социально-демографические характеристики, подготовленность, отношение к труду

За минувшее более чем столетие изменялись не только технологии и организации труда, изменялись и люди. С конца 1920-х годов востребованным стал не просто «работник», а подготовленный работник — «специалист». Мера его опыта и квалификации начинается оцениваться — даже в массовых профессиях вводятся разряды, классность; мотивация профессионального роста людей поддерживается тарифной сеткой оплаты труда. Появляется и расширяется сеть

средних специальных учебных заведений; увеличивается число вузов, факультетов, специализаций. Образовательный уровень людей труда повышается. Профессиональный отбор как социальная технология, первоначально ориентированный преимущественно на оценку состояния психических, психофизиологических и психомоторных функций рабочих крупных предприятий, далеко расширил свои границы. Во втором десятилетии XX ст. отбор проводится для оценки потенциала призывников и военнослужащих, управленцев, представителей сложных профессий.

Изменилась и типичная семья – «ячейка общества». До середины XX в. типичная семья в развитых странах (в России, в Европе, в Северной Америке) не редко была многоукладной (включающей 3–4 поколения), многодетной (до 5–15 детей); люди поддерживали тесные родственные и дружеские отношения. Молодые люди проходили активную социализацию с раннего возраста, включающую освоение и смену множества разных социальных ролей. Эти роли были динамичны и многогранны: в отношении одних человек был младшим братом/сестрой, других – старшим; внуком, племянником и т. п. В большинстве своем люди жили бедно; иждивенчество не поощрялось; нарушения групповых норм жестко наказывались. Довершала социализацию человека «улица» (роль которой до середины XX в. была весомой: детей было больше, чем взрослых, регулирующих их поведением). Одних «улица» отбирала в криминальные структуры, другим делала надежную просоциальную «прививку».

Еще до начала трудового пути человек «проходил суровую школу жизни». Непростые отношения людей в контактных рабочих группах молодой человек принимал как должное. Его поведение чаще было типичным, прогнозируемым; избирающих асоциальные траектории просто быстро и жестко «отбраковывали». Не случайно и бинарные научные концепции эволюции личности Дж. Роттера, С. Л. Рубинштейна, Д. Сьюпера, Э. Фромма, Э. Эриксона и др., оставались общепризнанными и авторитетными на протяжении десятилетий. Выделим этот важный аспект – до последней трети XX ст. учеными выделялись немногие «типы» профессий, личности, стилей жизни, стратегий поведения, типов мотивации. Небольшой набор соответствующих понятий на многие годы представлялся «достаточным и необходимым», позволяющим объяснять едва ли не все явления в жизни человека труда и конструировать социально-психологические технологии.

В современном обществе многое стало иным – не только организации, технологии и средства труда, уровень и содержание образования и подготовленности работника, но и типичные семьи (семьи

стали «нуклеарными», малодетными, часто неполными). Следовательно, не могли не измениться мотивация людей, смыслы труда, ценностные ориентации. Усиливающаяся с 1970-х годов тенденция многократной смены места работы, изменения специальности, должности также формируют совершенно другую ментальность современного работника [8, 9, 29 и др.]. Трудовая жизнь как поэтапное продвижение человека в стенах одной организации перестает быть основным жизненным сценарием. Вариативность поведения людей возрастает. Прежние посылки о необходимости диагностики наиболее стабильных свойств субъекта, наиболее соответствующих также стабильным условиям социальной среды — организации труда, технологиям и средствам деятельности, организационной культуре и пр., — становятся все менее адекватными в плане решения актуальных задач. Акцент внимания ученых и практиков смещается на оценку и прогноз эволюции «гибких констант», на возможности адаптации человека к данному специфическому комплексу условий на данном рабочем месте при решении определенных задач; на полноту принятия им данной корпоративной культуры и готовности интегрироваться в своем поведении и деятельности именно в данной социальной среде и с данными партнерами.

IV. Эволюция содержания социального запроса, формулируемые и латентные цели

Первые феноменальные успехи пионеров «научного менеджмента» и организационного консультирования оказывали мощное влияние не только на формирование «канонов» профессионального отбора персонала организаций, но и на становление представлений о человеке труда как работника — «предположения относительно человеческой природы и человеческого поведения». Позже первую идеологему Д. Мак-Грегор назвал теорией «X» (люди по своей природе ленивы; работают только по принуждению и т. п.), на смену, а точнее — в дополнение к которой в середине XX в. была предложена теория «Y» (при определенных условиях люди получают удовлетворение от того, что они делают; успехи укрепляют уверенность в своих силах; они склонны заниматься ответственной работой; многие способны творчески решать задачи и пр.) [45]. Размышляя о разных путях эволюции организации труда и человека как работника, сравнивая опыт работы на американских и японских предприятиях, в 1980-х У. Оучи добавляет к названным теориям третью — теорию «Z» (у людей преобладают социальные потребности и желание работать хорошо; они могут активно использовать свой опыт и знания, проявлять ини-

циативу, брать на себя ответственность; в качестве мотиваторов могут выступать личные устремления работников к выполнению задач и т. п.) [46]. Предлагаемые в этот период теории мотивации В. Врумом, Ф. Герцбергом, Д. Макклеландом, Л. Портером—Э. Лоулером, Т. Питерсом и др. также имели выраженный инструментальный характер.

Предложенные учеными в середине XX ст. теории можно рассматривать как опыт рефлексии и интеграция достижений психологии, как вектор исторической эволюции дисциплины, сопряженный с эволюцией социальных объектов и изменениями социального запроса. Несомненно, что исследования и эксперименты ученых и практиков способствовали улучшению организации труда на предприятиях, росту культуры управления, культуры труда в целом; они способствовали становлению самой психологии как научной и научно-практической дисциплины. Вместе с тем, нельзя не видеть, что первоначально научные концепции — теории человека, мотивации, человеческих отношений, карьеры и др. — описывали человека труда как пассивного и ленивого, как условно пассивного, но все же адаптивного индивида, позже — как субъекта, который может быть конструктивно вовлечен в трудовые отношения и сравнительно легко поддается манипулированию со стороны работодателя. Новой реальностью второй половины XX ст. стал «человек мигрирующий», «карьерно-ориентированный», «выбирающий»; «себя создающий». Изменялись и типы кадровой политики компаний [33, 36].

В середине минувшего столетия уже все более последовательно рассматриваются внутренние, субъективные условия развития человека. Первоначально учеными выделяются и описываются аспекты и факторы *саморегуляции* поведения и деятельности («интернальность», «самодетерминация», «самоэффективность», «самоактуализации» и др.), позже — предпосылки, факторы, стратегии *выборов* — копинг-поведение, стратегии совладания, духовности, трансцендентности (см. работы Дж. Роттера, А. Бандуры, Р. Лазаруса, А. Маслоу, М. Чисентмихайи, Н. Хаана, Р. Эммонса). Эти темы, рожденные в середине XX ст., в отечественной психологии получают развитие как проблемы «субъекта», как «активного субъекта своей жизнедеятельности» (см. работы К. А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анцыферовой, А. В. Брушлинского, С. Л. Рубинштейна и др.). На рубеже тысячелетий тенденции в переосмыслении сущности человека смешаются от доминанты «эффективности деятельности» к характеристикам «удовлетворенности» и далее — к полюсу «комфорта», «качества жизни», «качества трудовой жизни» и т. п. Исторический «тренд» в понимании человека в психологии XX ст. последовательно обозначает его расширяющиеся возможности, степени

свободы, доступные ресурсы как саморегуляции, так и личностных и социальных выборов; востребованными становятся темы духовности, внепрофессиональных потенциалов; творческого начала [11, 13, 20, 25]. Позже этот научный оптимизм будет корректироваться.

Выделим принципиально важный «срез» исторического смещения тем и доминант научных поисков. Первоначально цели прикладной психологии прямо и латентно понимались как минимизация инвестиций и человека; как повышение прибыли работодателем; отбор рассматривался как рациональный выбор наиболее подготовленных и физически сильных кандидатов; профориентация — как сортировка людей по актуально сложившимся и востребованным рабочим местам в данном городе; профессиональное обучение — как подготовка к надлежащему исполнению стандартных трудовых функций; мотивация — как манипулирование стимулами на данном предприятии. Такие же задачи во второй половине XX ст. рассматривались уже иначе — как формирование базы для гибкого использования возможностей не только каждого отдельного человека, но и всех вместе — как «человеческих ресурсов», т. е. как создание некоторого неаддитивного системного феномена. Более верными целями стали уже не только эффективность исполнения работником трудовых действий, но успешность его интеграции в корпоративную культуру компании, в конкретных рабочих группах, его роль в совместной деятельности групп, подразделений. Значимыми для обеих сторон — работника и работодателя — становятся вопросы меры инвестиций в человека со стороны компании, варианты комбинаций видов обучения и подготовки работника.

В конце XX ст. явно определяется выход за пределы актуально измеряемого времени и пространства как условий решения кадровых задач компаний. Ключевыми характеристиками работника выступают уже не его физические и психофизиологические особенности (т. е., его качества как индивида), уже не только личностные и интеллектуальные качества, уже не только мотивы, ценностные ориентации и смыслы, в «цене» повышаются умения и навыки поведения человека на рынке труда, его знание своей «рыночной стоимости», его умение себя достойно предлагать работодателю. Иначе, представления о требуемых от человека качествах как субъекта труда все более смещаются от первоначально жестко заданных биологически обусловленных качеств, определяющих эффективность его трудовых действий, к качествам, умениям, навыкам, определяющим его взаимодействия в заданных контактных рабочих группах.

Есть основания выделять еще один исторически вырисовывающийся тренд — последовательные смещения от изучения, оценок и управления *индивидуальной деятельностью* человека к познанию

социально-психологических эффектов, порождаемых *совместной профессиональной деятельностью* людей. В психологии конца XX ст. также намечается последовательное продвижение от констатации социально-психологических и психологических эффектов в развитии человека как личности и субъекта к поиску и описанию закономерностей и механизмов этого развития с перспективой управления ими [12, 21, 24, 36 и др.].

V. Эволюция социальных объектов: глобальные исторические изменения: «тектонические сдвиги», рефлексируемые тенденции, ключевые характеристики

Новые состояния отдельных социальных объектов и общества в целом нередко маркируются философами, экономистами, социологами эмоционально насыщенными эпитетами – «текущая современность» (З. Бауман), «цивилизационные сломы» (В.А. Неклесса), «глобализация» (Р. Робертсон), «постапокалиптический мир» (В.А. Подарога), «культурный шок» (К. Оберг), «постиндустриальное общество» (А. Кумарасвами; Д. Белла). Для описания типичных состояний социальных объектов даже предлагается выразительная аббревиатура «VUCA» (VUCA – аббревиатура от *англ.* volatility, uncertainty, complexity и ambiguity – нестабильность, неопределенность, сложность и неоднозначность). Выделим и второй мощный поток «вызовов» – темы трансляции культуры, знаний, а именно – «разрушение» типичных для западного мира соотношений типов типа культурного обмена (по М. Мид): постфигуративного – передача знаний от взрослых к детям, кофигуративного – преимущественное получение знаний от сверстников; префигуративный – передача знаний от детей к взрослым.

На протяжении всего лишь столетия радикально изменяется картина мира молодых людей, их отношение к обществу, к себе, к близким, к посторонним. И это порождает новые «вызовы» – проблемы обучения в средней и высшей школе, службы в армии, создания семьи и модели поведения в браке, в трудовой жизни и др. Третий – глобализация, разрушение жизненных устоев, формировавшихся на протяжении столетий. Возрастает степень индивидуализации человека и «атомизации» общества, снижается связанности членов социальных групп, разрушаются временные стратегии поведения (У. Бек); к «бестерриториальности» человека и снижается его способности к эмпатии, к «человеческой чувственности» (П. Вирлио). Как «параллельные процессы» – расширяется масштаб «прекарной занятости» – ненадежности работы [7, 8, 29, 43, 48]; изменяются

«нормальные» соотношений «труд/потребление» [2, 7, 27]; возрастают «институционализированные риски», разрушается вера человека влиять на свое будущее [7, 18 и др.].

VI. Эволюция структур социальных групп: прототипы эволюции в разных сферах

Можно предполагать, что в одном историческом пространстве разные социальные объекты эволюционируют с разной скоростью, с разными траекториями развития. Одни из них могут «опережать» другие, вторые — запаздывать, третьи — развиваться преимущественно под воздействием специфических факторов, четвертые — «консервироваться». Но они могут рассматриваться как возможные варианты эволюции многих объектов, если в этих изменениях выделять общее, особенное, единичное. В качестве прототипов и в качестве «моделей» для изучения тенденций и траекторий возможной эволюции составляющих системы «человек—профессия—организация» рассмотрим несколько сфер деятельности, изменения их компонентов, на наш взгляд, имеющих некоторые общие закономерности — вооруженные силы и силовые структуры, театр и киноискусство, музыкально-исполнительская деятельность, спорт высших достижений. Эволюционные изменения компонентов этих сфер можно рассматривать как примеры, как аналогии, как исторически уже апробированные и жизнеспособные варианты эволюционных преобразований социальных объектов, как вероятные перспективные проявления и появления новых свойств, структур, новых составляющих в системе «человек—профессия—организация», уже в настоящем наблюдаемых в развитии многих компаний, предприятий, организаций, органов государственной службы и пр.

Вооруженные силы и силовые структуры. В начале XX ст. (русско-японская война, начало I-й мировой) в армиях атаки на позиции противника проводились сплошным строем (в ротных шеренгах при наступлении солдаты шли плотным строем, «касались локтем» друг друга), позже — рассыпным, разряженным. Но уже в 1915 г. сначала в германской армии, затем и в других воюющих армиях командиры среднего звена стали формировать «штурмовые группы» — команды из наиболее опытных солдат, в задачи которых входили быстрый прорыв, завязка боя в траншеях противника. Для этих бойцов подбирались и кустарно изготовлялось специальное вооружение для ведения боя в тесных окопах. С середины XX ст. во всех ведущих странах создаются войска и подразделения «специального назначения». Основой таких подразделений стали гибкие организационные структуры,

включающие классных специалистов, подбираемых под задачу, тщательная подготовка и отработка слаженности всех взаимодействий.

Театр, киноискусство, музыкально-исполнительская деятельность, спорт. На протяжении минувшего столетия происходили заметные изменения в профессиональных «амплуа» драматических актеров — от прежней узкой специализации («комик», «трагик», «романтический любовник», «характерная актриса» и пр.) все большее число артистов драматических и музыкальных театров стремится и использует возможности апробировать максимально широкий для себя репертуар ролей. В последние десятилетия также стали социальной «нормой» постановки приглашенным режиссеров одного спектакля, участие актеров в постановках разных режиссеров. В киноискусстве давно закрепились практика расширения количества ключевых участников реализации «проекта»: в постановке кинофильма участвуют уже не только «классические» сценарист, режиссер, оператор, композитор, художник, директор, но и специалисты в отдельных сложных фрагментах проекта (оператор комбинированных съемок и др.). Над литературной основой может работать не один «классический» сценарист, но команда сценаристов — один пишет основу сценария, другой — диалоги, третий — начало и завершение, четвертый — профессиональные эпизоды, отдельно выделяют «автора идеи». В *спорте высших достижений* после повсеместного увеличения объемов и интенсивности тренировочных нагрузок к середине 1960-х годов наметилось четкое структурирование годового и 4-летнего тренировочного цикла; регулярные тренировки спортсменов преобразовались в «управление тренировочным процессом», в котором активно используют достижения науки и техники и помимо тренера активно участвуют ученые, врачи, инженеры.

Итак, *командная* работа как множество активно развивающихся гибких форм, быстрых изменений оргструктур и состава участников явно выделяются в особую и быстро эволюционирующую группу в разных сферах деятельности. Также быстро расширяются *проектные* формы работы, в которых ключевым компонентом выступает время взаимодействия партнеров. Ориентируясь на исторически развивающиеся прототипы, можно ожидать, что именно в наиболее сложных видах деятельности чаще будут зарождаться, развиваться, выкристаллизовываться наилучшие альтернативные варианты, которые мы могли бы изучать и рассматривать как прототипы для целых классов более простых видов труда. Именно творческие профессии выступают в роли прототипов эволюции массовых; исторические тенденции, захватывающие творческие профессии много опережают репродуктивные виды труда.

VII. Социальные, социально-психологические, психологические механизмы интеграции субъекта в социальном пространстве: идеологемы индивидуальной и совместной деятельности

Среди таких эффектов совместной деятельности или социально-психологических феноменов выделим «*ситуации*», «*распределение функций управления*», «*психологической ниши*», «*предпочтения качеств партнера*».

Ситуации взаимодействия людей не сводятся лишь к координации «векторов» их активности. Так, в совместной профессиональной деятельности имеет место феномен *асимметрии предпочтения* личностных и профессионально важных качеств (ПВК) партнера. Профессиональная *совместная деятельность людей есть ситуации дополнения, достраивания «целого» в границах взаимодействий и возможностей взаимодействующих субъектов*. То есть, всегда есть нечто, интуитивно, а часто осознанно добавляемое субъектами до завершения некоторого целого, их объединяющего. Диады и триады взаимодействующих людей выступают частью некоторого целого, в которой порождаются и новые интересубъектные ресурсы. В логике ресурсного подхода такие варианты неизбежных различий людей — своеобразия их стилей, психологических черт, знаний, опыта, — могут выступать как новые возможности усиления профессионального потенциала каждого субъекта совместной деятельности, как возможности расширения его личностного пространства и компенсации ограничений собственного «Я» посредством интеграции с индивидуальностью другого.

Выделим еще один эффект совместной деятельности, наблюдаемый нами во взаимодействиях управленцев — *перераспределение функций в триаде* (вышестоящий руководитель—руководитель—нижестоящий руководитель, подчиненный). В своей деятельности они склонны считать оптимальной организацией передачу партнерам части своих управленческих задач — до их полного делегирования. В обследованных нами управленческих триадах «субъективно удобное» и «оптимальное» распределение функций в среднем было таким: порядка 30—45% своей работы руководители склонны передавать вышестоящему; 45—55% — оставлять себе; около 8—12% делегировать нижестоящему партнеру [31, 33, 36]. Перераспределение рабочих функций также создает новые возможности гибкой адаптации субъектов друг к другу.

Если личностные особенности субъектов сопряжены с их профессионально важными качествами, возникающими в процес-

сах труда типичными психофизиологическими состояниями, если личностные особенности сочетаются с ценностными ориентациями, смыслами труда, то сущностными свойствами «*психологических ниш*» (самоорганизация людей в группы по некоторым сходным их индивидуально-психологическим особенностям) можно считать становление особых дополнительных психологических механизмов, обеспечивающих: 1) адаптацию человека к множеству динамичных актуальных условий социальной среды; 2) его ориентацию на часть для него субъективно значимых условий среды, в которой такие механизмы обеспечивают наилучшее физиологическое и психологическое функционирование человека; 3) упорядочение в пространстве–времени взаимодействий субъектов; 4) формирование приемлемых для большинства работников фрагментов субкультуры среды организаций (групповых норм, ценностных ориентаций, смыслов труда и пр.).

VIII. Исторические тренды и возможные перспективы эволюции социальных объектов: структуры и компоненты «единиц» деятельности: «профессии», «специализации», «рабочие места»

Напомним, в начале XX ст. профессии описывались как некоторые целостные и почти неизменные феномены; формулирование требований к работнику предлагалось как общий алгоритм его подготовки, адаптации, оценке его качеств при отборе. В середине столетия появляются варианты формализации в описании разных профессий: например, согласно модульному подходу (в нашей стране его апологетами выступали А. К. Маркова, В. Е. Гаврилов и др.), все они состоят из сравнительно небольшого числа базовых универсальных модулей, блоков, компонентов.

Если проблему содержания «профессии» рассматривать с позиции структуры теоретического знания науки по В. С. Степину [30], то можно предложить иной способ экспликации феномена. Многие социальные и психологические феномены, такие как профессия, профессиональная пригодность, профессиональная подготовленность и пр., в науке первоначально рассматриваются в качестве *идеальных теоретических объектов*, ИТО, т. е., научных абстракций, характеристики и свойства которых выделяются на основании теоретического и эмпирического изучения большого числа прототипов. На второй ступени познания такое описание объектов конкретизируется; учитываются как общие, атрибутивные свойства ИТО, так и свойства определенного класса объектов, понимаемых как *идеаль-*

ные эмпирические объекты (ИЭО). Процесс решения конкретных научных и практических задач (например, определения пригодности конкретного человека к данной профессии, состояния его трудовой мотивации, актуального уровня развития его профессионально важных качеств и т. п.) ведет к оперированию конкретными фрагментами реальности — реальными эмпирическими объектами (РЭО). К такой последовательности разработки объектов психологии труда можно отнести цепочку «профессии» (ИТО) — «специальность» (ИЭО) — «рабочее место» (РЭО). Объекты первого и второго уровня мы рассматриваем, понимаем, отображаем и описываем не иначе, как идеальные объекты (т. е., как научные абстракции), характеризуя их с большей или меньшей точностью и полнотой. И только на основании выявления свойств объектов на первом и втором уровне мы можем переходить к описанию конкретных явлений, процессов, свойств изучаемых фрагментов действительности.

В нашем подходе феномен «профессия» как целое, как ИТО, описывается посредством семнадцати составляющих — двенадцати, представленных в анализируемых нами литературных источниках [33, 36], каждое из составляющих выступает как ИЭО или РЭО (область приложения сил человека; общественно-полезная деятельность; общность людей; деятельность, определяющая социальный статус человека; система социального вознаграждения; реальность, формируемая субъектом; система профессиональной подготовки; профессиональная картина мира; профессиональная этика; система структурирования жизнедеятельности; система структурирования жизненного пути; система самосозидания). Следуя логике структурного иерархического дифференцированного анализа к атрибутам «профессии» мы добавляем еще пять необходимых составляющих — иерархическую организацию, дифференциацию на специальности, существование как эволюционирующих сложных комплексов социальных объектов разных типов, научное обеспечение технологий и учебно-методическое сопровождение подготовки субъектов. Таким образом, феномен «профессия» как ИТО описывается посредством семнадцати составляющих. В первом приближении «специальность» как ИЭО описывается посредством девяти составляющих, также выступающих как ИЭО или РЭО (заданный предмет; заданные цели; представления о результате; типовые средства деятельности; режимы труда и отдыха; биомеханические и физиологические особенности; система аттестации; система профессиональной реабилитации, система профессиональной переподготовки); РЭО «рабочее место» — семи РЭО (производственная среда; задачи; конкретные средства деятельности; подготовленность; индивидуаль-

ные особенности субъекта, деятельность как процесс решения актуальных задач; продукты).

В рамках каждой «*профессии*» нередко весомо различаются по средствам и результатам труда «*специальности*» (например, в границах профессии «врач» — хирург, терапевт, стоматолог, окулист и др.); в русле «*специальности*» — особенности деятельности субъекта на разных «*рабочих местах*» (например, педиатра в специализированной городской клинике, районной и сельской поликлинике). В феномене «профессия» можно различать разные составляющие и разную эволюцию трех иерархически разных «единиц»: «*профессия*»—«*специализация*»—«*рабочее место*», три уровня их отношений как: *всеобщее—особенное—единичное*. Из этого следует, что и профессиональный отбор, отбор к определенной специальности, а равно — и успешность субъекта на конкретном рабочем месте, — определяются разными условиями. Следовательно, для прогноза успешности человека как субъекта и эффективности его деятельности на конкретном рабочем месте должно изучать разные индивидуально-психологические особенности человека. Прогностичными технологиями профессионального отбора будут именно трехуровневые, трехэтапные. На первом этапе проводится «*профессиональный*» отбор (профорентация, консультации); на втором — с учетом «*специальности*»; на третьем — конкретного «*рабочего места*» в структуре конкретной организации, в составе конкретных рабочих групп. Подобные трехуровневые, трехэтапные технологии отбора применялись в 1950—1960-х годах в СССР при отборе в первые отряды космонавтов, 1970—1980-х годах в практике комплектования некоторых подразделений вооруженных сил США, национальных сборных спортивных команд в ГДР. Но потенциально лучшим подходом к решению целого класса кадровых вопросов следует признать не «профессиональный отбор», а «*профессиональный подбор*» — как процесс изучения возможностей людей и их психологического сопровождения.

IX. Парадигмы XX и XXI ст.: задачи психологического сопровождения профессионального становления субъекта

В завершение обзора литературных источников и обобщения опыта решения задач оценки возможностей человека, кратко сформулируем основные тезисы, которые могли бы стать исходными для решения задач оценки персонала и кандидатов на работу в новых исторических условиях.

1. *Исторические тенденции: изменения человека, организаций, технологий.* Многочисленные факты ускоряющихся изменений как ис-

торические тенденции целесообразно рассматривать в качестве базовых положений, определяющих требования к новым социальным технологиям.

2. *Национальные задачи, национальные идеи.* Обратимся к опыту рефлексии типичного для всех стран и особенного для России. Согласно оценке В. Цимбурского [38], Россия как геополитический объект представляет собой своеобразный «остров», имеющий уникальные этноцивилизационную платформу, географическое положение, актуальные и не решаемые на протяжении десятилетий социальные и экономические задачи (не освоенные территории и др.), а также — окружение устойчиво недружественных государств. В размышлениях А. С. Солженицына [28] констатируются драматичные социально-исторические особенности эволюции нашего общества и государства, предлагается опыт осмысления нашей исторической ситуации и следующие из этого необходимые преобразования в разных сферах жизни; отмечается острая необходимость скорейшего перехода к решению самых насущных национальных задач, ключевой из которых названо «сбережение народа». Не входя в развернутые дискуссии признаем, мы не можем и не должны следовать исключительно лишь исторически апробированным в других странах социальным технологиям «управления человеческими ресурсами». Особенное и единичное в нашей исторической ситуации требует осмысления и формулирования адекватных и реализуемых дисциплинарных задач.
3. *Задачи психологического сопровождения профессионального становления субъекта.* Нашими задачами должны быть не одноактные «срезы» и оценки развития качеств человека, а последовательное изучение закономерностей эволюции как отдельных качеств, так и человека на протяжении его профессиональной жизни. В наш профессиональный тезаурус должны войти такие понятия, как «точечное сопровождение», «персональный аудит», «согласование», «групповая интеграция», «перераспределение» и т. п.

Рассмотрим базовые положения, определяющие *парадигмы профессионального отбора XX и XXI вв.*, их преемственность и возможное развитие. Выраженная динамичность изменений внутренней среды современных организаций требует разработки соответствующих концепций управления человеческими ресурсами, в том числе — тех вопросов, которые на протяжении более столетия объединялись понятием «профессиональный отбор». Выделим несколько базовых тезисов:

1. Ретроспективную психодиагностику (т. е. диагностику по образцам прошлого опыта) должна заменить диагностика проективная, перспективная, ориентированная на очередные задачи организации, на новые модели поведения и деятельности (т. е. на подбор и отбор персонала согласно условиям будущих задач).
2. Уникальное сочетание условий реальной деятельности людей требует разработки соответствующих научных концепций. *Профессиональный отбор* как методологическая установка на одноактную оценку человека и «отбраковку непригодных» должен быть замещен *экологическим подбором*, под которым должно понимать процедуры согласования и учета множества актуальных условий пространства, времени, конкретных задач, индивидуальных особенностей членов контактных социальных групп.
3. Возрастание роли каждого квалифицированного сотрудника в компании требует учета роли и статуса социальных единиц, более крупных, чем отдельный субъект (функциональных диад и триад, других малых социальных групп), взаимодействующих в актуальных контекстах формальных, неформальных и внеформальных подструктур организаций. Целесообразно и ведомых подбирать не по усредненному «образцу», а согласно *принципу дополнительности* (качеств, индивидуальности и ресурсов субъектов совместной деятельности).
4. Перспективным видится изучение не отдельных качеств, меры согласованности структур в организации человека (нейродинамического, психодинамического, личностного), самоподобия структур стилей деятельности.
5. Важной и актуальной задачей видится необходимость создания и активного использования специалистами *банков данных* (т. е. расширение возможности «сквозного» обращения к эмпирическим данным разными специалистами). Целесообразно актуализировать потенциал *математической статистики, математического моделирования*. На смену тривиальному отбору, приему, увольнению должна прийти *кадровая логистика* (т. е. возможность проектирования потребности, управления и развития человеческих ресурсов не в границах отдельных компаний, а в масштабе сети организаций, отрасли, региона, страны).

В целом, идеологемы и методология профессионального отбора, получившие свое концептуальное оформление в XX ст. должны быть переосмыслены. В XXI ст. профессиональный отбор как процедура оценки персонала организации и кандидатов на работу должны рассматриваться не как отдельные задачи оценки и отбраковки людей,

а как включенные в завершенные циклы взаимосвязанных задач — профессиональной ориентации, профессиональной консультации, профессионального обучения и переподготовки, оценки работы и аттестации, профессиональной реабилитации. Все взаимосвязанные задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности (ПОПД) должны быть интегрированы и концептуально оформлены до их предельно широкой постановки — как *психологическое сопровождение профессионального становления субъекта* (ПС-ПСС) на протяжении всей его трудовой жизни. Идеологемы XX ст. (минимизации инвестиций в человека, получение максимальной прибыли и т. п.) должны быть переосмыслены. Возможна и целесообразна интеграция задач работодателя и работника, его личностного и профессионального развития и роста производительности труда, задач отдельной организации и общества в целом. *Сбережение народа* должно рассматривать как ключевое положение новой парадигмы профессионального отбора — парадигмы XXI ст.

Заключение

Реальной альтернативой «анализизму» во всех его проявлениях должна выступать ориентация на ключевые задачи России в XXI ст. Если Россия «*остров*» (по В. Цимбурскому), нам не нужно дожидаться разработок наших зарубежных коллег, а должно самим создавать нам нужные социально-психологические технологии. Если главной национальной задаче, национальной идеей должно стать «*сбережение народа*» (согласно А. И. Солженицыну), значит, решающим во всех наших деяниях должны становиться не краткосрочные «акты», а стратегические решения, ориентированные на долгую временную перспективу способы, формы, средства психологического сопровождения профессионального становления субъекта, его развития как личности. Главными для нас должны стать не вопросы сиюминутной занятости людей, не заполнения вакантных рабочих мест, а психологическое сопровождение профессионального становления субъекта в продолжении профессиональной жизни человека; изучение эффектов совместной деятельности, поиски условий порождения и использования интрасубъектных ресурсов. Приоритетным предметом для нас должны выступать не только отдельный человек как субъект, не решение задач оценки персонала и кандидатов на работу той или иной организации, но, прежде всего, рабочие группы и команды (в которых возможны синергетические эффекты, вследствие перераспределения рабочих функций, вследствие актуализации дополненности личностных, интеллектуальных и иных качеств

и социальных ролей); не только «действительное», измеримое «здесь и теперь», но и потенциально «возможное»; не только задачи управления и развития человеческих ресурсов в границах отдельных компаний, но и в масштабе сети организаций, отрасли, региона, страны.

Литература

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001.
2. Бодрийяр Ж. Система вещей. М.: Рудомино, 2001.
3. Геллерштейн С. Г. Психотехника. М.: Новая Москва, 1926.
4. Геллерштейн С. Г., Коган В. М., Шпигель Ю. И., Шпильрейн И. Н. Руководство по психотехническому профессиональному подбору / Под ред. И. Н. Шпильрейна. М.—Л.: ГИЗ, 1929.
5. Геллерштейн С. Г. Психологическое изучение профессий // Психология труда. Ч. 1. Сер. «Из истории советской социологии». Информ. бюллетень. № 2 (17). М.: Институт конкретных социальных исследований АН СССР, 1967. С. 45–62.
6. Гуревич К. М. Основные свойства нервной системы и профессиональная пригодность. М.: Наука, 1970.
7. Демин А. Н., Демина И. В. Проблема адаптации человека к скорости социальных процессов // Человеческий капитал. 2020. № 10 (142). С. 80–88.
8. Дружилов С. А. Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 2017. № 2. С. 45–63.
9. Ермолаева Е. П. Психология профессиональной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
10. Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Социально-психологические последствия внедрения новых технологий: перспективные направления исследований // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 5. С. 35–47.
11. Завалишина Д. Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
12. Карпов А. В., Чемякина А. В. Понятие профессионально-негативных качеств личности // Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы: Сб. матер. Всерос. науч. конф. ЯрГУ, 8–10 октября 2020 г. / Отв. ред. А. В. Карпов. Ярославль: ЯрГУ–Филигрань, 2020. С. 158–162.
13. Кашапов М. М. Психология творческого мышления. М.: Инфра-М, 2017.

14. Климов Е. А. Индивидуальные стили деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во КГУ, 1969.
15. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988.
16. Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Это неуловимое понятие профессии // Институт Психологии РАН. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 9–38.
17. Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь. М.: Современные проблемы, 1924.
18. Нестик Т. А., Журавлев А. Л. Отношение к глобальным рискам: социально-психологический анализ // Психологический журнал. 2018. Т. 39. № 1. С. 127–138.
19. Нечаев Н. Н. Профессионализм как основа профессиональной мобильности. М.: Иссл. центр Минобрнауки РФ, 2005.
20. Нечаев Н. Н. Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2016. № 4. С. 3–15.
21. Панов В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. СПб.: Питер, 2007.
22. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. М.: Медицина, 1970.
23. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.
24. Поваренков Ю. П. Определение и классификация деятельностно важных качеств профессионала // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Матер. VIII Всерос. н.-практ. конф. / Под ред. Ю. П. Поваренкова. Ярославль: Канцлер, 2018. С. 22–31.
25. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. – М.: Пер Сэ, 2004.
26. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 4–22.
27. Сеннет Р. Коррозия характера. Новосибирск: ФСПИ «Тренды», 2004.
28. Солженицын А. И. Как нам обустроить Россию? // Публицистика: в 3 т. Т. 1. Ярославль: Верхняя Волга, 1995. С. 538–598.
29. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинал Пресс, 2014.
30. Степин В. С. Теоретическое знание. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
31. Толочек В. А. Стилиевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 1995. № 3. С. 11–19.

32. Толочек В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М.: Юрайт, 2018.
33. Толочек В. А. Психология труда. 3-е изд. доп. СПб.: Питер, 2020.
34. Толочек В. А. Континуум «задатки—способности—профессионально важные качества—компетенции»: открытые вопросы // Психологический журнал. 2020. Т. 41. № 4. С. 32—45.
35. Толочек В. А. Феномен «Компетенции»: Открытые вопросы // Вестник Моск. университета. Сер. 14. «Психология». 2020. № 4. С. 84—109.
36. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора. М.: Юрайт, 2021.
37. Фукин А. И. Психология конвейерного труда. М.: Пер Сэ, 2003.
38. Цымбурский В. Остров Россия // Полис. 1993. URL: http://www.archipelag.ru/ru_mir/ostrov-rus/cymbur/island_russia.
39. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
40. Boyatzis R. E. The Competent Manager: A model for effective performance. Chichester: John Wiley & Sons, 1982.
41. Flanagan J. C. The critical incident technique // Psychological Bulletin. 1954. V. 51. P. 327—358.
42. Holland J. L. The psychology of vocational choice: A theory of personality type and model environments. Waltham, MA: Blaisdell, 1966.
43. Kalleberg A. L. Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s—2000s. N. Y.: Russell Sage Foundation, 2011.
44. Lipman O. Die Berufliche Fähigkeiten und Berufswahl. Berlin: Praktikum, 1923.
45. McGregor D. M. The human side of enterprise. N. Y.: McGraw-Hill, 1960.
46. Ouchi W. Theory Z. Philippines: Addison-Wesley, 1981.
47. Schtern W. Die differentielle Psychologie in ihren methodischem Grundlagen. Leipzig: Joh. Ambr. Barth, 1911.
48. Sverke M., Hellgren J. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium // Applied Psychology: An International Review. 2002. V. 51. P. 23—43.

Professional selection: social question, scientific concepts, paradigms of XX and XXI centuries

V. A. Tolochek

Institute of Psychology RAS, Moscow, Russia, tolochekva@mail.ru

Trends in historical changes in the state of social objects (people, social groups, organizations, institutions), subject areas and disciplinary methodology, psychologists' understanding of the content of social inquiry are considered. Purpose of the research: a critical analysis of the theory and practice of solving the problems of professional selection; subject: professional selection as a scientific and scientific-practical problem; methods: historical and theoretical analysis, retrospective analysis of the results of empirical research. Hypothesis: The formulation of scientific and scientific-practical problems is determined by the interaction of a number of factors (the evolution of social objects, actual and latent social request, the state of the methodology and methods of the discipline etc.). Adequate methodological reflection of the state of social objects, forms of social request, the state of the methodology and methods of discipline contributes to the success of solving disciplinary and practical problems. It is stated: the main issues should not be the employment of people and the filling of vacant jobs; permanent tasks should be: psychological support of the professional development of the subject in the course of a person's life; studying the effects of joint activities; search for conditions for the generation and use of intrasubject resources. The priority for the study should be not an individual person, but working groups and teams (in which synergistic effects are possible, due to the redistribution of work functions, due to the actualization of personal, intellectual and other qualities and social roles); not only the tasks of managing and developing human resources within the boundaries of companies, but also on the scale of a network of organizations, industry, region, country.

Keywords: professional selection, paradigms, tasks, professional formation of the subject.

Мотивация профессиональной деятельности и кадровый дефицит

Л. В. Черемошкина

*Московский педагогический государственный университет,
Государственный гуманитарно-технологический университет, Москва,
Орехово-Зуево, Россия, lvch2007@yandex.ru*

При сломе государственного регулирования социально-трудовых отношений в конце 1980-х годов начались процессы, которые отразились на восприятии субъектом деятельности критериев ее эффективности. Уничтожение ценностно-ориентационного единства в оценке значимости деятельности и основных ее показателей привело к многовекторным процессам, разрушающим самоидентификацию человека как субъекта деятельности. Показано, что дефицит квалифицированных кадров, как системная проблема, обусловлен не только объективными причинами, но и субъективными факторами, в частности, деформацией профессиональной мотивации субъекта деятельности. Выделено 3 периода изменения структуры мотивации деятельности: конец 1980-х—начало нулевых; первое десятилетие XXI века; с 2011 г. по 2019 г. На основе полуструктурированного интервью, психологических консультаций и биографических данных показаны основные тенденции, определившие изменения мотивации профессиональной деятельности преподавателей и медиков. Первый этап отличается депривацией потребности в безопасности; второй — «перегруженностью» денег дополнительными смыслами; третий — имитацией деятельности. Подчеркивается, что изучение качественных характеристик изменившегося субъекта деятельности с целью преодоления дефицита квалифицированных кадров должно стать предметом новой отрасли науки (комплекса научных направлений) на основе базовых принципов отечественной психологии труда: психологического анализа деятельности, диагностики и развития профессионально-важных качеств, закономерностей системогенеза

профессиональной деятельности с учетом макропсихологических показателей состояния общества.

Ключевые слова: мотивация, субъект труда, потребность в безопасности, деформация мотивации профессиональной деятельности, дефицит квалифицированных кадров.

Постановка проблемы

Сегодняшний дефицит квалифицированных кадров — явление не новое. На каждом этапе развития человечества проблема нехватки специалистов обнажается в зависимости от тех целей, которые стоят перед государством и обществом. Упадок отечественной экономики имеет глубокие корни, в том числе, и психологического характера. При сломе государственного регулирования социально-трудовых отношений в конце 1980-х годов начались процессы, которые отразились на эффективности деятельности и на восприятии субъектом критериев оценки ее объективной и субъективной значимости. Уничтожение ценностно-ориентационного единства в оценке значимости деятельности, в целом, и основных ее показателей, в частности, привело к многовекторным процессам, разрушающим самоидентификацию человека как субъекта деятельности. Видимая сторона последствий девальвации государственного регулирования трудовых отношений отразилась на снижении показателей качества и надежности деятельности во всех сферах хозяйствования, которое продолжается более тридцати лет. Опосредованное влияние этих разрушений, имеющее непредсказуемый, латентный характер, находит выражение в изменении мотивации поведения человека как субъекта деятельности. Это касается всех периодов становления специалиста: от этапа выбора профессии и до осознания последствий нарушения нормативно одобренного способа действий.

Государственное регулирование социально-трудовых отношений в отечественном варианте предполагало разветвленную систему центров профессиональной ориентации, профессиональной консультации, отделов научной организации труда, охраны здоровья, исследовательских лабораторий, комплексно занимавшихся стимулированием трудовой активности на основе производственных и с учетом социально-психологических показателей. Незаинтересованность государства в сохранении трудовых ресурсов страны привела к ликвидации подобных структур и, как следствие, к снижению качественных и количественных показателей совокупного субъекта труда. Качественные показатели совокупного субъекта труда об-

условлены сопряженным развитием профессиональной мотивации и профессиональных способностей каждого субъекта деятельности.

Изучение закономерностей становления и функционирования профессиональной мотивации актуально в связи с появлением в социально-трудовой сфере современной России устойчивых тенденций негативного плана, в первую очередь, низкой результативности хозяйствования и снижения возможностей воспроизводства трудовых ресурсов. Потенциал совокупного субъекта труда определяет будущее страны, но закономерности изменения его основных показателей практически не изучаются. Если и касаются этой темы, то вскользь, попутно с не менее важными, но все-таки иными, проблемами миграции, межнациональных отношений, роли человеческого фактора в аварийности производства, низкой производительности труда.

Постановка общегосударственной задачи наращивания человеческого капитала должна опираться на анализ показателей совокупного субъекта деятельности в разных сферах хозяйствования. Без оценки реального состояния социально-трудовых отношений и профессиональных ресурсов нельзя оформить политику в этом направлении. Риторические призывы о необходимости наращивания человеческого капитала без четкой, научно-выверенной в государственных интересах стратегии приводят лишь к хаотическим мероприятиям без должного результата. Но если государство не учитывает всех факторов воспроизводства собственных трудовых ресурсов, то возникает масса угроз его существованию, вплоть до потери суверенитета.

Снижение количественных показателей трудовых ресурсов обусловлено не только естественной убылью трудоспособного населения, вымиранием профессий, исчезновением целых отраслей, но и качеством жизни как взаимодействием объективных показателей и субъективного отношения к ним. Качество жизни оценивается человеком через наличие возможностей удовлетворения его потребностей как индивида, субъекта деятельности и личности. В условиях предсказуемой или относительно предсказуемой политики государства в области социально-трудовых отношений профессиональная деятельность рассматривается как основа стабильной жизни. Выбор профессии и места работы, планирование профессиональной карьеры и судьбы зависят не только от глубины анализа собственных предпочтений, но и от возможностей потенциального места работы обеспечить надежную защиту от негативных факторов. Именно неуверенность в завтрашнем дне, присущая большинству членов нашего общества, создает ту бытийную неопределенность, которая при сломе прежней системы управления изменила профессиональ-

ную мотивацию субъекта труда. «Удельный вес» измененной профессиональной мотивации работника в снижении эффективности деятельности еще предстоит выяснить. Но, очевидно, что поступательное наращивание компетенций обеспечивается системным взаимодействием профессиональной мотивации, специальных знаний, умений, профессиональных навыков и способностей. Компетентность субъекта деятельности является эмерджентным свойством взаимодействия его мотивации, способностей, знаний, умений и навыков. Не представляется возможным охватить в одной статье все аспекты этой актуальной, как в теоретическом, так и в практическом смысле, проблемы. В связи с этим сконцентрируем внимание на описании особенностей мотивации субъекта труда в изменившихся условиях жизни и деятельности, начиная с конца 1980-х годов.

Обозначить контуры изменений мотивации профессиональной деятельности как совокупности внутренних причин целенаправленного трудового поведения является целью настоящей статьи.

Этапы и методы исследования, испытуемые

Исследование продолжалось более 20 лет и включало несколько этапов. Период с 1994 по 1998 год — *пилотное исследование* мотивационной сферы специалистов активного трудоспособного возраста, которое осуществлялось в условиях консультативной практики. Объем выборки на этом этапе составил 48 человек. Возраст: от 25 до 45 лет. Профессиональный состав: учителя, врачи, медсестры, научные работники, госслужащие, преподаватели. В течение 2001–2002 гг. осуществлен *первый этап исследования*, в котором участвовали 36 преподавателей в возрасте 30–45 лет (22 женщины и 14 мужчин), при этом 10 человек являлись респондентами предыдущего (пилотажного) этапа. *Второй этап исследования* включал 2 серии: 2003–2004 гг. и 2009–2010 гг. В исследовании 2003–2004 гг. участвовали преподаватели вузов, объем выборки — 28 человек в возрасте от 25 до 50 лет, 20 женщин и 8 мужчин. 8 респондентов являлись «старожилами» опроса, они принимали участие в пилотажном исследовании и на первом этапе интервьюирования. В 2009–2010 гг. осуществлена 2 серия второго этапа исследования, в котором участвовали 18 врачей (10 женщин, 8 мужчин) и 18 медицинских сестер. Возраст: от 35 до 55 лет. *Третий этап исследования* был осуществлен в 2015 году. Объем выборки — 18 преподавателей (15 женщин и 3 мужчин); возраст: от 37 до 62 лет; кандидаты наук; стаж работы в системе образования от 12 до 35 лет. Все 18 респондентов являлись участниками первой серии второго этапа исследования. Показатели профессиональной мо-

тивации изучались с помощью полуструктурированного интервью: основной смысл выполняемой вами деятельности; чем стали ли бы заниматься при условии финансовой независимости; каковы наиболее значимые результаты вашей работы; по каким причинам вы можете оставить работу; наиболее желаемые для вас результаты деятельности, и др. Для подтверждения полученных выводов применялись метод экспертных оценок и биографический метод. В 2019 году осуществлен *четвертый этап исследования* – повторный опрос экспертов, привлекавшихся к оценке мотивации и результативности деятельности преподавателей. В качестве экспертов участвовали: 2 заведующих кафедрами, 2 профессора и 2 доцента (профессиональный статус на 2019 год). Необходимо было оценить состояние мотивации и результативность работы 16 участников предыдущих этапов исследования (14 доцентов и 2 профессоров) в возрасте от 40 до 55 лет, деятельность которых была хорошо известна экспертам. Вопросы: деятельность преподавателя N ориентирована на качество обучения студентов или что-то иное; можно ли утверждать, что деятельность преподавателя N направлена на достижение конкретных педагогических результатов, и т. д.

Примечание. Настоящая статья подготовлена по материалам нескольких относительно самостоятельных серий исследований, результаты которых частично опубликованы [5, 6, 7, 8, 9]. При этом определенная часть респондентов-преподавателей (8 человек) участвовали во всех сериях, начиная с пилотажного исследования. Материалы лонгитюдного исследования, в силу большого количества эмпирического материала, требуют отдельной работы. В настоящей статье данные лонгитюда использовались для подтверждения надежности полученных выводов.

Результаты исследования и их обсуждение

*Особенности мотивации субъекта деятельности в 1990-е годы:
депривация потребности в безопасности*

Отчетливые признаки неблагополучия в сфере мотивации деятельности проявились в начале 1990-х годов, в первую очередь, среди представителей социально-значимых сфер. По результатам консультативной практики, наблюдений и бесед с представителями различных профессий (от учителей до госслужащих) в течение 1994–1998 год выявилась объединяющая всех обращающихся за помощью особенность – чувство незащищенности как индивида, субъекта деятельности и личности.

Результаты пилотажного исследования показали, что смена вида деятельности или места работы обусловлены депривацией потребности в безопасности, что, в свою очередь, влияет на структуру и содержание мотивации профессиональной активности.

Анализ материалов интервью работников социальной сферы выявил: 1) сочетания мотивов профессионального поведения, устойчиво проявляющиеся в результативности деятельности; 2) неудовлетворенную потребность в безопасности, определяющую специфику профессиональной мотивации [5]. Полученные в течение 1990-х годов результаты исследования мотивации труда давали основания для прогнозирования негативных изменений потребностно-мотивационной сферы субъекта деятельности в близкой перспективе и отдаленной с учетом состояния социально-трудовой сферы. С этой целью в 2001 году были начаты исследования мотивации профессиональной деятельности преподавателей и медиков, продолжавшиеся до 2019 года, количественные результаты которых представлены в таблице 1.

Таблица 1

Преобладающие мотивы профессиональной деятельности, %

Мотивы		Этапы исследования			
		2002 (преподаватели)	2003–2004 (преподаватели)	2010–2011 (медики)	2015 (преподаватели)
1	Благополучие семьи	21,6	13,2	37,45	11
2	Материальные потребности	56,8	67,0	37,45	83,5
3	Общение, хобби	5,4	3,3	0	0
4	Известность, слава	5,4	6,6	0	0
5	Власть	10,8	6,6	0	0
6	Самореализация	2,7	3,3	5,6	5,5
7	Помощь другим	2,7	0	11,1	0

Материалы исследования 2001–2002 гг. позволили описать следующие сочетания мотивов педагогической деятельности по критерию «основной смысл трудовой деятельности» (частота встречаемости указана в процентах от объема выборки): благополучие семьи (21,6%); материальные потребности (56,8%); общение, хобби (5,4%); известность, слава (5,4%); власть (10,8%); самореализация (2,7%); помощь другим (2,7%).

Оценка эффективности деятельности происходила на основе экспертных заключений с учетом баланса вертикальных и горизонтальных связей. В качестве показателей предлагалось учитывать: точность выполнения должностных обязанностей и надежность как вероятность соблюдения нормативно — одобренного способа деятельности вне зависимости от внешних обстоятельств. Были выявлены связи доминирующих потребностей и результативности деятельности в сложившихся для каждого испытуемого обстоятельствах. При оценке эффективности деятельности особое внимание уделялось нацеленности респондента на конечные результаты, на поиск новых методик обучения, пролонгированную ориентацию преподавателя на качество знаний студентов. Выяснилось, что четкая и последовательная ориентация на качество подготовки студентов присутствовала лишь у 5,4% респондентов. Эту группу составили преподаватели с доминирующей альтруистической мотивацией (2,7%) и ориентацией на самореализацию (2,7%). Риторическую заинтересованность в конечных результатах своей работы продемонстрировали преподаватели, отличающиеся мотивацией власти, самоутверждения (10,8%), с ориентацией на благополучие семьи (21,6%) и удовлетворение материальных потребностей (56,8%). По оценкам экспертов результативность деятельности представителей этих групп была не высокой, в большинстве случаев оценивалась как средняя. Низкие результаты деятельности отмечались у тех, кого отличала ориентация на непродуктивные виды активности: развлечения (5,7%); популярность, славу, известность (5,7%). Представители этих групп (10,8%) находились на разных стадиях депрофессионализации: при наличии способностей, но при отсутствии профессиональной мотивации, утрачивали профессионально-важные качества. Исследования мотивационной сферы работников социально-значимых отраслей, выполненные в течение 1994—2001—2002 годов, показали, что депрофессионализация субъекта деятельности как утрата готовности к выполнению функций по нормативно-одобренному способу, обусловлена состоянием профессиональной мотивации [5, 6].

Особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателей и медицинских работников в 2003—2011 гг.: «перегруженность» денег дополнительными смыслами

В 2003—2004 гг. и в 2009—2010 гг. осуществлены 2 серии исследований особенностей профессиональной мотивации преподавателей и медицинских работников. Обе серии проводились на основе полуструктурированного интервью с использованием биографического метода

и экспертного опроса, т. е. по опробованной ранее процедуре. Серии 2003—2004 гг. и 2009—2010 гг. можно рассматривать в качестве второго этапа исследования. В исследовании 2003—2004 гг. участвовали преподаватели вузов, объем выборки — 28 человек в возрасте от 25 до 50 лет, 20 женщин и 8 мужчин, при этом 8 респондентов являлись «старожилами» опроса, они принимали участие в пилотном исследовании и на первом этапе интервьюирования. Это обстоятельство способствовало дополнительному обсуждению мотивации профессиональной деятельности с опорой на конкретные примеры, с учетом изменений социально-психологической атмосферы и способов управления, что увеличило надежность полученных результатов.

Основные выводы по материалам исследования 2003—2004 гг. следующие. Во-первых, симптомокомплексы доминирующих мотивов, за исключением альтруистической направленности, проявились вновь. Во-вторых, отчетливо обозначилась объединяющая всех респондентов особенность — деньги (зарплата, материальные стимулы) обрели сверхзначимость, превратились в сверхценность [8]. Доминирующие мотивы профессиональной деятельности проявились в следующем процентном соотношении: благополучие семьи (13,2% от объема выборки); материальные потребности (67,0%); развлечения, хобби (3, 3%); известность, слава (6,6%); власть (6, 6%); самореализация (3,3%); помощь другим (0%).

Анализ материалов интервью показал, что деньги превращаются в мерило успеха во всех сферах жизни: 96,7% наших респондентов устойчиво связывали и благополучие близких, и стремление занять руководящую должность, и общение по интересам помимо работы с наличием финансовой независимости. Стоит подчеркнуть, что речь идет не о мотивации предпринимателей или продавцов, а о внутренних причинах профессиональной деятельности преподавателей. Лишь один из 30 опрошенных назвал в числе приоритетных результатов своей деятельности знания студентов и характер их воззрений на окружающую действительность. В 2009—2010 гг. была осуществлена 2 серия второго этапа исследования особенностей профессиональной мотивации медицинских работников [10]. Помимо полуструктурированного интервью применялись экспертный опрос и биографический метод.

Доминирующие мотивы профессиональной деятельности медицинских работников проявились в следующем процентном соотношении: благополучие семьи (37,45% от объема выборки); материальные потребности (37,45%); общение, развлечения, хобби (0%); известность, слава (0%); власть (0%); самореализация (5,6%); помощь другим (11,1%).

Ответы респондентов-медиков отражали четкое представление о результатах их деятельности: помощь больному. Расхождений между врачами и медсестрами по этому вопросу не выявлено. Однако, в число доминирующих мотивов медицинской деятельности попали и материально обеспеченная жизнь (37,45%), и благополучие близких (37,45%). Стоит подчеркнуть, что благополучие семьи в понимании почти каждого респондента связывалось с наличием стабильной зарплаты, поэтому, можно допустить, что 74,90% опрошенных были ориентированы на удовлетворение материальных потребностей. Ни власть (0%), ни социальные потребности (известность, слава – 0%, общение, развлечения – 0%) с какой-либо определяющей их профессиональное поведение силой не проявились. Следует особо подчеркнуть, что ответы респондентов медиков и респондентов преподавателей были перенасыщены упоминаниями финансовых проблем: *деньги, доходы, зарплата, кредиты*. Результаты экспертного опроса и биографические факты подтверждают выводы, полученные по материалам интервью: каждый медик и некоторая часть респондентов-преподавателей тратили на получение денег значительно больше сил, чем они, условно говоря, того стоили. Другими словами, зарплаты наших респондентов не обеспечивали восстановление их физических и психических сил, которые они затрачивали на реализацию профессиональных функций [8, 10].

Особенности мотивации педагогической деятельности в 2011–2019 гг.: имитация деятельности

В 2015 при формировании выборки выяснилось, что 10 участников предыдущего этапа исследования покинули преподавательские должности. Респонденты, мотивация которых обусловлена доминированием социальных потребностей (известность, социально-психологический статус, признание), предприняли попытку перейти на госслужбу (3 человека). Респонденты с преобладанием материальных потребностей занялись предпринимательством. 18 участников предыдущего этапа ответили на вопросы о мотивации их преподавательской деятельности. Кроме основных вопросов, имели место и дополнительные: как оцениваете результаты деятельности, удовлетворены ли работой, в чем выражаются результаты вашей деятельности, каким представляется профессиональное будущее, и т. д. По материалам исследования 2015 года описаны следующие сочетания мотивов педагогической деятельности по критерию «основной смысл трудовой деятельности» в следующем процентном соотношении: благополучие семьи (11% от объема выборки); материальные

потребности (83,5%); общение, хобби (0%); известность, слава (0%); власть (0%); самореализация (5,5%); помощь другим (0%).

Результаты интервьюирования выявили отчетливую деформацию мотивации профессиональной деятельности преподавателей. Во-первых, материальные потребности доминировали в ответах 83,5% опрошенных. 11% респондентов работали в вузах ради обучения детей (благополучие семьи). Духовные и социальные потребности «ушли» на задний план: только 5,5% от выборки отметили интерес к процессу и результату преподавания. Во-вторых, актуализировалась потребность в безопасности. Каждый из участников опроса упоминал о необходимости ежегодного прохождения конкурса как об очевидной угрозе оказаться отстраненным от работы. Во-вторых, почти все респонденты указывали на расхождение результатов педагогической деятельности с их оценкой со стороны руководства. Все участники опроса выразили несогласие с принципами управления, принятыми на тех факультетах, где они работают. В-третьих, отвечая на вопросы о результатах работы, почти никто из преподавателей, за исключением одного, не обозначил в числе главных знания студентов или их готовность к будущей учительской деятельности. Речь шла о публикациях, индексе цитирования, курсах повышения квалификации, участии в зарубежных конференциях. Уточняющие вопросы интервьюера о мотивационной силе процесса и результата преподавания оставались без ответа. Каждый из участников переформулировал эти вопросы через призму личной выгоды, в большинстве случаев, материальной. Результаты интервью свидетельствуют о явном «упрощении» мотивационной сферы преподавателей: утрате ее многоуровневости, иерархичности, доминировании материальных потребностей [9]. В 2019 году осуществлен повторный опрос экспертов, привлекавшихся к оценке мотивации и результативности деятельности преподавателей. По оценкам экспертов, деятельность большинства преподавателей из данной выборки нельзя назвать результативной. В качестве причин указывались как отсутствие профессионально важных качеств, так и отсутствие заинтересованности в повышении качества подготовки студентов. Деятельность некоторых преподавателей эксперты назвали имитационной. В первую очередь это относилось к тем преподавателям, которые: 1) активно использовали тестовые задания вместо традиционных ответов на экзаменах; 2) широко применяли взаимодействие со студентами по интернету вместо работы в аудитории; 3) не стремились к индивидуальной работе со студентами. По мнению экспертов, отсутствие нацеленности на результат создает видимость работы, это имитация деятельности. Контуры изменений мотивации

профессиональной деятельности, обозначенные на примере изучения мотивационной сферы преподавателей, позволяют рассматривать дефицит квалифицированных кадров как системную проблему, имеющую глубокие и малоизученные причины. В один «клубок» сплетаются процессы макроизменений и обусловленные ими принципиальные изменения качества жизни субъекта актуальной и потенциальной деятельности. Качество жизни – взаимодействие объективных и субъективных показателей, в которых конкретизируется бытийный пласт жизни человека. Субъективные показатели качества жизни (удовлетворенность жизнью, удовлетворенность трудом) оказывают влияние на основные характеристики человека как субъекта профессиональной деятельности, рост или снижение его трудового потенциала. Бытие каждого российского труженика при сломе прежней системы управления кардинально изменилось и неминуемо привело к изменению его сознания: вместо сознания субъекта деятельности появилось сознание человека выживающего. Новые социально-трудовые отношения, тотальная незащищенность, неуверенность в завтрашнем дне привели и приводят к закономерному ухудшению физического, психического и психологического здоровья. Состояние здоровья субъекта деятельности, как физического, так и психического, является актуальной задачей подлинно междисциплинарных исследований. Психологическое здоровье трудоспособного населения в значительной степени обусловлено отсутствием ценностно-ориентационного единства в обществе, в целом, и расхождением глубинных тенденций между отдельными стратами, в частности. «Приземленность» навязанных идеалов и ценностей не могла позитивно отразиться на специфике мотивации человека как личности и как субъекта деятельности. Исчезла одухотворенность созидательной деятельности, а вместе с ней и целеполагающая активность ее субъекта. Можно сказать, что на протяжении последних тридцати лет мотивационная сфера субъекта деятельности последовательно деформируется. Деформация рассматривается как некое отклонение от нормы, которая в данном контексте предполагает многоуровневость мотивационной сферы, ее иерархичность, сочетание не только материальных, но и социальных, и духовных потребностей. Деформация профессиональной мотивации субъекта деятельности приводит к снижению всех показателей ее эффективности. Феноменологически деформация мотивационной сферы субъекта проявляется в неготовности принимать профессионально обоснованные решения, в желании уйти от ответственности, в незаинтересованности в конечном результате. В наиболее отчетливой форме деформация мотивации проявляется в имитации деятельности. Имитация дея-

тельности – подмена процесса по достижению общественно-значимого результата различного рода квазирезультатами.

Выводы

1. Дефицит квалифицированных кадров обусловлен не только объективными причинами, но и субъективными факторами, в частности, деформацией профессиональной мотивации субъекта деятельности.
2. Выделено 3 периода изменения структуры мотивации деятельности работников социально-значимых сфер с условными границами: конец 1980-х–начало нулевых; первое десятилетие XXI века; с 2011 по 2019 г.
3. На основе полуструктурированного интервью, психологических консультаций и биографических данных показаны основные тенденции, определившие изменения мотивации профессиональной деятельности преподавателей и медиков. Первый период (1990-е годы) отличается депривацией потребности в безопасности; второй (первое десятилетие XXI в.) – «перегруженностью» денег дополнительными смыслами; третий (2011–2019 гг.) – имитацией деятельности.
4. Изучение качественных характеристик изменившегося субъекта деятельности с целью преодоления дефицита квалифицированных кадров должно стать предметом новой отрасли науки (комплекса научных направлений) на основе базовых принципов отечественной психологии труда. В первую очередь, на основе соотношения интересов государства и личности, психологического анализа деятельности, диагностики и развития профессионально важных качеств, закономерностей системогенеза профессиональной деятельности [1, 3, 11 и др.] и с учетом макропсихологических показателей состояния общества [2, 4].

Литература

1. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
2. Захаров В. К. Номология. Воспроизведение и обновление человеческого бытия. М.: Onebook.ru, 2016.
3. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.

4. Макропсихология современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
5. Черемошкина Л. В. Современные проблемы мотивации труда // Ученые записки РГСУ. 2005. № 2. С. 14–23.
6. Черемошкина Л. В. Качество трудовых ресурсов: угроза национальной безопасности // Национальная безопасность: научное и государственное управленческое содержание: мат. Всеросс. науч. конф., 4 дек. 2009, Москва. М.: Научный эксперт, 2010а.
7. Черемошкина Л. В. О трудовых ресурсах и проблеме депрофессионализации // Теоретическая и экспериментальная психология, 2010б. Т. 3. № 1. С. 39–48.
8. Черемошкина Л. В. От осознания необходимости «рывка» к внедрению системы стимулирования трудовой активности // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 8 / Отв. ред. Ю. С. Пивоваров. Ч. 1. М.: РАН–ИНИОН, 2013. С. 690–692.
9. Черемошкина Л. В. Мотивация профессиональной деятельности: факторы и условия деформации // Гуманитарное пространство. Международный альманах. 2015. Т. 4. № 4. С. 508–518.
10. Черемошкина С. В. Мотивация профессиональной деятельности врачей и медицинских сестер. Дипломная работа. М.: РГСУ, 2011.
11. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

Motivation of professional activity and personnel left

L. V. Cheremoshkina

Moscow Pedagogical State University, State Humanitarian and Technological University, Moscow, Orekhovo-Zuevo, Russia, lvch2007@yandex.ru

With the breakdown of state regulation of social and labor relations at the end of the 1980s, processes began that affected the perception by the subject of activity of the criteria for its effectiveness. The destruction of value-orientational unity in assessing the significance of an activity and its main indicators has led to multi-vector processes that destroy the self-identification of a person as a subject of activity. It is shown that the shortage of qualified personnel, as a systemic problem, is due not only to objective reasons, but also to subjective factors, in particular, the deformation of the professional motivation of the subject of activity. There are 3 periods of changes in the structure of activity motivation: the end of the 1980s—the beginning of the

2000s; the first decade of the XXI century; from 2010–2011 to 2019. On the basis of a semi-structured interview, psychological counseling and biographical data, the main trends are shown that determined the changes in the motivation of the professional activities of teachers and doctors. The first stage is characterized by the deprivation of the need for security; the second – the “overload” of money with additional meanings; the third is by imitation of activity. It is emphasized that the study of the qualitative characteristics of a changed subject of activity in order to overcome the shortage of qualified personnel should become the subject of a new branch of science (a set of scientific directions) based on the basic principles of domestic labor psychology: psychological analysis of activity, diagnostics and development of professionally important qualities, regularities of the system genesis of professional activity, taking into account the macropsychological indicators of the state of society.

Keywords: motivation, subject of labor, need for safety, deformation of motivation of professional activity, shortage of qualified personnel.

Часть 2

**ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Профессиональные дилеммы художника как кризисное состояние

Е. А. Вакарина

*Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия,
ms.elenaflower@mail.ru*

В статье рассматривается кризис как психологический феномен, предлагаются его классификации (нормативный, ненормативный, профессиональный, творческий). Художники, переживающие кризисные состояния, чувствуют неудовлетворенность собой и своим творчеством, могут испытывать трудности в установлении контакта с социумом и определении целей. Длительное нахождение в кризисе приводит к созданию противоречащих сценариев и провоцирует возникновение профессиональных дилемм. В статье представлены данные опроса художников. В исследовании выявлены соотношения фаз кризиса и этапов возникновения и решения профессиональной дилеммы.

Ключевые слова: кризис, профессиональные дилеммы, художник, профессиональная деятельность, выбор, профессионализация, творчество.

Кризис как психологическая проблема

Человек с момента рождения не останавливается в индивидуальном развитии, происходят качественные переходы с одного этапа на другой. Такие переходы или ситуации становятся критическими, даже переломными моментами в жизни личности. Кризисные события возникают тогда, когда личность испытывает потребность в освоении новой роли, а вместе с ней — изменении в ценностно-смысловой сфере. «Условная граница между старым и новым моментом называется кризисом» [12, с. 13]. Экстремальные и стрессовые ситуации, а также эмоциональное напряжение могут приводить либо

к получению новых опыта и решений, либо к ухудшению физического и психического здоровья.

Кризисная ситуация возникает, когда человек сталкивается с препятствием в реализации целей, но не может преодолеть их с помощью привычных средств. Кризисы могут происходить при переходе с одного жизненного этапа на другой, то есть включены в жизненный цикл, а также могут стать следствием травмирующего события. Одним из условий возникновения кризиса является так называемый отказ от ключевых потребностей личности, которые приводят к эмоциональному выгоранию и истощению ресурсов.

В научной литературе существует несколько классификаций кризисов. Исследователи выделяют: нормативные и ненормативные, экзистенциальные, профессиональный, творческий и другие виды кризисов. К нормативным и ненормативным кризисам относят те кризисы, появление которых человек может прогнозировать. Так, нормативные кризисы – «переходные этапы развития человека, которые занимают место между стабильными возрастными периодами» [8, с. 87]. Е. Л. Солдатова показала в своем исследовании, что личность переживает нормативный кризис в 3 этапа, такие, как: «предшествующий стабильный, нормативный кризис (включает в себя 3 фазы) и следующий стабильный этап» [13, с. 40]. Она утверждает, что личность имеет неустойчивые представления о себе, когда находится в критической (кульминационной) фазе, поэтому долгое пребывание на данной фазе может привести к дисбалансу в различных сферах жизнедеятельности.

В свою очередь, ненормативные кризисы – это те «внеочередные ситуации, которые возникают на любом этапе развития человека и связаны с переживаниями негативного характера (потеря близкого, конфликты, болезни и т. д.)» [8, с. 87]. Ненормативные кризисы протекают у каждого человека по-разному и имеют свои особенности, поэтому для того, чтобы их решить необходимо найти те способы, которые подойдут к конкретной ситуации. Ненормативные кризисы могут сопровождаться затруднениями в планировании будущего, обострением чувства одиночества, снижением физической активности. Люди, переживающие данный вид кризиса, могут не справиться без помощи окружения, так как отодвигают свои потребности на задний план и сосредотачиваются на негативных переживаниях.

С. Н. Петросьян выявила общие черты кризисов (как нормативных, так ненормативных) и приходит к выводу, что «личность испытывает нарушение эмоционального баланса, которое приводит к истощению внутренних сил, апатии, равнодушному отношению к происходящему вокруг, а также опустошенности и укреплению

чувства нереализованности и разочарованности в профессиональной деятельности» [7, с. 91–92]. Обострение сомнений и противоречий в переоценке своего жизненного пути, его последующем проектировании связано с утратой основных ориентиров, как в жизни, так и профессии.

Кризисы и профессиональная деятельность

Изучением кризисов профессионального становления занимались Ю. П. Поваренков, Т. В. Кудрявцев, Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк, Е. П. Ермолаева, Е. И. Гиниатуллина, Л. М. Митина, М. А. Бендюков и др. [5; 8; др.]. В основе их исследований – психологические особенности кризисов профессионализации, ценностно-смысловые ориентации личности в период переживания кризиса, а также классификация кризисов и их влияние на профессиональное становление личности.

Личность, совершая выбор, вытраивает индивидуальную траекторию профессионального развития. Одним из этапов траектории или пути является творческая профессиональная самореализация, которая позволяет художникам создавать новые культурные продукты и совершенствовать свои навыки. Обострение сомнений и противоречий в переоценке своего жизненного пути, его последующем проектировании связано с утратой основных ориентиров, как в жизни, так и профессии. «Потеря чувства идентичности и возможностей для творческой реализации способствуют возникновению внутриличностного конфликта, из которого молодой специалист не может найти выход» [11, с. 301]. Заниженная самооценка оказывает влияние больше, чем оценка социума, с которым личность сотрудничает и взаимодействует. Человек отказывается верить в свои способности, потому что не получал подтверждения того, что его действия являются правильными. В каждом действии он старается найти изъян не потому, что он действительно там имеется, а потому, что другого опыта оценки у личности не существует. Погружение в неудовлетворенность собой, несостоятельности, принижение достоинств ведут к разрушению личности как таковой. Заниженная самооценка приводит к деструктивным отношениям в семье, а в последствии с профессиональным сообществом.

Л. А. Головей приводит результаты исследования кризисных переживаний студентов во время обучения, которые показывают снижение уверенности в правильности профессионального выбора к моменту выпуска из высшего учебного заведения [3]. Исследователь связывает данное явление с ростом значимости профессионального развития, стремлению к самоконтролю и самореализации у студен-

тов старших курсов. Также автор статьи обнаружила, что кризисные переживания у молодежи (20–28 лет) основываются на неопределенности будущего. Выборку составили студенты гуманитарного, технического, экономического профилей высших учебных заведений, поэтому протекание данного процесса (отношения безошибочности выбора профессии) может иметь отличительные черты у художников.

В ходе исследования Н. О. Садовникова и Т. Б. Сергеева выяснили, что кризис профессионального становления характеризуется низкими показателями смысло-жизненных ориентаций, например, как удовлетворенность собственной реализацией, а также наблюдается снижение уровня осмысленности будущего и невозможности строить долгосрочные перспективы [10]. Исследование проводилось среди педагогов общеобразовательных школ, другие группы специалистов не рассматривались, поэтому мы можем предположить, что у творческих личностей, в особенности у художников, могут быть выявлены схожие результаты и, возможно, пониженный уровень смысло-жизненных ориентаций является одной из характерных черт кризиса в профессиональной деятельности.

А. В. Кибальник описывает факторы, влияющие на выбор личностью определенной стратегии поведения и способствующие преодолению трудных жизненных ситуаций [6]. Например, выделяют мотивирующие факторы, которые содействуют конструктивному выбору, и демотивирующие, соответственно, препятствующие построению целесообразной стратегии. Автор статьи проводит теоретический анализ, поэтому не рассматривается конкретная профессиональная группа, с помощью которой могли быть получены достоверные данные, и в чем заключаются, предположим, особенности преодоления кризиса творческого становления.

Наряду с нормативными, ненормативными и профессиональными кризисами исследователи выделяют творческий, в основе которого отмечаются такие характеристики: апатия, разочарование, потеря ориентира, отсутствие новых идей, смыслов, целей, а также чрезмерная загруженность, как в профессиональной, так и других видах деятельности. Для художников творческий кризис знаменуется как процесс переживания, связанный с сомнениями в собственном творчестве, уникальности и оригинальности идей, но у них появляется возможность, выйдя из критической ситуации, перейти на новый уровень качества в профессиональном плане [12].

Переживание творческого кризиса оказывает влияние и на другие аспекты жизни художника. Семья становится для него местом непонимания его внутренних конфликтов, потому что члены семьи могут не понимать его затруднений и предпочтут не говорить с ни-

ми на подобные темы. Одной из причин нарушения коммуникации в семье может стать то, что члены семьи из другой профессиональной сферы (например, более стабильной, как в материальном отношении, так и в карьерном продвижении, по их мнению). Соответственно, они мало знакомы с особенностями арт-индустрии, поэтому предпочитают либо не вмешиваться, либо обвинить творческую личность в его выборе, либо активно помогать найти выход из ситуации, не понимая конечного результата, к которому стремится художник. Другой причиной может стать тот факт, что семья предоставит возможность творческой личности самой решать свои трудности, то есть оставит ее без поддержки. В таком случае, художник, оставшийся наедине с внутренними противоречиями, закрывается от ближнего окружения, отказывается от любых отношений и обесценивает себя, свои цели и не видит будущего [13]. Художник, проходящий этапы кризиса, как мы видим, может испытывать трудности в установлении контакта с окружающими, определении целей как профессиональных, так и личностных, что может привести к созданию противоречащих друг другу сценариев поведения, а также провоцировать возникновение профессиональных дилемм [1].

Профессиональные дилеммы художника

Художники стремятся к новаторству и оригинальности. Порой именно в момент кризиса творческая личность находит свой стиль или изобретает новое направление в искусстве, добавляя неповторимые детали. С помощью креативности, творческого воображения, выдвижения оригинальных идей, развитой социальной компетентности творческие личности подтверждают свою уникальность, а также приобретают известность и занимают определенное место на арт-рынке. Художники становятся непредсказуемыми в творчестве, создают произведения искусства, которые становятся достоянием мировой культуры. Кризисные ситуации, прежде всего, нарушают стандарты и стереотипы, перестраивают творческий путь. Возникающие противоречия могут стать движущими силами и развивать художника в личностном и профессиональном плане, либо могут отодвинуть его назад, на прежний уровень. В таком случае, художники начинают разочаровываться в себе и творчестве, не чувствуют удовлетворенности от проделанной работы и разрушают себя как личность и профессионала.

Проблемы художников, связанные с их профессиональной самореализацией, могут быть отражением общей неудовлетворенностью жизнью, кризиса (например, творческого) или противоречий и сом-

нений в их уникальности и способностях. Обстоятельства, которые вынуждают человека находить новые решения являются неким результатом его отношений с внешней средой (семья, друзья, коллеги и общество в целом), а также с внутренним миром, то есть самим собой [2]. В этих обстоятельствах формируются потребности в уважении, любви, самореализации, а главное – в принятии себя и того окружения, с которым взаимодействует человек. Существование потребностей становятся двигателем для достижения определенных результатов, но порой, чтобы перейти на иной уровень личностного и профессионального роста, личности приходится сталкиваться не только с кризисами, но и профессиональными дилеммами. Возникающие противоречия, из которых состоит дилемма, с одной стороны, становятся для художника новым способом видения ситуации. С другой стороны, вырастают в непреодолимые препятствия, которое он не в состоянии преодолеть самостоятельно. Одной из особенностей успешности художника является его творческая индивидуальность, что проявляется в самобытном стиле его культурного продукта, который он выпускает. Отмечается тот факт, что художники производят единичный товар (продукт), которые показывает их исключительность и оригинальность, и именно это отличает талантливую личность от массового производства. Одни авторы произведений искусства сохраняют и передают традиции классицизма, другие – создают новые направления в современном изобразительном искусстве, но все они адресуют свое творчество зрителям, поэтому художники создают проекты ради процветания и прогресса искусства и своей целевой аудитории.

Художник, с одной стороны, опирается на вкусы и предпочтения зрителя, из-за чего современное искусство воспринимается как отражение культуры, но существует опасность в том, что его творчество найдет отклик у незначительной части аудитории. С другой стороны, выражая свой авторский стиль, сюжеты художника становятся смелыми, иногда вызывающими и пугающими, но тем самым автор проявляет индивидуальность и демонстрирует свободу от условностей, выходит за рамки сложившихся и устоявшихся представлений об искусстве. Проявление индивидуальности способствует творческому процессу в том, что становится «продолжением» самого автора произведения, например, художника. В большинстве случаев, творческие личности работают самостоятельно, не привлекают помощников к созданию нового культурного продукта (произведения искусства). Кроме отношений «художник-зритель» существуют отношения «художник-арт-дилер». Арт-дилер, или продюсер (куратор, промоутер) именно тот специалист, который занимает

ся продвижением творчества художника и его имени (бренда, марки). Многие художники считают, что нет ничего сложного в сбыте картин, установлении новых контактов, продвижении на мировой арт-рынок. Они работают в мастерских, но, когда возникает потребность в продаже культурных продуктов или организации выставочного проекта, на них обрушиваются проблемы, потому что многие художники могут быть компетентны в области искусства, но не знают элементарных основ маркетинга, экономики и юриспруденции. Зависимость от предпочтений целевой аудитории и профессионального сообщества (в том числе от команды, занимающейся продвижением) могут стать одной из причин развития сомнений, которым подвержены творческие личности.

Профессиональные дилеммы могут совпадать с прохождением фаз кризисов. Так, в предкритический этап возможно зарождение дилеммы, то есть она может стать, триггером из-за которого индивид понимает, что прежняя профессиональная деятельность потеряла свою привлекательность, и он хочет развиваться либо в схожей сфере, либо пробовать что-то иное, совершенно не похожее. Получив данный сигнал творческая личность идеализирует будущую профессиональную деятельность, начинает приумножать свои возможности, появляется излишняя самоуверенность [13]. Подобное самомнение оказывает пагубное воздействие на отношения с окружающими, появляются конфликты. Личность не стремится решать возникающие проблемы, зачастую, ставит недостижимые цели и вследствие останавливается на одном месте и не получает желаемый результат. Возможно и иное развитие событий, когда предкритический этап становится причиной возникновения дилеммы, потому что непонимание, как действовать дальше в новых обстоятельствах, ставит художника перед выбором: творческая самореализация или, например, следование за предпочтением большинства. Отсюда, стабильность и гарантии в противовес непредсказуемости и креативности.

Критическая фаза может превратиться в череду выборов, которые не уменьшаются, а увеличиваются. Творческие личности испытывают неудовлетворенность собой, но, зачастую, не осознают причины возникновения дилеммы (или кризиса). Испытывая одиночество, художник углубляется в проблемы, не стремится решить их, потому что не видит выхода и будущего в профессиональной деятельности. Отказывается от выражения своего авторского стиля, потому что обесценивает себя. Художник чувствует упадок сил и отчаяние, растерянность, тревожность, занимается самоуничтожением, не видит источников вдохновения. Ухудшается его физическое состояние, он чаще устает, могут развиваться заболевания

на этом фоне (например, частные головные боли и т. д.). Его посещают мысли об увольнении с прежнего места работы и перед ними возникают вопросы, связанные с тем, чтобы идти дальше самому (фриланс) или примыкать к новому коллективу.

Решение профессиональной дилеммы может стабилизировать ситуацию, а также поможет преодолеть кризисное состояние. Переход к фазе адаптации повышает ценность личности, потому что она способна совершать осознанные поступки и ставить цели на долгосрочную перспективу. Принятие, как слабых, так и сильных сторон личности, способствует уверенности в себе и собственных ресурсах [13]. Так, у художников появляется желание создавать новые культурные продукты, которые будут отражением их индивидуальности. Они обретают гармонию, наполнены новыми идеями, которые реализуются в последующем. Художники чувствуют вдохновение, потому что получают необходимую поддержку от социума, принимают свой прошлый опыт и готовы совершенствоваться в будущем.

Фазы кризиса и этапы профессиональной дилеммы. Нами проведен опрос среди 34 художников в возрасте от 23 до 35 лет, имеющих профильное образование – художественное, полученное в высшем и средне-специальном учебных заведениях. В опросе приняли участие художники из г. Тюмени, Москвы, Санкт-Петербурга, Красноярска, Краснодара, Новосибирска, Ростова-на-Дону и т. д. Исследование направлено на выявление соотношения фаз кризиса с этапами возникновения и решения профессиональной дилеммы. Результаты представлены в таблице 1.

Мы предложили художникам характеристики каждой фазы нормативного кризиса, которые Е. Л. Солдатова описывала в своем исследовании [13, с. 109–111]. Характеристики не содержали название фаз с тем, чтобы у художников не возникло желания заранее пред-

Таблица 1

Соотношение фаз кризиса с этапами прохождения дилеммы

	Период, предшествующий возникновению профессиональной дилеммы (зарождение)	Возникновение профессиональной дилеммы (наличие выбора)	Решение профессиональной дилеммы (принятие решения)
Предкритическая фаза кризиса	14	17	3
Критическая фаза	20	11	3
Фаза адаптации	1	5	28

видеть ответы. В ходе обработки данных методом частотного анализа пройдены следующие этапы:

- сбор данных (форма опроса создана при помощи Google-forms, где каждый участник выбирал характеристики в соответствии со своими представлениями о фазах кризиса и этапах профессиональной дилеммы);
- подготовка исходной матрицы участников исследования (получение общей матрицы данных);
- сравнение показателей по каждой фазе и этапу, соответственно;
- интерпретация полученных данных.

В ходе частотного анализа нами установлено, что художники выбрали «периоду, предшествующему возникновению профессиональной дилеммы» – критическую фазу. По мнению 20 участников данный этап соответствует такой характеристике: индивид отказывается от отношений не верит в себя, сомневается в выборе, не способен сконцентрироваться на занятии, обесценивает собственные ценности и цели, а также он испытывает чувство одиночества и т. д. Объединив данные фазу и этап можно выделить то, что художники испытывают апатию и усталость, появляются первые сомнения в своем творчестве и понимают, что достигли определенного предела в профессиональном развитии.

По мнению художников (17 выборов) этапу «возникновение профессиональной дилеммы» соответствует предкритическая фаза, которая содержит в себе следующее: индивид идеализирует образ будущего и отказывается от прошлого. Он отказывается от прежней деловой активности, но стремится к новым целям и риску и др. В предкритической фазе основным является то, что человек имеет опыт, но те решения, что принимались ранее не подходят в новых обстоятельствах. Проведя параллели между этими фазой и этапом можно прийти к выводу о том, что, разочаровавшись в себе, художник ищет поддержки в будущем, цепляется за него, но при этом нет четких ориентиров, перспектив и не видна конечная цель, к которой он стремится.

Предкритическая фаза и сам кризис сливаются у художников, то есть они имеют нечеткие границы. Такое становится возможным, потому что существует сложность в отделении одного этапа от другого. Творческие личности, зачастую, не видят сам этап зарождения дилеммы, не понимают, где могут быть ее истоки, а переходят к появлению сомнений, которые приобретают характер дилеммы. Данные фазы кризиса и этапы профессиональной дилеммы возникают из-за высокой загруженности работой вследствие чего появляется неуверенность в себе и образуется чувство пустоты.

Завершающим этапом является «решение профессиональной дилеммы», где художники (28 выборов) нашли схожие черты с фазой адаптацией. В основе данной фазы то, что индивид принимает прошлое и настоящее и направлен на будущее. Он стремится к осознанному выбору, уверен в себе и собственных ресурсах и т.д. При выборе данной характеристики (фазы) у испытуемых не возникло трудностей, так как фаза адаптации представляется художниками, как преодоление противоречий, но с дальнейшим построением перспектив в развитии себя как профессионала. У художников появляется возможность к свободному самовыражению, открываются новые горизонты и наступает этап для качественного преобразования профессиональной деятельности.

Из выше сказанного мы можем сделать вывод том, что прохождение кризисных фаз и этапов профессиональной дилеммы творческими личностями оказывают влияние на:

- Физическое здоровье. Погружение в кризисное состояние, невозможность найти выход из сложившейся ситуации могут перекрывать, например, проблемы со здоровьем. Художники, которые длительное время пытаются решить внутренние противоречия или дилеммы, связанные с профессиональной самореализацией, забывают позаботиться о себе (отказываются от употребления пищи, не обращают внимания на общую усталость, бессонницу, головные боли, а также сигналы, которые подает им организм). Также, наоборот, творческие личности стараются заглушить боль (употребляют успокоительные и лекарственные препараты без назначения врача).
- Психическое здоровье. Монотонность работы, напряженность, опустошенность, недостаток энергии, конфликты с коллегами и др. приводят к ухудшению эмоционального состояния, что, в свою очередь, может привести к выгоранию (истощению), профессиональной деформации и полному отказу заниматься профессиональной деятельностью. При длительном нахождении в кризисе возможны резкие яркие эмоциональные проявления такие, как: истерики и агрессия, по отношению как к себе, так и к окружающим. Или наоборот, апатия и появление тревожности.
- Продуктивность — появляется усталость из-за чрезмерной загруженности. Художники могут участвовать в нескольких проектах (двух, трех и более) одновременно. Они вкладывают свои силы и работают на пределе возможностей, что приводит к снижению работоспособности и истощению ресурсов. Отмечается

потеря интереса к приобретению нового опыта и своей профессиональной деятельности. Художники, в таком случае, работают не на качество своего культурного продукта (повышение мастерства, применение различных техник), а на количество.

- Оригинальность идей. Опасность заключается в том, что художник, разочаровавшись в себе и собственном творчестве, старается скрыть индивидуальность. Он предпочитает не рисковать и не пробовать новые направления в работе, появляется угроза в потере идентичности. В таком случае, художник ориентируется на потребности большинства его целевой аудитории, то, что пользуется спросом, но не выражает себя через искусство.
- Удовлетворенность от проделанной работы. Творческая личность, не получая признания от окружающих и подтверждения своей нужности и значимости, находится в постоянном поиске ошибок и недочетов в своей работе. Художник не стремится учувствовать в выставочных проектах, не занимается саморазвитием, изолируется от социума и, как следствие, бросает начатое дело и уходит в поиски себя, потому что его ожидания расходятся с реальностью.
- Выстраивание отношений с окружающими. Художник погружается во внутренний мир, не делится своими переживаниями и замыкается в себе. Он отдаляется от референтной группы, потому что ему комфортнее остаться наедине с собой. Однако, появляются риски, связанные с тем, что художник, например, потеряет связь с профессиональным сообществом, так как общение в кругу коллег помогает в обретении нового опыта, обмену идеями и участии в совместных проектах и как следствие продвижении творчества и имени художника. Следующим риском служит то, что погружение в творчество требует от художника эмоциональных затрат, поэтому они становятся скучными на выражение эмоций с близкими. Следовательно, потеря эмоциональных связей приводит к нарушению коммуникаций и разрыву отношений.

Таким образом, в большинстве случаев, преодоление кризиса профессионального становления и решение профессиональных дилемм является мотивом для достижения новых высоких результатов в деятельности, перехода на новый качественный уровень создания культурных продуктов, личностного и профессионального роста, обретения чувства идентичности и утверждения своего места в обществе [4]. Удовлетворенность жизнью, профессиональной деятельностью, собственным творчеством, а также социальная поддержка

помогают художнику преодолевать фазы кризиса (как творческого, профессионального, так нормативных и ненормативных) и этапы профессиональной дилеммы.

Литература

1. Альтман Ю. И. Двоемыслие как рассогласование ценностных ориентаций: интегративно-психологический подход // *Russian Journal of Education and Psychology*. 2015. № 5 (49). С. 599–607. doi: 10.12731/2218-7405-2015-5-48.
2. Андреев А. С. Смыслы личностного роста в контексте актуальных проблем человечества // *Гуманитарные науки*. 2019. № 3 (47). С. 142–147.
3. Головей Л. А. Кризисы развития субъекта деятельности на начальных этапах профессионализации // *Вестник Московского университета*. 2016. № 4. С. 47–54. doi: 10.11621/vsp.2016.04.47.
4. Гришаева С. А., Макарова Е. В. Детерминанты профессионального карьерного кризиса в период зрелости и возможности его преодоления // *Вестник ГУУ*. 2018. № 1. С. 162–167.
5. Духновский С. В. Стиль руководства государственных гражданских служащих, переживающих нормативные профессиональные кризисы // *Психология. Психофизиология*. 2019. № 12 (1). С. 39–47. doi: 10.14529/psy190104.
6. Кибальник А. В. Стратегии преодоления личностью трудных жизненных ситуаций: факторы выбора // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2017. № 1 (18). С. 336–340.
7. Петросьян С. Н. Кризисное состояние личности как психологический феномен // *Вестник Адыгейского государственного университета*. Сер. 3. «Педагогика и психология». 2016. № 2 (178). С. 85–94.
8. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессиональных кризисов человека // *Ярославский педагогический вестник*. 2001. № 2. С. 87–93.
9. Поваренков Ю. П. Структурно-уровневый подход к классификации кризисов профессионализации человека // *Ярославский педагогический вестник*. 2020. № 2 (113). С. 131–139. doi: 10.20323/1813-145X^020-2-113-131-139.
10. Садовникова Н. О., Сергеева Т. Б. Смысложизненные ориентации педагогов в ситуации профессионального кризиса личности // *Научный диалог*. 2016. № 9 (57). С. 297–310.
11. Серов В. А., Филь Т. А. Идентичность личности как психологический фактор преодоления кризиса середины жизни // *Мир науки, культуры, образования*. 2017. № 2 (63). С. 299–302.

12. Снигирева Т. А., Подчиненов А. В. Феномен творческого кризиса: моногр. Екатеринбург: Урал, 2017.
13. Солдатова Е. Л. Структура и динамика нормативного кризиса перехода к взрослости: моногр. Челябинск: Изд-во: ЮУрГУ, 2007.

Professional dilemmas of the artist as a crisis state

V. E. Alekseevna

Tyumen State University, Tyumen, Russia, ms.elenaflower@mail.ru

In this article, the crisis is considered as a psychological phenomenon, its classifications are distinguished (normative, non-normative, professional, creative). Artists, who are experiencing a crisis state, feel dissatisfied with themselves and their work may have difficulties in establishing contact with society and defining goals. Prolonged presence in a crisis leads to the creation of conflicting scenarios and provokes the emergence of professional dilemmas. The article presents the survey data among artists. The study revealed the correlation between the phases of the crisis and the stages of the emergence and solution of the professional dilemma.

Keywords: crisis, professional dilemmas, artist, professional activity, choice, professionalization, creativity.

Анализ сложных ситуаций служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел и их преодоление на начальном этапе профессионального становления

О. В. Гарманова¹, Л. Е. Дерягина²

¹ Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, г. Тюмень, Россия, *garmanova@bk.ru*

² Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, г. Москва, Россия, *lderyagina@mail.ru*

В статье анализируется содержание понятия «сложная ситуация служебной деятельности» сотрудников органов внутренних дел на начальном этапе профессионального становления. На основании изучения обобщенных сложных ситуаций, описанных сотрудниками органов внутренних дел, формулируются причины их возникновения, дается описание основных элементов профессиональных затруднений. Подчеркивается ведущая роль руководителя, наставников и коллег в преодолении трудностей адаптации, выделяются отдельные формы их работы, способствующие успешному преодолению трудностей начального этапа профессионального становления сотрудников органов внутренних дел. Обращается внимание на значение профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел и использование в ходе обучения специально разработанных практических ситуаций для формирования мотивационной готовности к выполнению служебных задач и преодолению указанных трудностей.

Ключевые слова: этапы профессионального становления, начальный этап профессионального становления, служебная деятельность, сложные ситуации служебной деятельности, направления преодоления сложных служебных ситуаций, профессиональное обучение.

Профессиональное становление сотрудников органов внутренних дел представляет собой поэтапное включение в систему служебных отношений, раскрытие содержания профессиональной деятельнос-

ти, выбор типа поведения в соответствии с необходимостью решения выполняемых задач, а также преодоление возникающих трудностей.

Особенности процесса профессионального становления достаточно широко изучены в отечественной и зарубежной научной литературе. Психологический анализ профессиональной деятельности проведен А. А. Бодалевым, Е. А. Климовым, В. Д. Шадриковым, Г. В. Суходольским, А. В. Карповым, А. К. Марковой, Ю. П. Поваренковым, Л. М. Митиной, И. С. Пряжниковым, Н. П. Ерастовым, Г. М. Зараковским, В. И. Медведевым, А. Ф. Караваевым и другими авторами. В их работах отмечается комплексный подход к изучению профессиональной деятельности, развитию и становлению субъекта труда, профессионально-важных качеств. В. Д. Шадриковым, Е. А. Климовым, Э. Ф. Зеером, Д. Сьюпером, Д. Холландом описаны этапы и сущность процесса профессионального развития. В психологических концепциях Ф. Парсонса, Г. Богена, У. Мозера, Е. Бордина, Е. Роу, Х. Томэ, Г. Риса, Д. Тидемана и других авторов указано взаимовлияние индивидуальных особенностей и профессиональных требований на развитие личности профессионала. Следует отметить, что в зарубежной психологической литературе понятие «профессиональное становление» рассматривается в рамках направления «психологии карьеры» или «карьерного развития» (Ф. Паркинсон, Э. Шпрингер, Ш. Бюллер).

На современном этапе актуальным вопросом является проведение исследований, направленных на реализацию в практической деятельности научно-обоснованных идей социально-психологической адаптации сотрудников органов внутренних дел на начальном этапе профессионального становления [2, 6, 7, 10 и др.].

Обобщая представления отдельных авторов, содержание научных теорий и концепций профессионального становления, можно заключить следующее:

- 1) профессиональное становление представляет собой поэтапный процесс изучения профессии (специфики и содержания работы, требований, социального окружения), отношения к профессии, формирования профессионально-важных качеств личности, накопления опыта;
- 2) данный процесс является неравномерным и гетерохронным;
- 3) переход от одного этапа к другому сопровождается кризисами;
- 4) противоречия возникают между ожидаемыми событиями и реальностью (ранее сформированными представлениями и фактическим содержанием работы), образом себя как специалиста и объективными требованиями профессии, установками, реализацией актуальных потребностей и др.;

- 5) на этапе образования профессиональных намерений формируется готовность к предстоящей трудовой деятельности, проявляющаяся во внутреннем согласии к изменению образа жизни, привычных социальных связей, стремлении к самообразованию;
- 6) степень готовности к труду — сложное качество личности, включающее в себя мотивационные, эмоциональные, волевые компоненты личности.

С целью изучения противоречий, возникающих на начальном этапе служебной деятельности, было проведено исследование, направленное на анализ сложных ситуаций служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел и поиск путей их преодоления.

В психологической литературе дается определение ситуации — как системы объективных и субъективных элементов, «результат активного взаимодействия личности и среды» [4, с. 74]. Примерами служебных ситуаций деятельности сотрудников органов внутренних дел могут выступать: выполнение многочисленных задач по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности в соответствии с направлениями деятельности полиции, указанными в ст. 2 Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции» [8], взаимодействие с различными категориями граждан, общение в служебном коллективе. Восприятие служебной ситуации как сложной будет зависеть от наличия ресурсов. На фоне постоянных противоречий между привычным образом жизни и жесткой регламентации [7, с. 6–18], ситуации служебной деятельности могут восприниматься сотрудниками органов внутренних дел, как сложные, вызывающие растерянность, негативные эмоции и неспособность их преодолеть самостоятельно. Несмотря на то, что в психологической литературе выделяют различные уровни сложности ситуаций: повседневные, трудные, трудные ситуации, выходящие за рамки повседневности (высокой степени сложности) [9, с. 31], проведенные исследования показывают, что возникают затруднения в их отнесении к указанным уровням. Для целей анализа вопроса о содержании сложных ситуаций служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел и их преодоления на начальном этапе профессионального становления будем придерживаться следующей классификации ситуаций служебной деятельности: а) повседневные (типичные); б) сложные (требующие усилий по их преодолению).

На основании изучения психологических особенностей профессиональной адаптации сотрудников органов внутренних дел на разных этапах профессионального становления, были выявлены сложные ситуации, описание которых позволяет субъектам деятель-

ности выделять и осознавать требования, объективно или субъективно предъявляемые к личности [3, с. 126]. Отметим, что в оценке сложности ситуации значительную роль играет субъективный фактор – индивидуальное восприятие. В контексте данного изложения, определим понятие служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел как последовательное решение служебных задач и преодоление различных по степени сложности ситуаций.

С целью изучения профессиональных затруднений сотрудников органов внутренних дел на разных этапах служебной деятельности проведен анкетный опрос, в котором приняло участие 105 сотрудников, проходящих службу в различных подразделениях (патрульно-постовой службы полиции, участковых уполномоченных полиции, сотрудников дежурных частей, охранно-конвойных подразделений полиции, государственной инспекции безопасности дорожного движения), стаж службы которых в органах внутренних дел составил:

- от 1 года до 3 лет – 52 человека;
- от 3 до 10 лет – 28 человек;
- свыше 10 лет – 25 человек.

Обработка и анализ полученных данных проводились в несколько этапов:

- анализировались все ответы опрошенных сотрудников с целью изучения, описания и обобщения сложных ситуаций служебной деятельности;
- анализировались ответы сотрудников на начальном этапе профессионального становления с целью выделения структурных элементов сложных ситуаций;
- проводился анализ и описание направлений преодоления сложных профессиональных ситуаций.

1 этап. Изучение содержания понятия «сложные ситуации служебной деятельности» сотрудников органов внутренних дел

Сотрудникам предлагалось ответить на вопрос: «Что такое сложная служебная ситуация? Опишите такую ситуацию».

Из 105 человек на поставленные вопросы ответили 79. Остальные, 26 сотрудников, затруднились с ответом. У 19 сотрудников, не ответивших на данные вопросы, стаж службы в органах внутренних дел составляет менее 3-х лет, у 7 – более 10 лет. Предполагаем, что затруднения с ответами могут свидетельствовать об отсутствии в профессиональной деятельности сложных служебных ситуаций (ситуации

не были субъективно восприняты как сложные), либо о проявлении психологической защиты по типу вытеснения.

По результатам исследования сформулировано обобщенное понятие сложных профессиональных ситуаций, выделены структурные смысловые элементы таких ситуаций.

Сложные служебные ситуации – это ситуации, характеризующиеся внезапностью, новизной, неопределенностью, немедленным реагированием, требующие опыта их преодоления, психологических навыков саморегуляции, поддержки и одобрения, преодоления физического напряжения сил.

Приведем в качестве примера обобщенные сложные ситуации, описанные сотрудниками органов внутренних дел.

Ситуация 1

Сотрудник государственной инспекции безопасности дорожного движения. Стаж службы в органах внутренних дел составляет 2 года. «Сложная ситуация – вынужденное выполнение несвойственных ранее обязанностей». Пример: «Начальник подразделения ушел в отпуск, я остался один в отделении, и по территориальности пришло 45 материалов со сроками исполнения».

Причина возникновения сложной ситуации: сложность подобных ситуаций включает в себя, прежде всего, новизну и непривычность, сотрудники подчеркивают расширение своих должностных полномочий, выполнение ранее не свойственных задач.

Ситуация 2

Сотрудник патрульно-постовой службы полиции. Стаж службы в органах внутренних дел составляет 1 год. «Сложная ситуация – это ситуация неопределенности». Пример: «Выехали на вызов, где мужчина избивал сожительницу. После прибытия на место совершения противоправных действий, мужчина дверь не открывал. В соответствии с положениями ст. 15 Федерального закона от 7 февраля 2011 года №3-ФЗ „О полиции“, мы проникли в жилое помещение, где пресекли противоправные действия».

Причина возникновения сложной ситуации: сложность таких ситуаций вызвана непредсказуемостью событий, трудностями в их прогнозировании, необходимостью действовать в точном соответствии с требованиями законодательства, опасениями, связанными с возможностью оценки действий сотрудников полиции как неправомерных при проникновении в жилое помещение.

Ситуация 3

Помощник оперативного дежурного дежурной части отдела внутренних дел. Стаж службы в органах внутренних дел составляет 2 года. «Сложная служебная ситуация — это внезапно возникшая ситуация, которая требует незамедлительных решений». Пример: «Сложная ситуация возникает тогда, когда ты остаешься один в помещении дежурной части (другие сотрудники, за считанные минут могут выйти по решению служебных вопросов) и именно в это время поступают сообщения о происшествиях и преступлениях, при этом свободных нарядов нет, и следственная оперативная группа тоже находится на выезде. Приходится перераспределять и направлять наряды в места, где они нужны в первую очередь, где имеется непосредственная угроза для жизни и здоровья граждан. Но остается сомнение в правильности решений».

Причина возникновения сложной ситуации: режим работы в условиях ограниченного времени, немедленного принятия решений по управлению силами и средствами, ограниченные возможности их использования в связи с задействованием нарядов при реагировании на иные происшествия, осознание ответственности за происходящие события, поступление повторных звонков от заявителей по данному происшествию, при необходимости быстрого реагирования, требование от руководства территориального органа МВД России доложить о принятых мерах после информации о происшествии вызывают психологическое напряжение.

Ситуация 4

Сотрудник патрульно-постовой службы. Стаж службы в органах внутренних дел составляет 2 года. «Сложная ситуация — это, прежде всего, чрезвычайная ситуация, требующая правильных решений, не имея при этом опыта в данном направлении работы». Пример: «Были сложные ситуации, с которыми помогли коллеги».

Причина возникновения сложной ситуации: типичная, на наш взгляд, трудность сотрудников на начальном этапе профессионального становления, недостаток знаний и умений актуализируют потребность в помощи и поддержке.

Ситуация 5

Сотрудник изолятора временного содержания подозреваемых и обвиняемых органов внутренних дел. Стаж службы в органах внутренних дел

составляет 2 года. **«Сложная служебная ситуация – это, на мой взгляд, трудности, сложившиеся на рабочем месте, в первую очередь, по психологическим причинам».** Пример: *«В первое время сложно работать с лицами, содержащимися под стражей, так как не знаешь их особенностей поведения, некоторые из них ранее уже привлекались к уголовной ответственности».*

Причина возникновения сложной ситуации: в ряде ситуаций сотрудники, впервые принятые на службу в органы внутренних дел, описывают чувство растерянности по причине недостатка знаний и опыта, эмоционального напряжения, связанного с оценкой правильности принятых решений, возникают негативные эмоции и потребность в саморегуляции в момент и после возникновения сложных ситуаций.

Ситуация 6

Полицейский специального приемника для содержания лиц, подвергнутых административному аресту. Стаж службы в органах внутренних дел составляет 2 года. «Сложная служебная ситуация – это ненормированный рабочий день».

Причина возникновения сложной ситуации: практически каждый сотрудник органов внутренних дел сталкивается с проблемой планирования своего рабочего и личного времени, распределения физических и психологических сил, многие сотрудники осознают, что рабочие нагрузки могут приводить к усталости, потере бдительности, возникновению отрицательных эмоциональных состояний.

Для феноменологического описания сложных ситуаций служебной деятельности, полученные ответы сотрудников органов внутренних дел были проанализированы путем выделения смысловых структурных элементов.

2 этап. Анализ ответов сотрудников начального этапа профессионального становления с целью выделения структурных элементов сложных служебных ситуаций

При описании служебных ситуаций сотрудники называли трудности, наличие которых позволяло отнести их к категории сложных ситуаций. Таким образом, были определены элементы (ключевые, смысловые акценты) профессиональных затруднений.

Указанные сотрудниками элементы сложных ситуаций были объединены следующим образом:

Таблица 1

Элементы сложных ситуаций и их описание

Элементы сложных ситуаций	Описание
1. <i>Новизна и необычность</i>	– Ранее такие ситуации не встречались в служебной деятельности сотрудников; – ситуации выходили за пределы выполнения привычных служебных обязанностей
2. Неопределенность	Неоднозначность решения проблемы, трудности в прогнозировании развития ситуации
3. Внезапность возникновения, потребность в немедленном реагировании	Необходимость в принятии решений, отсутствие возможности убедиться в его правильности
4. Отсутствие опыта решения подобных ситуаций	Ситуации требовали применения дополнительных знаний и навыков
5. <i>Психологическая неготовность</i>	– Наличие морально-психологических сил; – умение преодолеть страх и неуверенность в себе; – отсутствие поддержки коллектива и руководителя
6. <i>Физическая неподготовленность</i>	– Отсутствие физической выносливости; – усталость, вызванная длительностью труда без отдыха, превышение нагрузки на сотрудника

- отсутствие опыта решения проблем в прошлом (25 ответов, что составило 32% от числа всех ответов сотрудников) (элемент сложной ситуации № 4, представленный в таблице 1);
- физическая неподготовленность (19 ответов – 24%) (элемент сложной ситуации № 6);
- недостаточная психологическая готовность (18 ответов – 23%) (элемент сложной ситуации № 5);
- невозможность или неумение адекватно отреагировать на ситуацию (13 ответов – 16%) (объединение элементов сложной ситуации № 1–3).

Результаты исследования позволяют описать и проанализировать приведенные элементы сложных служебных ситуаций:

1. *Отсутствие опыта решения проблем в прошлом*, наличие которого позволяет строить позитивный прогноз в решении служебных ситуаций, формировать установку на успех, снижать эмоциональное напряжение во время возникновения стрессовых ситуаций [11, с. 14].
2. Описание трудностей, связанных с *физической неподготовленностью* сотрудников органов внутренних дел может указывать

на истощение ресурсов нервной системы, необходимости развития физической выносливости, активное применение навыков саморегуляции, поддержание в служебных коллективах атмосферы товарищества для справедливого и равномерного распределения нагрузок.

3. *Недостаточная психологическая готовность.* В соответствии с п. 4.2. Порядка морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 25 декабря 2020 года № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», морально-психологическая готовность личного состава к оперативно-служебной деятельности определяется как состояние сознания и психики сотрудников, отражающее их нацеленность, активность, настроенность и мобилизованность на преодоление возможных трудностей, обеспечивающее результативность и качество выполнения оперативно-служебных задач [1].

В структуре готовности к профессиональной деятельности можно выделить компоненты, представленные в таблице 2 [11, с. 83–84].

4. *Невозможность или неумение адекватно отреагировать на ситуацию.* Данный элемент содержит трудности, связанные с регуляцией эмоционального состояния, принятием решения в соответствии с требованиями действующего законодательства. Состояние невозможности или неумения адекватно отреагировать на сложную профессиональную ситуацию вызвано внезапностью, новизной, неопределенностью, необычностью ситуации, дефицитом времени, что затрудняет возможность прогнозирования событий, контроля и приводит к увеличению эмоционально-ориентированных стратегий поведения.

Изучение элементов сложных профессиональных ситуаций позволяет отметить следующее:

- По результатам анкетного опроса 23 сотрудника (29%) дали определение понятию «сложная служебная ситуация», при этом не описали их содержание, поясняя это тем, что сложных ситуаций в их служебной деятельности не возникало.
- В рамках рассматриваемой темы, информативными являются следующие ответы: «Сложных ситуаций в работе не было и, надеюсь, что не будет». Таких ответов не много (3 ответа – 4%). Но в них отсутствуют важные компоненты психологической готовности

Таблица 2

Компоненты готовности к профессиональной деятельности
(по К. М. Дурай-Новакова)

Компоненты	Содержательная наполняемость
Мотивационный	Профессионально значимые потребности и мотивы деятельности
Познавательно-оценочный	Знания о содержании профессии, требованиям профессиональных ролей, о структуре профессиональной деятельности, способах решения профессиональных задач, самооценка профессиональной подготовки и ответственности процесса решения задач оптимальным трудовым условиям
Эмоционально-волевой	Чувство ответственности за результат работы, самоконтроль, умение управлять процессом выполнения обязанностей
Операционно-действенный	Владение профессиональными знаниями, умениями, навыками и способами выполнения профессиональных задач, адаптации к трудностям, предписаниям профессиональных ролей и условиям деятельности
Мобилизационно-настрочный	Способность и возможность управлять своим состоянием в реальных производственных ситуациях

к профессиональной деятельности – мотивационный, познавательно-оценочный, мобилизационно-настрочный.

- Трудные служебные ситуации часто сопровождаются негативными эмоциональными состояниями, могут ослаблять мотивацию, уверенность в себе, сотрудники, оказавшиеся в таких ситуациях, нуждаются в помощи и поддержке.

3 этап. Анализ и описание способов и приемов преодоления сложных профессиональных ситуаций

Сотрудникам органов внутренних дел были заданы вопросы: «Как вы считаете, способен ли сотрудник полиции, впервые принятый на службу по должности служащего „Полицейский“, самостоятельно преодолеть сложные служебные ситуации? Обоснуйте свой ответ». На данный вопрос не ответили 9 сотрудников, что составило 9%.

Полученные ответы 96 сотрудников распределились следующим образом:

- «Сотрудник полиции, впервые принятый на службу в органы внутренних дел во должности служащего „Полицейский“, *неспособен* самостоятельно преодолеть сложные служебные ситуации» (так считают 43 сотрудника, что составило 45% от числа ответивших

сотрудников). Сотрудниками были высказаны убеждения в отсутствии знаний об особенностях работы и опыта преодоления нетипичных и сложных ситуаций, в возникновении риска возникновения чрезвычайных происшествий, нарушений требований нормативных правовых актов, привлечения к дисциплинарной ответственности, увольнения из органов внутренних дел.

- «Сотрудник полиции, впервые принятый на службу в органы внутренних дел по должности служащего „Полицейский“, способен самостоятельно преодолеть сложные служебные ситуации» (26 сотрудников – 27%). Данные ответы были прокомментированы в том числе следующими фразами: «сотрудник должен сам преодолеть трудности, учиться на своих ошибках», «надеяться нужно на самого себя», «именно так формируются важные профессиональные знания и умения».
- «Сотрудник полиции, впервые принятый на службу в органы внутренних дел по должности служащего „Полицейский“, способен самостоятельно преодолеть сложные служебные ситуации, но при соблюдении определенных условий» (27 человек – 28%).

Таковыми условиями выступают (некоторые сотрудники давали несколько вариантов ответа):

- 1) помощь и поддержка руководителя (8 человек – 9%);
- 2) помощь и поддержка наставника (7 человек – 7%);
- 3) помощь и поддержка коллег (6 человек – 6%);
- 4) понимание специфики и значимости своей работы (4 человека – 4%);
- 5) наличие психологической готовности и профессиональной подготовки (4 человека – 4%);
- 6) наличие опыта преодоления сложных служебных ситуаций в прошлом (4 человека – 4%);
- 7) наличие определенных черт характера (ответственности, стремления к саморазвитию, уверенности в себе) (3 человека – 3%).

Полученные результаты исследования позволяют выделить направления преодоления сложных служебных ситуаций на начальном этапе профессионального становления сотрудников органов внутренних дел:

- оказание своевременной помощи и поддержки непосредственными руководителями, наставниками, коллегами;
- формирование знаний, умений и навыков в процессе проведения занятий в ходе профессиональной подготовки и проведения занятий по служебно-боевой и морально-психологической подготовке.

Роль руководителя, наставников и коллег в преодолении трудностей адаптации на начальном этапе профессионального становления

Изучение трудностей адаптации, социально-психологических процессов в служебных коллективах, изменений социальной структуры коллектива, формирование психологической совместимости сотрудников, предупреждение и разрешение конфликтов со стороны руководителя подразделения регламентированы положениями Инструкции об организации работы по профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России», утвержденной приказом МВД России от 24 декабря 2008 года № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России» [5].

Психологами, непосредственными руководителями и наставниками должна оказываться помощь в адаптации сотрудников к условиям осуществления служебной деятельности:

- в овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками исполнения служебных обязанностей;
- в развитии чувства профессиональной гордости, ответственного и добросовестного отношения к службе;
- в развитии чувства уважения к служебным традициям органов внутренних дел и своего подразделения;
- в развитии чувства дисциплинированности и исполнительности, а также решение проблем профессионального становления, поддержки в трудных жизненных ситуациях.

Считаем необходимым в работе с личным составом использовать следующие *формы работы, способствующие успешному преодолению трудностей начального этапа профессионального становления сотрудников органов внутренних дел*:

- 1) поддержание оптимального режима служебной деятельности личного состава (предоставление дополнительных дней времени отдыха; рациональное распределение нагрузки среди сотрудников с учетом индивидуальных особенностей, профессиональной компетентности, опыта работы, загруженности по другим направлениям работы);
- 2) наблюдение (за морально-психологическим состоянием сотрудников, межличностным взаимодействием в служебном коллективе);
- 3) анализ выполнения индивидуальных поручений;
- 4) оценка вклада в работу коллектива;

- 5) индивидуальная помощь (совместное выполнение отдельных поручений, консультирование, реализация рекомендаций психологов);
- 6) поддерживающие беседы по личным и семейным вопросам, при наличии трудностей, в ходе которых уточняется самочувствие, особенности взаимодействия в коллективе, оказывается помощь, указывается на недостатки в работе;
- 7) изучение условий жизни и быта подчиненных;
- 8) моральное стимулирование (достижения и успехи сотрудников оглашаются в коллективе, подготавливаются и направляются в отделы по работе с личным составом материалы о поощрении сотрудников);
- 9) предоставление различных форм поддержки многодетным и воспитывающим детей без одного из родителей сотрудникам, а также сотрудникам, имеющим трудности со здоровьем близких родственников;
- 10) содействие в оказании поддержки и правовой помощи сотрудникам (в решении жилищно-бытовых и других проблем);
- 11) проведение ознакомительных бесед по разъяснению специфики работы с недавно принятыми сотрудниками, постепенное увеличение нагрузки, дополнительных видов работ;
- 12) реализация принципа деятельности «от простого к сложному»;
- 13) учет особенностей личности сотрудников в выработке навыков и потребности в саморазвитии и самообразовании;
- 14) поддержание благоприятной психологической атмосферы.

В проведенном исследовании сотрудники обращают внимание, что в коллективах с преобладанием благоприятного социально-психологического климата оказывается своевременная помощь и поддержка, формируется чувство уверенности в себе и правильности принятых решений.

При проведении учебных занятий в рамках профессионального обучения в образовательных организациях МВД России требуется ориентировать сотрудников органов внутренних дел на приобретение знаний:

- о психологических особенностях служебной деятельности;
- профессионально-психологических требований к личности;
- особенностях общения с различными категориями граждан;
- психологических механизмах криминального поведения;
- использования приемов психологической саморегуляции;
- профилактики негативных последствий профессионального стресса;
- диагностики личности по внешним признакам и др.

В завершение данной статьи следует сказать о том, что вопрос анализа служебных трудностей на начальном этапе профессионального становления требует дальнейшего развития и применения. Результаты данного исследования послужат основой для разработки практических заданий, выполнение которых приблизит слушателей к реальным служебным ситуациям, выполнение которых связано с неопределенностью, новизной, внезапностью возникновения и необходимостью немедленного реагирования, недостатком информации, опыта, психологической и физической выносливости.

Литература

1. Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 25 декабря 2020 года № 900 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Гайнуллина А. В. Психолого-педагогические проблемы адаптации молодых сотрудников ОВД к условиям профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. Психологические науки. 2019. № 6. С. 324–329.
3. Ефимова Н. С. Основы психологической безопасности: учебное пособие. М.: Форум: Инфра-М, 2016.
4. Заварзина О. В. Психология экстремальных ситуаций: учебник. М. Курс, Инфра-М, 2018.
5. О профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 24 декабря 2008 года № 1142 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru>.
6. Михайликов В. Л., Михайликова В. В. Актуальные вопросы организации подготовки сотрудников ОВД к самостоятельному выполнению служебных обязанностей: проблемы и пути их решения // Проблемы правоохранительной деятельности. 2021. № 1. С. 52–57.
7. Нефедова Д. И., Краснорядцева О. М. Психологическое сопровождение становления профессиональной идентичности сотрудников полиции на начальном этапе службы // Сибирский психологический журнал. 2017. № 63. С. 6–18.
8. О полиции: федер. закон от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ (ред. 11 июня 2021 г.) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru>.

9. Психология экстремальных ситуаций: учебное пособие (практикум) / Сост. Ю.А. Маренчук, О.В. Прасолова. Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. URL: <https://www.iprbookshop.ru/92739.html> (дата обращения: 03.07.2021).
10. Семерикова Ю. В. Влияние личностных особенностей впервые назначенных на службу сотрудников органов внутренних дел на уровень личностного адаптационного потенциала// Научный результат. Педагогика и психология образования. Т. 5. № 4. 2019. С. 112–123. doi: 10.18413/2313-8971-2019-5-4-0-10.
11. Тренинг психологической готовности к социальной работе: курс лекций / Сост. Е. И. Зритнева. Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. URL: <https://www.iprbookshop.ru/92770.html> (дата обращения: 04.07.2021).
12. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2006.
13. Queirós C., Passos F., Bártolo A., Faria S., Fonseca S. M., Marques A. J., Silva C. F., Pereira A. Job stress, burnout and coping in police officers: Relationships and psychometric properties of the Organizational Police Stress Questionnaire // Int. J. Environ. Res. Public Health. 2020. V. 17 (18). 6718. doi: 10.3390/ijerph17186718.
14. Singh S., Gupta B., Sharma D., Mishra P. C. A study of stress, coping, social support and mental health in police personnel of Uttar Pradesh // Indian J. Occup. Environ. Med. 2019. V. 23 (2). P. 73–78. doi: 10.4103/ijjem.IJOEM_184_18.
15. DGB-Index Gute Arbeit kompakt Emotionale Belastung im Polizeiberuf. January 2017.

Analysis of difficult situations of professional activities of law enforcement officers and their overcoming at the initial stage of the professional development

O. V. Garmanova¹, L. E. Deryagina²

¹ Tyumen Advanced Training Institute of the MIA of Russia, Tyumen, Russia, garmanova@bk.ru

² V. Ya. Kikot' Moscow University of the MIA of Russia, Moscow, Russia, lderyagina@mail.ru

The content of the concept “difficult situation of professional activities” of law enforcement officers at the initial stage of their professional development is analyzed. The reasons of their emerging are defined based on studying the generalized difficult situations, described by law enforcement officers. The description of main elements of professional difficulties is provided. The

central role of a head, tutors and colleagues in overcoming the adaptation difficulties is emphasized. Individual forms of their activities, favouring the successful overcoming the difficulties of the initial stage of professional development of law enforcement officers, are distinguished. The importance of both the professional training of law enforcement officers and the use of specially elaborated practical situations during the training for forming the motivational readiness to perform professional tasks and overcome the specified difficulties is noticed.

Keywords: stages of professional development, initial stage of professional development, professional activities, difficult situations of professional activities, directions of overcoming the difficult professional situations, professional training.

Особенности отношения ко времени у предпринимателей в сфере «зеленой» экономики

Е. В. Забелина, С. А. Курносова, А. А. Карташова

*ФГОУ ВО «Челябинский государственный университет», г. Челябинск,
Россия, katu_k@mail.ru*

Предприниматели, как активная социальная группа, чувствительная к общественным настроениям, наиболее остро ощущают изменения времени жизни в информационном обществе. Необходимость жить и работать в условиях «систематической иллюзии временного давления» (Goodin и др., 2005) приводит к появлению негативных психологических симптомов (повышенной тревожности, неуверенности, подавленности) и, как следствие, к снижению уровня субъективного благополучия. В этих условиях психологическое время может играть роль личностного ресурса в предпринимательской деятельности, позволяющего совладать с этими негативными последствиями временного давления. Цель исследования: выявить особенности психологического времени (восприятия, переживания, отношения ко времени, предпочитаемых способов действий во времени и т. д.) у предпринимателей малого и среднего бизнеса, в том числе применяющих экотехнологии в сфере «зеленой» экономики. Применение в совокупности качественных и количественных методов исследования позволит выявить перечень особенностей психологического времени у предпринимателей (в когнитивном, эмоциональном, ценностно-мотивационном и поведенческом компонентах) в сравнении с наемными работниками. Отдельно изучалась специфика психологического времени у предпринимателей, развивающих свой бизнес в отрасли «зеленой» экономики. Важным результатом является проверка гипотезы о взаимосвязи психологического времени личности бизнесменов и уровня их субъективного экономического благополу-

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Челябинской области в рамках научного проекта № 20-413-740009.

чия, о новом векторе в психологии времени — психологическом времени в предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: психологическое время, предпринимательство, зеленая экономика, временная перспектива будущего, временные атрибуты.

Введение

Сегодня изучение субъективного времени приобретает особую значимость вследствие полного изменения всех аспектов социального бытия и форм жизнедеятельности человека, свидетельствующего о формировании нового рубежа цивилизации [8]: повышенной неопределенности, подвижности и размывания ценностей, стандартизации и унификации части социальных процессов, привычек, поведения. Субъективное (психологическое) время как категория гуманитарного знания отображает общее условие становления личности, проживания человеческого бытия, меру осуществления жизни [5]. Именно поэтому изучение психологического времени и его отдельных параметров имеет выраженную практическую значимость с позиции самореализации личности и ее психического здоровья.

Современное общество характеризуется рядом универсальных (глобальных) факторов, влияющих на восприятие времени современной личностью [2]. К ним прежде всего относится развитие коммуникационных и информационных технологий, главным следствием которого является ускорение или уплотнение временных отрезков; появление новых, непривычных для прежнего образа жизни предметов, влекущих хаотичность и непоследовательность социальных процессов, создающих мощный разрыв между поколениями, разрывы прошлого и настоящего; усиление ощущения нестабильности, неопределенности и непредсказуемости, следствием которого является фокус на настоящем; повышение уровня мобильности населения по всему миру, также приводящее к ощущению ускорения темпа жизни, созданию универсального типа идентичности и осознания «общего времени»; расширение возможностей и условий профессиональной деятельности, которое ведет к изменению представлений о времени труда и отдыха; изменение характера и типа социальных ценностей, влияющее на восприятие времени как материального ресурса [2]. С другой стороны, субъективное переживание времени определяется характеристиками ситуации и индивидуальными предпочтениями, а также особенностями культуры и социальной принадлежности [3, 7].

Предприниматели – особая социальная группа. В предпринимательской деятельности ярко реализуется субъектность: успешный бизнес требует способности изменять внешние условия для достижения целей, независимого мышления и поведения [1]. Следовательно, можно предположить, что и отношение ко времени у предпринимателей будет особым, отличающимся от тех, например, кто работает по найму.

В науке существует определенный дефицит работ, направленных на изучение субъективного (психологического) времени предпринимателей [12, 20, 21]. Наблюдаются отдельные попытки подойти к вопросу о том, как собственники компаний воспринимают время, относятся к нему, какие ментальные и поведенческие паттерны существуют у предпринимателей в отношении времени по сравнению с наемными сотрудниками. Например, изучаются представления владельцев малого бизнеса – виноделов о различных типах времени: времени природы, экономическом времени и времени человека [10]. Сделан вывод о том, что способность виноделов осознавать все эти временные типы является их отличительной, специфической компетентностью [10].

Наибольшее количество исследований лежит в области временной перспективы будущего у предпринимателей [21 и др.]. Однако в этом вопросе пока не складывается единого мнения. Так, распространённой является точка зрения о том, что предприниматели, как начинающие, так и состоявшиеся, в сильной степени ориентированы на будущее [20, 22]. Однако другое исследование бизнесменов, напротив, выявило, что они имели укороченную временную перспективу, что объяснялось характером профессиональной деятельности, связанной с неизвестным экономическим риском [16]. Исследование, проведенное нами в 2018–2019 гг., также не выявило различий во временной перспективе будущего у предпринимателей по сравнению с сотрудниками, работающими по найму, однако обнаружило различия в восприятии прошлого и настоящего [24].

Проводятся исследования, показывающие, что для большей эффективности предпринимательской деятельности необходима ориентация одновременно, как на будущее, так и на настоящее. Например, А. Шипп и ее коллеги [23] подчеркивают важность временного фокуса на настоящем и будущем, когда речь идет о принятии решений с отсроченными экономическими последствиями [13].

Особую категорию предпринимателей представляют люди, строящие бизнес на основе эко-технологий. Изучение установок и поведения этой группы предпринимателей проводится в связи с концепцией устойчивого развития [19], исследованиями корпоративной

социальной ответственности [15], корпоративной экологической отзывчивости [9], «зеленого» бизнеса [11]. Чаще всего понятие «зеленый» бизнес связывают с компаниями, которые учитывают в своей работе интересы природы, видя в ней не только ресурсы, а также стремятся улучшить экологическую ситуацию в целом, повысить качество жизни людей.

Было выявлено, что ценности и моральные компетенции, способствующие экологическому поведению, являются важными показателями способности предпринимателей признавать возможности для устойчивого развития [19]. Другими словами, выбор предпринимателями экологического бизнеса как основного детерминируется во многом их установками, мотивами, убеждениями и ценностями [14]. Можно предположить, что этот выбор обусловлен, в том числе, повышенным вниманием предпринимателей к будущему, заботой о следующих поколениях. Однако специальных исследований в этой области не проводилось.

В данном исследовании изучается такой аспект психологического времени предпринимателей, ведущих бизнес в сфере «зеленой» экономики, как эмоциональное отношение (или аттитюды) к своему прошлому, настоящему и будущему. Концепция Ж. Нюттена разграничивает временную перспективу, временную ориентацию и временной аттитюд (отношение ко времени) [18]. Согласно этой точки зрения, аттитюды ко времени отражают комплекс чувств, которые испытывает человек в отношении некоторого периода жизни [Там же]. Поскольку представление о времени конструируется социально, отношение к прошлому, настоящему, будущему может отражать жизненные установки и ценности человека.

Таким образом, цель исследования заключается в том, чтобы изучить особенности отношения к прошлому, настоящему и будущему у предпринимателей, ведущих свою профессиональную деятельности в сфере «зеленой» экономики.

Метод и выборка

Основной методикой настоящего исследования стала «Шкала аттитюдов ко времени» Ж. Нюттена [18], которая позволяет выявить отношение не только к будущему, но и к настоящему и прошлому. Разработанная в Бельгии, методика была адаптирована на российской выборке в 2000 году К. Муздыбаевым [6] и активно используется в отечественных исследованиях [7]. Методика основана на принципе семантического дифференциала Ч. Осгуда, и представляет собой биполярные пары прилагательных, где на одном полюсе на-

ходится положительный аттитюд, а на другом – противоположный ему, отрицательный. Респондентам необходимо определить свое отношение ко времени (прошлому, настоящему, будущему) по 15 параметрам (парам биполярных прилагательных), которые включают эмоциональное отношение, ценностное отношение и личностный контроль времени: 1. Приятное–Неприятное; 2. Насыщенное событиями–Бедное событиями; 3. Безопасное–Страшное; 4. Прекрасное–Ужасное; 5. Исполненное надежд–Безнадежное; 6. Быстро проходящее–Долго тянущееся; 7. Легкое–Трудное; 8. Успешное–Неудачное; 9. Интересное–Скучное; 10. Значительное–Незначительное; 11. Светлое–Темное; 12. Свободное – Несвободное; 13. Осмысленное–Бессмысленное; 14. Активное–Пассивное; 15. Мое–Чужое. Для оценки отношения к своему прошлому, настоящему и будущему предложена 7-балльная шкала, где положительный полюс обозначен 1 баллом, а отрицательный – 7 баллами (нейтральная позиция – 4 балла).

Всего в исследовании приняли участие 141 респондент из города Челябинска и Челябинской области. Челябинская область является одним из наиболее крупных в экономическом отношении субъектов Российской Федерации. Промышленное развитие области определяют металлургический, машиностроительный, топливно-энергетический, строительный, аграрно-промышленный комплексы. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики в Челябинской области зарегистрировано свыше 90 тыс. предприятий и организаций всех форм собственности. Ведущим в экономике является металлургический комплекс, в котором выпускается более 60% объема промышленной продукции. Обратной стороной промышленного развития региона становятся экологические проблемы. Существует острый дефицит новых технологий, позволяющих производить продукцию, не нанося ущерба окружающей среде и восстанавливая природный баланс. Стратегическая задача Челябинской области до 2035 года – новая высокотехнологичная промышленность: создание условий для роста числа предприятий и объемов производства высокотехнологичной и инновационной продукции в перспективных отраслях промышленности для обеспечения опережающего развития высокотехнологичной промышленности. Развитие кластера «зеленой» экономики становится чрезвычайно важным для решения экономических проблем региона.

Первую группу респондентов составили 109 представителей малого и среднего бизнеса различных сфер деятельности (оптовая и розничная торговля, образование, туризм, консалтинг, производство и др.), зарегистрированного в Челябинской области и осуществляющего деятельность на территории Российской Федерации. Дан-

ная группа была сформирована случайным способом и включала респондентов в возрасте от 24 до 68 лет (средний возраст 34,9), 42% мужчины. Во вторую группу вошли 32 владельца малого и среднего бизнеса, работающих в сфере «зеленой экономики» в возрасте от 32 до 62 лет (средний возраст 49,3), 82% мужчины. Респонденты управляют компаниями, занимающимися разработкой и продвижением умных технологий, мониторинга и контроля загрязнений окружающей среды, чистых технологий производства, экологизацией городов, устранением накопленного экологического ущерба, восстановлением экосистем, а также перспективными технологиями утилизации отходов (рециклинг, рекуперация, регенерация и т. д.).

Результаты

Результаты сравнительного анализа отношения ко времени у предпринимателей в сфере «зеленой» экономики и в других сферах представлены в таблицах 1–3.

По итоговому показателю отношения к прошлому различий между двумя группами не было выявлено, однако по отдельным параметрам оценки прошлого наблюдается ряд особенностей у предпринимателей из «зеленого» сектора экономики (таблица 1). Анализ значимых различий и тенденций свидетельствует о том, что владельцы эко-бизнеса более реалистично оценивают события прошлого, чем предприниматели из других сфер, как менее приятное, менее безопасные, менее интересные, менее светлые, в меньшей степени принадлежащие им и менее управляемые (более низкий уровень личного контроля). Аналогичная ситуация прослеживается и в отношении «зеленых» предпринимателей к настоящему (таблица 2).

Владельцы компаний, основанных на разработке и продвижении эко-технологичных товаров и услуг, оценивают события настоящего как менее приятные, менее безопасные, менее насыщенные, менее интересные и успешные, менее светлые, менее осмысленные, более длительные, менее управляемые. Общее отношение к настоящему в этой группе предпринимателей более реалистичное, хотя и позитивное в целом. Можно предположить, что предприниматели в сфере «зеленой» экономики, более сосредоточены на настоящем, склонны полнее проживать его, рассматривать детали в моменте. Кроме того, они в меньшей степени разделяют мнение о том, что события настоящего зависят только от них самих.

В целом, образ будущего у предпринимателей, ведущих бизнес в сфере «зеленой» экономики, менее позитивный, чем у второй груп-

Таблица 1

Результаты сравнения отношения к прошлому у предпринимателей в сфере «зеленой» экономики и других отраслях бизнеса

№	Параметры	Средний ранг		U	P
		«не-зеленые»	«зеленые»		
1	Приятное—Неприятное	67,24	81,97	1334	0,068
2	Насыщенное событиями—Бедное событиями	68,56	77,32	1478	0,264
3	Безопасное—Страшное	66,33	85,16	1235	0,019
4	Преkrасное—Ужасное	68,81	76,45	1505	0,336
5	Исполненное надежд—Безнадежное	70,75	69,61	1662	0,887
6	Быстро проходящее—Долго тянущееся	68,25	78,42	1444	0,206
7	Легкое—Трудное	70,46	70,63	1685	0,984
8	Успешное—Неудачное	71,47	67,08	1583	0,585
9	Интересное—Скучное	68,24	78,44	1443	0,194
10	Значительное—Незначительное	68,33	78,11	1453	0,224
11	Светлое—Темное	68,17	78,68	1436	0,186
12	Свободное—Несвободное	69,91	72,56	1625	0,741
13	Осмысленное—Бессмысленное	70,67	69,92	1671	0,926
14	Активное—Пассивное	70,79	69,48	1658	0,869
15	Мое—Чужое	67,75	80,18	1389	0,083
Итоговый показатель		68,71	76,79	1494	0,328

Таблица 2

Результаты сравнения отношения к настоящему у предпринимателей в сфере «зеленой» экономики и других отраслях бизнеса

№	Параметры	Средний ранг		U	P
		«не-зеленые»	«зеленые»		
1	Приятное–Неприятное	68,22	78,50	1441	0,197
2	Насыщенное событиями–Бедное событиями	66,88	80,89	1336	0,072
3	Безопасное–Страшное	67,24	81,95	1334	0,067
4	Прекрасное–Ужасное	68,27	78,35	1446	0,204
5	Исполненное надежд–Безнадежное	68,86	76,27	1510	0,344
6	Быстро проходящее–Долго тянущееся	66,62	84,13	1267	0,029
7	Легкое–Трудное	70,08	71,98	1643	0,814
8	Успешное–Неудачное	68,00	79,27	1417	0,161
9	Интересное–Скучное	67,39	81,44	1350	0,072
10	Значительное–Незначительное	68,84	76,32	1509	0,347
11	Светлое–Темное	66,39	84,97	1241	0,019
12	Свободное–Несвободное	68,44	77,73	1465	0,247
13	Осмысленное–Бессмысленное	67,49	81,08	1361	0,080
14	Активное–Пассивное	67,69	80,37	1383	0,102
15	Мое–Чужое	65,97	86,44	1195	0,002
Итоговый показатель		66,68	83,92	1273	0,037

Таблица 3

Результаты сравнения отношения к будущему у предпринимателей в сфере «зеленой» экономики и других отраслях бизнеса

№	Параметры	Средний ранг		U	P
		«не-зеленые»	«зеленые»		
1	Приятное—Неприятное	66,14	85,82	1214,5	0,010
2	Насыщенное событиями—Бедное событиями	66,03	86,21	1202,5	0,007
3	Безопасное—Страшное	67,69	80,39	1383	0,108
4	Преkrасное—Ужасное	67,81	79,97	1396	0,108
5	Исполненное надежд—Безнадежное	67,74	80,21	1388,5	0,100
6	Быстро проходящее—Долго тянущееся	65,97	86,42	1196	0,011
7	Легкое—Трудное	67,28	81,84	1338	0,069
8	Успешное—Неудачное	67,32	81,68	1343	0,061
9	Интересное—Скучное	65,86	86,82	1183,5	0,004
10	Значительное—Незначительное	67,74	80,19	1389	0,089
11	Светлое—Темное	67,13	82,34	1322,5	0,043
12	Свободное—Несвободное	68,50	77,53	1471,5	0,242
13	Осмысленное—Бессмысленное	67,75	80,16	1390	0,094
14	Активное—Пассивное	66,56	84,37	1259,5	0,013
15	Мое—Чужое	66,67	83,95	1272,5	0,008
	Итоговый показатель	66,15	85,81	1215	0,017

пы. События будущего предстают в их сознании как более тянущиеся, менее приятные, менее насыщенные и безопасные, менее прекрасные и обнадеживающие, менее легкие, менее интересные, менее успешные, менее значительные, менее светлые, менее осмысленные, менее активные и в меньшей степени принадлежащие им самим (менее управляемые). Вероятно, опасения и тревога по поводу будущего подталкивают предпринимателей выбирать направление экобизнеса.

Результаты исследования согласуются с представлениями о том, что представления о будущем, в частности, тревога по поводу будущего, являются предикторами про-экологических убеждений в целом [4]. Ранее на материале исследования нескольких стран была обнаружена сильная взаимосвязь ориентации на будущее и поведения людей, направленного на бережное отношение к окружающей среде (сохранение, защиту и пр.) [17]. Таким образом, предприниматели, выбирающие «зеленый» бизнес, не являются исключением из этого правила, вероятно, данный механизм универсален.

Новым фактом в этом проблемном поле стало выявление такой особенности «зеленых» предпринимателей, как менее позитивное и более реалистичное отношение к настоящему по сравнению с их коллегами из других сфер бизнеса. В частности, они склонны переживать события настоящего как более длительные, менее радостные и не зависящие только от них самих.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать ряд выводов и рекомендаций. Отношение ко времени у предпринимателей из сферы «зеленой» экономики действительно отличается: оно более серьезно, реалистично и иногда может вызывать чувство неуправляемости. Наиболее яркие различия обнаружены в параметрах отношения к настоящему и будущему.

Исследование отношения ко времени владельцев малого и среднего бизнеса в сфере «зеленой» экономики позволяет продвинуться в решении такой важной задачи, как адресная работа с субъектами предпринимательской деятельности, разработать индивидуальные пакеты мер поддержки приоритетных проектов и содействия росту объемов производства. В частности, при обсуждении социальной ответственности бизнеса необходимо обращать внимание предпринимателей не только на возможные проблемы в будущем, но и на отдельные стороны настоящего положения дел, повышать критичность и реалистичность в восприятии текущих событий.

Литература

1. Дейнека О. С. Экономическая психология: социально-политические проблемы. СПб.: СПбГУ, 1999.
2. Забелина Е. В., Курносова С. А., Трушина И. А., Третьякова А. Ю. Универсальные (глобальные) факторы, влияющие на восприятие современной личностью социального времени вне зависимости от цивилизационно-культурной идентичности // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2018. № 4. С. 119–127.
3. Зимбардо Ф., Бойд Дж. Психология времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. СПб.: Речь, 2010.
4. Емельянова Т. П., Нестик Т. А., Белых Т. В. Отношение к экологическим рискам среди представителей поколений Y и Z // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2019. Т. 4. № 3 (15).
5. Меньчиков Г. П. Время, пространство, хронотоп в социальном и гуманитарном знании // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. 2007. № 1. С. 3–9.
6. Муздыбаев К. Переживание времени в момент кризисов // Психологический журнал. 2000. № 4. Т. 21. С. 5–21.
7. Нестик Т. А. Социально-психологическая детерминация группового отношения к времени: дис. ... д-ра психологических наук. М., 2015.
8. Тхагапсоев Х. Г. Социальное пространство-время: проблема трансформации // Вопросы философии. 2015. № 10. С. 202–211.
9. Bansal P., Roth K. Why companies go green: A model of ecological responsiveness // Academy of Management Journal. 2000. V. 4 (43). P. 717–736.
10. Barthod-Prothade M., Muller Ch., Cristini H. How can a wine grower articulate the different types of time: the time of the weather, the economic time and the human time? // International Journal of Entrepreneurship and Small Business. 2016. V. 29 (4). P. 495–511.
11. Cassells S., Lewis K. SMEs and environmental responsibility: do actions reflect attitudes? // Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2011. V. 3 (18). 186–199.
12. Chen J. H., Nadkarni S. It's about Time! CEOs' temporal dispositions, temporal leadership and corporate entrepreneurship // Administrative Science Quarterly. 2017. V. 62 (1). P. 31–66.
13. Das T. K., Teng B.-Sh. Time and entrepreneurial risk behavior // Entrepreneurship: Theory and Practice. 1997. V. 22 (2). P. 69–88.
14. Handrito R. P., Slabbinck H., Vanderstraeten J. Being pro-environmentally oriented SMEs: Understanding the entrepreneur's explicit and im-

- PLICIT power motives. Wiley online library. Business strategy and the environment. 2021. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.2741>
15. Hemingway C.A., Maclagan P.W. Managers' personal values as drivers of corporate social responsibility // *Journal of Business Ethics*. 2004. V. 50 (1). P. 33–44.
 16. LeBlanc A. F. Time Orientation and Time Estimation: A Function of Age // *The Journal of Genetic Psychology*. 1969. V. 115. P. 187–194.
 17. Milfont T. L., Wilson J., Diniz P. Time perspective and environmental engagement: A meta-analysis // *International Journal of Psychology*. 2012. V. 47. P. 325–334.
 18. Nuttin J. M. *Motivatio Actin and Future time Perspective*. M.: Smysl, 2004.
 19. Ploum L., Blok V., Lans T., Omta O. Exploring the relation between individual moral antecedents and entrepreneurial opportunity recognition for sustainable development // *Journal of Cleaner Production*. 2018. V. 172. P. 1582–1591.
 20. Przepiorka A. Psychological determinants of entrepreneurial success and life-satisfaction // *Current Psychology*. 2017. V. 36 (2). P. 304–315.
 21. Przepiorka A. What makes successful entrepreneurs different in temporal and goal-commitment dimensions? // *Time & Society*. 2016. V. 25 (1). P. 40–60.
 22. Retsikas K. The gift of future time: Islamic welfare and entrepreneurship in 21st century Indonesia // *South East Asia Research*. 2017. V. 25 (3). P. 284–300.
 23. Shipp A.J., Edwards J. R., Lambert L. S. Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present and future // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2009. V. 110 (1). P. 1–22.
 24. Zabelina E., Tsiring D. & Artemeva V. Entrepreneurs' time perspective: attitude to adversities, opportunities and self-confidence. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*. Special Issue on: Knowledge, Small Businesses and Entrepreneurship in a Cross-Cultural Context Economies and Sustainability as Future Challenges. <http://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=ijesb>.

Peculiarities of relationship to time in entrepreneurs in the sphere of the “green” economy

E. V. Zabelina, S. A. Kurnosova, A. A. Kartashova

Federal State Educational institution of higher education “Chelyabinsk State University”, Chelyabinsk, Russia, katya_k@mail.ru

Entrepreneurs, as an active social group sensitive to public mood, are most keenly aware of changes in the time of life in the information society. The necessity to live and work with a “systematic time pressure illusion” (Goodin et al., 2005) leads to the emergence of negative psychological symptoms (anxiety, uncertainty, suppression) and, as a result, to a decrease in the level of subjective well-being. Under these conditions, psychological time can play the role of a personal factor in entrepreneurial activity, allowing to cope with these negative consequences of time pressure. The aim of the study is to identify the features of psychological time (perception, experience, attitude to time, preferred time patterns etc.) among small and medium-sized businesses, including those in the field of green economy based on environmental technologies. The use of qualitative and quantitative research methods reveals a list of features of psychological time among entrepreneurs (in cognitive, emotional, value-motivational and behavioral components) in comparison with employees. Furthermore, the specifics of the psychological time of the personality of entrepreneurs developing their business in the green economy industry are studied. An important result is the testing of the hypothesis about the relationship between the psychological time of a businessmen and the level of their subjective economic well-being. The study forms a new vector in the psychology of time – psychological time of the entrepreneurship.

Keywords: Psychological time, entrepreneurship, green economy, future time perspective, time attitudes.

Ресурсность мышления врачей на стадиях профессионализации

М. М. Кашанов, А. А. Оплеснина

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
Ярославль, Россия, smk007@bk.ru, anna_ople@list.ru*

В статье описаны психологические механизмы и закономерности, обеспечивающие динамику профессионализации врачей, проявляющуюся в овладении новыми компетенциями и в совершенствовании имеющихся профессиональных знаний, умений, навыков. Обосновано, каким образом врачи на разных стадиях профессионализации осознают личностные ресурсные особенности, способствующие решению лечебно-диагностических задач и достижению поставленных медицинских целей. Впервые представлено понимание ресурсности мышления врачей на стадиях профессионализации.

Ключевые слова: ресурсность, мышление, врачи, профессионализация, ресурсное мышление.

Интенсификация современной жизни, развитие науки и расширение информационного пространства ускоряют темп изменений разнообразных сторон жизни человека, задают высокий уровень конкуренции. Данную ситуацию, с одной стороны, можно рассмотреть как возможность для успешной самореализации личности в своей деятельности. С другой стороны, к специалисту в современном мире предъявляются высокие требования к умению самостоятельного принятия решения, выработывания новых и нестандартных идей и проявлению гибкости в поведении в неоднозначных ситуациях. На решение возникающих проблем направлены усилия ученых, представленные в рамках междисциплинарных подходов [1, 12].

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00102а.

Осознание своей ресурсности, умений, знаний помогает личности выйти на новый уровень самореализации, предоставляет субъекту расширенные возможности достижения целей деятельности, благодаря высокой степени активности, мобилизации интеллектуальных и энергетических ресурсов, необходимых для преодоления деструктивных психических состояний и ситуаций. Исследованию психологических особенностей ресурсности личности посвящены работы Б. Г. Ананьева, В. А. Бодрова, Э. Ф. Зеера, А. В. Карпова, Е. А. Климова, В. Е. Клочко, А. М. Марковой, Л. М. Митиной, В. Д. Шадрикова, Б. А. Ясько.

Теоретический обзор современных взглядов на ресурсы человека как субъекта труда проведен Н. Е. Водопьяновой. Автором отмечается широкий спектр актуальных проблем ресурсного обеспечения человека как субъекта труда, а также неоднозначность понятия ресурсов и их классификации. На основе аналитического обобщения ресурсных теорий и подходов представлены авторская трактовка психологических ресурсов субъекта труда [2]. Л. И. Ларионовой рассмотрены подходы к решению проблемы ресурсного подхода в психолого-педагогической литературе [12]. Т. В. Корниловой представлено понимание ресурса через призму интеллектуально-личностного потенциала человека в условиях неопределенности и риска [11].

В. А. Толочек, изучая вопросы взаимодействия различных ресурсов друг с другом внутри ресурсных зон, подчеркивает возможность взаимосвязи ресурсов разных групп и их свойств (биполярности, амбивалентности, динамичности и неоднозначность эффектов) [23, 26]. Автор отмечает, что в первую очередь ресурсы связаны с категориями, актуализация которых побуждает личность к активным действиям (цели, желания, мотивация), во-вторых, задатки, способности, которые способствуют их реализации. В. А. Толочек сформулировал проблему динамики ресурсов на протяжении профессиональной деятельности человека, связанную с изменением множества актуальных и потенциальных качеств (состояний и процессов) субъекта и взаимодействия с другими субъектами и непостоянными условиями среды [24, 28]. По его мнению, ресурсы рассматриваются в отношении лиц зрелого возраста, которые активны в разных сферах жизнедеятельности, проявляют целенаправленную активность, сопряженную с высокими психофизиологическими затратами [25, 27]. В. А. Толочек и Н. И. Журавлевой исследована динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры [21]. В русле этого направления исследований установлена специфика актуализации ресурсов и динамика профессионального становления представителей социально-экономических профессий [22].

И. В. Серафимович и К. А. Егоровой исследовано соотношение адаптации в профессиональной педагогической деятельности и когнитивных ресурсов [14]. И. В. Серафимович установила особенности когнитивных и личностных ресурсов педагогов в структуре психологической системы деятельности и специфику взаимосвязи когнитивных и личностных ресурсов у педагогических работников [15, 17]. Совместно с К. А. Егоровой она выявила интеллектуальные особенности личности в качестве когнитивного ресурса и социально-психологическую адаптацию педагогов в профессиональной деятельности [16].

Интересные результаты получены в исследованиях Н. В. Суриной, посвященных ресурсам в структуре индивидуальности и пониманию ресурсности мышления [18]; проблемам классификации ресурсов в современной психологии [19]; развитию ресурсности мышления на разных стадиях жизненного цикла [20]. Таким образом, проведенный теоретический анализ психологических подходов к пониманию психологии ресурсов, позволил разработать собственный подход к исследованию ресурсности мышления врачей на разных стадиях профессионализации.

Профессиональная деятельность врача подразумевает диагностику, лечение и профилактику различных заболеваний. Врач, как правило, имеет дело с несколькими переменными (вариации симптомов, синдромы заболеваний). Другая особенность деятельности врача – принятие решений в условиях дефицита времени на обдумывание, особенно в ситуациях оказания экстренной медицинской помощи, что может тормозить или деформировать врачебную мысль. От врача требуется немалый объем знаний для постановки диагноза, а в экстремальных ситуациях необходима мобилизация физических и духовных сил, что проявляется в устойчивости к стрессогенным условиям и способности их преодоления. Специфика взаимоотношения врача и больного, проявляющаяся в деятельности, также влияет на мыслительный процесс специалиста. В данном случае проявляется эмоциональный компонент мышления. В совокупности все эти характеристики мышления делают врача профессионалом своего дела и могут рассматриваться в рамках понятия ресурсности мышления.

На основании обобщения эмпирических результатов и теоретических посылок [3, 4, 5, 6, 8] можно сформулировать следующие положения разработанных нами концептуальных характеристик ресурсного мышления:

1. Ресурс – условие, позволяющее с помощью конструктивных преобразований получить желаемый результат. Ресурсность – способность адекватно мобилизовать возможности для достижения

цели. Ресурсность мышления – интеллектуальная способность к осмыслению, т. е. к нахождению новых смыслов в происходящем с целью трансформации условий проблемной ситуации в средства ее позитивного разрешения. Дискретность, расщепление процесса осмысления возникает на таком этапе жизненного пути, когда мотивация на самореализацию не поддерживается ресурсами или находит и реализует их лишь в частичных преобразованиях. В таких изменяющихся обстоятельствах (точках бифуркации) профессиональной деятельности возможно либо снижение, либо повышение уровня ценностно-смыслового отношения к профессии. В условиях кризисной ситуации возникает точка неустойчивого равновесия, бифуркации, что меняет вектор развития и процесс приобретает индетерминированный характер, который рождает неожиданные пути развития и открывает новые потенциальные возможности.

Точка бифуркации порождает возможность выбора: акме (движение к пику, к росту, к расцвету) и катэ (падение, упадок, катастрофа). В этом случае особую роль играет ресурсность мышления как высший психический познавательный метапроцесс, выступающий психическим ресурсом реализации творческой активности субъекта в осознании, формулировании и достижении жизненных целей. Эта активность обеспечивается реализацией целостной системы познавательной деятельности, целенаправленным участием в системе самых разных процессов, явлений и уровней психики, являющихся средствами ее реализации.

2. Ресурсное мышление – мышление, обеспечивающее нахождение и реализацию опорных точек в собственном опыте и в условиях окружающей среды (социальной, образовательной, профессиональной, организационной). В процессе взаимодействия со средой происходит аксиологическая (ценностная) трансформация собранной и проанализированной информации в знания, умения, навыки, привычки, отношения. Трансформация характеризуется когнитивным преобразованием устаревших ценностей на новые, современные; иррациональных на рациональные.
3. Ресурсное мышление – это интеллектуальное умение человека находить различные способы творческого разрешения проблем в физической, психологической, личностной, социальной и духовной сферах профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом.
4. Творчество – конструктивный поиск новых ресурсов посредством выхода за рамочные условия привычных схем мышления, деятельности и поведения.

5. Творческая работа неразрывно связана с умением творчески мыслить и действовать, ибо нельзя творчески работать, не умея творчески мыслить и относиться к происходящему.
6. В условиях профессионализации субъекта именно преподаватель является «Результативистом», олицетворяющим эталон наставника. Научить обучаемого творчески мыслить может только творчески мыслящий педагог, обладающий абнотивностью – качеством, способствующим своевременному выявлению и сопровождению творчески одаренного обучаемого [7].
7. Основным средством самосовершенствования субъекта служит своевременная реализация имеющегося у него ресурса. Профессional, работающий сегодня так же, как работал вчера, обречен на отставание, ибо «топтанье на месте» есть форма регресса, стагнации, которая первоначально имеет имплицитные характеристики. Экспликация (выражение, распространение) выделенных признаков профессионального мышления субъекта как эксплицируемого явления осуществляется посредством дифференцирования познаваемых явлений: *духовных* как проявление силы и содержательности внутренней жизни; *социальных* как преломление в профессиональной деятельности общественных требований; *средовых* как интеграция и осмысление тех условий среды, которые становятся средствами оперативного совладания с возникшими трудностями; *ресурсных* как реализация и преумножение ресурсов, прежде всего, внутренних как основу профессионального и личностного саморазвития субъекта [10, с. 100].
8. Ресурсное мышление преподавателя служит основным средством регуляции учебно-познавательной, научно-исследовательской, воспитательно-познавательной деятельности обучаемых. Психологические механизмы и закономерности такой регуляции аналогично протекают не только в педагогической, но и в управленческой, лечебной, тренерской деятельности [1, 11].
9. Преподаватель, выступающий не в качестве лектора-транслятора знаний, а как наставник, создает такие условия, реализация которых трансформирует внешнюю регуляцию деятельности обучаемых в осознанную саморегуляцию.

В исследовании ресурсности мышления врачей на стадиях профессионализации приняли участие врачи с разным стадиями профессионализации и разной специализацией (фтизиатры, терапевты, кардиологи, педиатры, хирурги, неврологи, офтальмологи, работающие в разных клиниках г. Ярославля. Всего 100 человек.

Методики:

1. Методика диагностики ресурсности профессионального мышления (И. В. Серафимович, Е. А. Медведева, Н. В. Сурина) (направлена на определение уровня ресурсности мышления).
2. Методика «определения типа мышления и уровня креативности» (В. А. Ганзен, К. Б. Малышев, Л. В. Огинец) позволяет установить уровень развития каждого из четырех базовых типов мышления: предметного, образного, знакового, символического, а также креативности.
3. Методика А. К. Белоусовой «Стили мышления» позволяет изменить объем стиля мышления, построить профили стиля мышления респондентов.
4. Опросник стилей юмора (Р. Мартин) направлен на диагностирование стилей юмора, различающихся по своей адаптивности и направленности. Автор опросника выделяет четыре стиля чувства юмора: аффилиативный, самоподдерживающий, агрессивный и самоуничижительный.
5. Опросник Х. Цахера и М. Фрезе «Профессиональная временная перспектива будущего» позволяет исследовать восприятие специалиста перспективы своего профессионального будущего по параметрам: «Фокусирование на возможностях», «Оставшееся время», «Фокусирование на ограничениях». Показывает, как работники воспринимают оставшееся время и возможности в их карьере.

Проведенный корреляционный анализ уровня ресурсности мышления врача и ее компонентов с учетом стадии профессионализации свидетельствует о том, что существуют статистически значимые связи. Ресурсность мышления, как интегральная характеристика, определяет успешность субъекта деятельности в ходе реализации внешних и внутренних ресурсов для решения актуальных задач.

Профессиональная медицинская деятельность имеет специфические особенности в решении диагностических проблем — точно распознать симптомокомплекс заболевания, грамотно поставить диагноз и спланировать схему лечения. Помимо этого, для врачебной деятельности характерны интеллектуальная и мыслительная сложность в решении деонтологических проблем, риск неоптимального, а порой и деструктивного, разрешения межличностных конфликтов с пациентами и их родственниками. Современные социально-экономические условия, осложненные неблагоприятной эпидемиологической ситуацией, требуют от медицинских работников поиска нестандартных способов решения сложных задач, мобилизации мыс-

лительных сил, временных ресурсов. Успешность выполнения задач порой зависит от того, насколько ресурсны индивидуальные характеристики мышления, которые в своей совокупности и составляют ресурсность мышления субъекта.

В ходе исследования установлен средний уровень ресурсности мышления врачей на разных стадиях профессионализации, при этом показатель уровня ресурсности мышления врачей на стадии «Наставник» выше показателей остальных групп врачей.

При изучении типологии мышления врачей выявлено, что для врачей на всех стадиях профессионализации характерно доминирование образного мышления, которое стремится к высокому уровню. Врачи, анализируя симптомокомплекс пациента, сравнивают с другими подобными «образами» заболеваний, выставляют диагноз болезни с последующим назначением лечения.

Врачи на стадии профессионализации «Интернал» имеют самые высокие показатели по всем шкалам. Это может свидетельствовать о том, что врачи к этому времени достигают наивысшего уровня ответственности нормативным профессиональным требованиям.

Преобладание знакового типа мышления у врачей на стадии профессионализации «Наставник» объясняется следующим. Как правило, врач на этой стадии достигает пика врачебного мастерства и сам становится учителем для молодого поколения, передающим свои знания. Преобразование и передача информации осуществляется с помощью умозаключений.

При исследовании стилей мышления, установлено, что практический стиль мышления как наиболее жизненно востребованный является доминирующим и более представленным в профиле врачей на разных стадиях профессионализации. Работа врача связана непосредственно с практикой «у постели больного». Практическое воплощение планов и идей происходит в назначении диагностики и схемы лечения заболевания.

Стоит отметить тот факт, что на стадии профессионализации «Мастер» у врачей отмечаются наименьшие значения всех стилей мышления, что может свидетельствовать о критическом периоде развития стилей мышления. Мы можем предположить, что с возрастом специалист при решении проблемных ситуаций шаблонно опирается на наработанный опыт профессиональной деятельности, поэтому инициация мышления, активация в выборе информации и смыслопередачи снижаются.

При диагностике стилей юмора врачей на разных стадиях профессионализации доминирующими стилями юмора являются аффилиативный и самоподдерживающий. Это говорит о том, что юмор

врача направлен и открыт в сторону пациента и коллег, благодаря чему успешно устанавливаются и поддерживаются межличностные отношения. Посредством реализации умения сохранять чувство юмора перед лицом трудностей и проблем, врач способен регулировать свои эмоции и механизмы совладания со стрессом.

Самоподдерживающий юмор предпочитают врачи на стадии профессионализации «Интернал». На данном этапе врач ощущает свою самооценку и удовлетворенность своим профессиональным положением и установившимися социальными связями, вследствие чего направленность юмора к самому себе положительная.

Врачам на стадии «Адаптант» характерен агрессивный стиль юмора. После окончания вуза, открепления от врача-куратора, молодые специалисты воспринимают себя профессионалами, ведь теперь они сами принимают решения в лечении, поэтому ощущают свое превосходство над пациентом, демонстрируя свою значимость.

При исследовании восприятия врачами перспективы профессионального будущего выявлено, что следующие показатели перспективы будущего: «Фокусирование на возможностях», «Оставшееся время», уменьшаются пропорционально росту профессионализации врачей, а «Фокусирование на ограничениях» увеличивается пропорционально росту профессионализации медицинских работников.

В группе врачей-адаптантов между уровнем ресурсности мышления и управленческим стилем мышления, фокусированием на возможностях выявлены прямые связи, это означает, что восприятие профессионального будущего, полного возможностей, и развитие управленческого стиля мышления определяет уровень ресурсности мышления врачей на начальной стадии профессионализации.

У врачей на стадии профессионализации «Интернал» уровень ресурсности мышления характеризуется управленческим стилем мышления, аффилиативным стилем юмора, фокусированием на оставшемся времени, как достаточным для развития профессиональной деятельности. Уровень ресурсности мышления становится выше при снижении использования агрессивного юмора и при снижении «Фокусирование на ограничениях».

У врачей на стадии профессионализации «Мастер» уровнем ресурсности мышления тем больше, чем меньше развито предметное мышление и слабее проявляется агрессивный юмор.

У врачей-наставников рост уровня ресурсности мышления зависит от сформированности знакового типа мышления, критического, управленческого и практического стиля мышления, от предпочитаемого самоподдерживающего юмора и отказа от агрессивного юмора.

Таким образом, в проведенном исследовании теоретически проанализирована роль ресурсности мышления в профессиональной деятельности врачей. Эмпирически установлено и теоретически обосновано, что имеется взаимосвязь между уровнем ресурсности мышления и ее компонентами на стадиях профессионализации. В ходе исследования выявлено, что уровень ресурсности мышления врачей на разных стадиях профессионализации изменяется гетерохронно. Так же определены типы мышления и креативность врачей на разных стадиях профессионализации: отмечается доминирование образного мышления, а показатель креативности имеет средний уровень для всех врачей. В ходе анализа выявлено, что для врачей на всех стадиях профессионализации ведущим стилем мышления является практический стиль. Диагностика стилей юмора врачей на стадиях профессионализации позволила установить, что предпочитаемыми стилями юмора для врачей являются самоподдерживающий юмор и аффилиативный юмор. Результаты исследования свидетельствуют о том, что для врачей на разных стадиях профессионализации характерно фокусирование на возможностях своего профессионального будущего. Также в ходе анализа результатов зафиксированы взаимосвязи ресурсности мышления врачей и ее компонентов, которые меняются на стадиях профессионализации.

Выводы

1. На всех стадиях профессионализации врачи обладают средним уровнем ресурсности мышления, при этом данный показатель выше у врачей на стадии «Наставник».
2. Для врачей на разных стадиях профессионализации характерен образный тип мышления. У врачей на стадии «Интернал» он достоверно выше. Врачи на стадии профессионализации «Наставник» обладают знаковым типом мышления.
3. Практический стиль мышления, как доминирующий тип, представлен в профиле врачей на всех стадиях профессионализации.
4. Врачам на стадии профессионализации «Адаптант» характерен агрессивный стиль юмора. Врачи на стадии «Интернал» предпочитают самоподдерживающий стиль юмора.
5. Восприятие врачами своего профессионального будущего меняется с ростом профессионализации. Врачи на стадии «Адаптант» фокусируются на возможностях, врачи на стадии «Наставник» фокусируются на ограничениях в профессиональной деятельности.

6. Зафиксировано большое количество связей у врачей на стадии профессионализации «Наставник». Выявлены положительные связи уровня ресурсности мышления со знаковым, критическим, управленческим типом мышления, практическим стилем мышления, самоподдерживающим юмором, отрицательная связь выявлена между уровнем ресурсности мышления врачей и агрессивным юмором. У врачей на стадии «Адаптант» определены положительные связи уровня ресурсности мышления с управленческим стилем мышления и фокусированием на возможностях. Достоверные обратные корреляционные связи в группе врачей на стадии «Интернал» зафиксированы между уровнем ресурсности мышления и агрессивным юмором, фокусированием на возможностях; прямые достоверные корреляционные связи отмечены между уровнем ресурсности мышления и управленческим стилем мышления, аффилиативным стилем юмора и фокусированием на оставшемся времени. На стадии профессионализации «Мастер» выделены достоверные обратные корреляционные связи между уровнем ресурсности мышления и предметным мышлением, и агрессивным юмором.

Литература

1. Активные методы обучения студентов: практическое руководство / Отв. за вып. И. М. Лоханина, М. М. Кашапов, Н. В. Клюева: Ярослав. гос. ун-т. Ярославль, 2005.
2. Водопьянова Н. Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 16. «Психология. Педагогика». 2015. Вып. 1. С. 45–54.
3. Кашапов М. М. Особенности сопровождения творческого мышления психолога (на довузовском, вузовском и послевузовском этапах) // Сибирский психологический журнал. 2005. № 22. С. 135–140.
4. Кашапов М. М. Надситуативное мышление как когнитивный ресурс личности // Известия Иркутского государственного университета. Сер. «Психология». 2017. Т. 22. С. 3–9.
5. Кашапов М. М., Филатова Ю. С., Кашапов А. С. Событийно-когнитивные компоненты профессионализации субъекта. Ярославль, 2018.
6. Кашапов, М. М. Акмеология: учеб. пособие для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2017.
7. Кашапов М. М. Абнотивность как характеристика профессионализации мышления педагога // Вестник Удмуртского универ-

- ситета. Сер. «Философия. Психология. Педагогика». 2019. Т. 29. № 2. С. 137–147.
8. Кашапов М. М., Кашапов А. С. Формирование профессионального творческого мышления: учебное пособие для вузов. 2-е изд., пере раб. и доп. М.: Юрайт, 2020.
 9. Кашапов М. М., Серафимович И. В. Надситуативное мышление как когнитивный ресурс субъекта в условиях профессионализации // Психологический журнал. 2020. Т. 41. № 3. С. 43–52.
 10. Кашапов М. М. Функции экспликации в условиях профессионализации мышления // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». 2021. Т. 15. № 1 (55). С. 100–109.
 11. Корнилова Т. В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в условиях неопределенности и риска. СПб.: Нестор-История, 2016.
 12. Ларионова Л. И. Проблема ресурсного подхода в психолого-педагогической литературе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Т. 6. № 6А. С. 50–58.
 13. Метакогнитивные основы конфликтной компетентности / Под науч. ред. проф. М. М. Кашапова. Ярославль: ЯрГУ, 2012.
 14. Серафимович И. В., Егорова К. А. Адаптация в профессиональной педагогической деятельности и когнитивные ресурсы // Ярославский психологический вестник. 2019. № 2 (44). С. 100–102.
 15. Серафимович И. В. Исследование взаимосвязи когнитивных и личностных ресурсов у педагогических работников // Вестник Костромского государственного университета. Сер. «Педагогика. Психология. Социокинетика». 2020. Т. 26. № 2. С. 107–114.
 16. Серафимович И. В., Егорова К. А. Интеллектуальные особенности личности как когнитивный ресурс и социально-психологическая адаптация педагогов в профессиональной деятельности // Baikal Research Journal. 2020. Т. 11. № 4. С. 17.
 17. Серафимович И. В. Особенности когнитивных и личностных ресурсов педагогов в структуре психологической системы деятельности // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8. № 2. С. 33.
 18. Сурина Н. В. Ресурсы в структуре индивидуальности и ресурсность мышления // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2020. № 1 (39). С. 133–145.
 19. Сурина Н. В. Проблема классификации ресурсов в современной психологии // Ярославский психологический вестник. 2020. № 1 (46). С. 28–33.

20. Сурина Н. В. Развитие ресурсности мышления на разных стадиях жизненного цикла // Способности и ментальные ресурсы человека в мире глобальных перемен. М., 2020. С. 123–132.
21. Толочек В. А., Журавлева Н. И. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 91–107.
22. Толочек В. А. Стилевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 1995. № 3. С. 11–19.
23. Толочек В. А. Социальная успешность человека: внесубъектные и интересубъектные ресурсы // Изв. Саратов. ун-та. Новая сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2015. Т. 4. Вып. 2 (14). С. 115–123.
24. Толочек В. А. Ритмология профессиональной карьеры: эмпирические и методологические основания научного похода // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Психология». 2015. № 1. С. 3–10.
25. Толочек В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора: учеб. пособие для вузов. М.: Юрайт, 2018.
26. Толочек В. А. Человек как субъект в континууме «Задатки–компетенции» // Известия Саратовского университета. Новая сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2018. Т. 7. № 1. С. 16–25.
27. Толочек В. А. «Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2019. № 1. С. 195–213.
28. Толочек В. А. Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник СПбГУ. Психология. 2019. Т. 9. Вып. 2. С. 123–137.

The resourcefulness of doctors' thinking at the stages of professionalisation

M. M. Kashapov, A. A. Oplesnina

P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia,
smk007@bk.ru, anna_ople@list.ru

The article describes the psychological mechanisms and regularities that ensure the dynamics of doctors' professionalisation, which manifests itself in mastering new competencies and improving the existing professional know-

ledge, skills and abilities. It's proved, how the doctors at different stages of professionalisation realize the personal resource features that contribute to treatment and diagnostic problems solving and achieving the set medical goals. An understanding of the resourcefulness of physicians' thinking at the stages of professionalisation is presented for the first time.

Keywords: resourcefulness, mindset, doctors, professionalisation, resourceful thinking.

Психологическая безопасность педагога в современной образовательной среде

Н. И. Кольчугина, Е. А. Шмелева, Е. В. Иванова

*ГАУДПО Ивановской области «Университет непрерывного образования
и инноваций», г. Иваново, Российская Федерация, natal.kolchugina@yandex.ru,
Шуйский филиал ФГБОУ ВО Ивановский государственный университет,
город Шуя Ивановская область, Российская Федерация,
nos_shmeleva@mail.ru,*

*ГАУДПО Ивановской области «Университет непрерывного образования
и инноваций», г. Иваново, Российская Федерация, 19ivanova87ev@gmail.com*

В статье представлены результаты исследования причин актуальности и показателей психологической безопасности педагога (ПБП). Актуальность данной темы обусловлена динамическими изменениями в развитии общества, современных технологий и как следствие — в образовании, негативным влиянием трансформирующейся среды на личность, ее психическое, физическое развитие и благополучие. *Материалы и методы:* Исследование проводилось при помощи методов качественного и количественного анализа, сравнения, обобщения и систематизации материалов — научных работ отечественных и зарубежных авторов, нормативно-правовых актов Российской Федерации в сфере образования. *Результаты исследования:* Полученные результаты выявили причины актуальности и разработанные показатели. ПБП обеспечивает непрерывное саморазвитие личности, создание психологической безопасности образовательной среды, сохранение психического здоровья и благополучия, создает условия для профессионального долголетия, способствует повышению качества образования, реализации государственной образовательной политики. Наиболее разработанным и изученным показателем ПБП является психическое здоровье, проблема профессионального выгорания. *Обсуждение и заключение:* Осуществленный теоретический анализ современных научных исследований в области ПБП показал актуальность данного вопроса и большой интерес ученых к раз-

работке одного из важных показателей ПБП – психическое здоровье. Рассматривая проблемы сохранения здоровья педагогов, в работах уделяется много внимания теоретическим и практическим аспектам профилактики профессионального выгорания педагогов. Мало разработанной остается такой аспект сохранения профессионального здоровья педагога, как развитие личностных ресурсов профессионального долголетия.

Ключевые слова: психологическая безопасность педагога, психологическая безопасность образовательной среды, психическое здоровье, профессиональное здоровье, профессиональное долголетие.

В современных условиях динамичного развития общества, внедрения новых технологий, возрастания информационных потоков, формирования агрессивной окружающей среды, в условиях активной модернизации российского образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования (далее ФГОС ОО), конкуренции образовательных систем мира становится актуальным развитие психологической безопасности личности педагога.

По результатам многих научных, международных сопоставительных исследований в области образования возрос интерес к проблеме психологической безопасности личности – в целом и психологической безопасности участников образовательных отношений, образовательной среды – в частности.

Исследователь М. В. Чемоданова [21] на основе проведенного контент-анализа диссертационной и публикационной активности выявила в последнее десятилетие возрастание интереса к проблеме информационно-психологической безопасности личности, что может быть связано, в первую очередь, с активными социокультурными изменениями в стране и мире, насыщением информационной среды и ее возрастающим влиянием на личность. Начиная с 2010 года, внимание исследователей обращается к конкретной личности и взаимосвязи ее психического здоровья и информационно-психологической безопасности. Также каждый год появляются работы, посвященные возможным личностным источникам и внутренним ресурсам защиты от влияния информационной среды. Проведенный анализ М. В. Чемодановой показал, что исследования информационно-психологической безопасности чаще носит теоретико-методологическое направление, эмпирических и практико-ориентированных исследований представлено значительно меньше.

Изучение психологической безопасности участников образовательных отношений, педагога находит отражение в современных

международных сопоставительных исследованиях TALIS, PISA, PIRLS, TIMSS, которые проводятся международной Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международным исследовательским центром в Бостонском колледже (IEA), в исследованиях НИУ «Высшая школа экономики» (ВШЭ), в программе по развитию педагогов «Я учитель» – образовательной инициативе Яндекса.

В настоящее время наиболее авторитетным, масштабным проектом изучения образовательной среды школы, а также условий профессиональной деятельности, развития педагогов выступает международное исследование учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS (Teaching and Learning International Survey).

В 2018 году состоялся третий цикл TALIS (первый был в 2008 году, второй – в 2013 году). В исследовании приняли участие 48 стран. Россия принимала участие с 2008 года. В 2018 году в выборку попали свыше 4 тысяч учителей из 230 образовательных организаций 14 субъектов Российской Федерации. На ряду с исследованием половозрастных характеристик учителей, их пути в педагогическую профессию, особенностей профессиональной подготовки, изучались удовлетворенность работой, школьный климат – вовлеченность в принятие решений, сотрудничество и взаимодействие в школьном коллективе, стрессовые ситуации работников общеобразовательных организаций.

В ходе международных исследований PISA, PIRLS, TIMSS, в результате проведенного ОЭСР и IEA контекстного анализа выявлены особенности удовлетворенности учителем работой и профессией [15].

В исследованиях ВШЭ, проведенные с 2011 года под руководством М.А. Пинской [17, 18, 19], изучалась зависимость психологической безопасности образовательной среды, участников образовательных отношений и результатов обучения в резильентных школах – школах, функционирующих в социально неблагополучных условиях.

Осенью 2020 года было проведено всероссийское исследование программы по развитию педагогов «Я Учитель», реализуемой Яндексом совместно с российскими вузами и региональными институтами дополнительного профессионального образования. 38000 педагогов приняли участие в онлайн-тестировании интенсива «Профессиональное выгорание педагога».

Интерес к теме психологической безопасности педагога неслучаен, актуальность обусловлена многими причинами. Во-первых, психологическая безопасность, являясь базовой потребностью личности с точки зрения представителей гуманистической психологии

(А. Маслоу, К. Роджерс, В. П. Симонов), создает условия для внутренней активности, мотивации, дает основу для саморазвития – важного условия непрерывного развития педагога. А непрерывное развитие учителя – приоритетное направление государственной политики в сфере образования, декларируемое рядом программных и нормативных документов: государственной программой «Развитие образования», нацпроектом «Образование», Указом Президента Российской Федерации (далее РФ), национальной системой профессионального роста педагогических работников [12, 16, 13, 14].

В Указе Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [13] одной из стратегических задач является внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, реализация которой предусматривает повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования. В Распоряжении Правительства РФ «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» [14] обозначены основные мероприятия, направленные на непрерывное профессиональное развитие педагогов. Непрерывное образование и неразрывно с ним связанное саморазвитие личности определяется наличием безопасных условий, с наличием чувства защищенности, благополучия, психического здоровья.

Во-вторых, актуальность рассматриваемой темы определяется и наличием взаимной, двухсторонней связи психологической безопасности педагога и психологической безопасности образовательной среды. С одной стороны, такие признаки психологической безопасности педагога, как защищенность, психическое благополучие, психическое здоровье, являются, по результатам исследований И. А. Бавевой, значимыми условиями формирования и развития безопасной образовательной среды [4, 5, 6, 7]. А с другой стороны – безопасная образовательная среда способствует формированию психологической безопасности педагога.

По результатам исследований М. А. Пинской, выявлена прямая зависимость безопасности школьной среды и учебных достижений учащихся резильентных школ, функционирующих в сложных социальных условиях [17, 18, 19]. Поэтому наличие данных связей делает и психологическую безопасность образовательной среды, и психологическую безопасность педагога определяющим фактором, важным условием повышения качества образования. Тем самым реализуется национальная цель развития образования в соответствии с Указом Президента.

Третья причина актуальности – связь психологической безопасности педагога с психическим здоровьем и благополучием. Психологическая безопасность педагога является значимым условием профессионального долголетия, способствует профилактике эмоционального выгорания.

Одним из первых на связь психического здоровья и социального окружения, взаимосвязей указал академик В. М. Бехтерев, выступая с докладом «Личность и условия ее развития и здоровья» в сентябре 1905 г. в г. Киеве на втором съезде российских психиатров [11]. В работах Бaeвoй И. А. психическое здоровье рассматривается как важный показатель психологической безопасности образовательной среды [4].

В многочисленных исследованиях психического здоровья – А. Ф. Лазурский, А. А. Меграбян, А. Маслоу, К. Роджерс, Б. С. Братусь, С. Л. Братченко, – определены признаки здоровой личности, критерии его оценки. Проблема психического здоровья также определена как по направлению психологические и когнитивные науки в программе фундаментальных исследований до 2030 г.

Исследуются различные виды здоровья. Сотрудники Психологического института РАО Н. И. Гуткина, И. В. Дубровина, Н. Н. Толстых, А. М. Прихожан, разрабатывая сущность психологической службы образования, ввели новый термин – «психологическое здоровье» [11]. Понятие «эмоциональное здоровье» введено и разработано Л. В. Тарабакиной. Активно разрабатывается и изучаются вопросы профессиональной деятельности и здоровья педагога Л. М. Митиной, Г. В. Митиным, О. А. Анисимовой [11], О. В. Лебедевой [8].

Спектр проблем, возникших вокруг обеспечения психологического здоровья участников образовательных отношений, предопределило возникновение новой научной отрасли – «психология здоровья». Это наука о психологических причинах здоровья, о методах и средствах его сохранения, укрепления и развития [11].

В конце прошлого столетия начинает разрабатываться проблема сохранения профессионального здоровья, уделяется большое внимание методам коррекции психофизических отклонений, резервам повышения резистентности организма и устойчивости психики, нервной системы, активизации защитных механизмов организма, повышению работоспособности, профилактике вредных привычек.

Сегодня еще нет единого мнения относительно объема термина «профессиональное здоровье». Так, В. А. Пономаренко понимал профессиональное здоровье как некое свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надежность, работоспособность практически во всех условиях профессиональной деятельности; А. Г. Мак-

лаков объясняет профессиональное здоровье уже как определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность; Л. М. Митина характеризует профессиональное здоровье педагога как способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие его личности во всех ситуациях развития профессиональной деятельности.

Подчеркивая актуальность и важность разработки проблемы профессионального здоровья педагога, Л. М. Митиной была создана концепция профессионального долголетия, позднее названная концепцией профессионального здоровья учителя [9, 10, 11]. Автор отмечает, что проблема профессионального здоровья учителя в настоящее время настолько значима, что необходимо создание нового направления психолого-медико-социальной профилактики и восстановления здоровья педагога.

В научных работах Л. М. Митиной, Г. В. Митина, О. А. Анисимовой, подчеркивается, что главным приоритетом является профессиональное долголетие учителей [9, 10, 11]. При этом указывается объект профессионального развития учителя и показатели его профессионального здоровья и профессионального долголетия – три интегральные характеристики: педагогическая направленность, компетентность и гибкость.

Актуальность разработки вопросов психологического здоровья педагогов, а значит и психологической безопасности педагога, обусловлена ухудшением здоровья учителей, многочисленным проявлением признаков выгорания. Л. М. Митина отмечает, что учительство «как профессиональная группа отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья, и эти показатели снижаются по мере увеличения стажа работы в школе. Для педагогов со стажем работы в школе 15–20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «сгорание».

В современных исследованиях широко представлено изучение психоэмоционального состояния педагогов. Так в ходе исследования TALIS-2018 [15] были выявлены негативные последствия работы учителем – отрицательное влияние на их психоэмоциональное состояние и физическое здоровье. Среди российских педагогов только 31% отметили отсутствие ощущения негативного влияния работы на психоэмоциональное состояние. Остальные 69% в той или иной степени ощущают это негативное влияние. Негативное влияние на физическое здоровье отметили чуть меньше учителей – 63%. Полностью отсутствует ощущение негативного влияния работы на физическое

здоровье у 37% учителей. Наибольшее негативное влияние оказывает работа на психоэмоциональное состояние учителей.

Интересным в этом исследовании было изучение профессионального стресса работников школы. Только 21% российских педагогов отметили, что совсем не подвержены стрессу на работе. Этот показатель в два раза выше значения по всем странам-участницам TALIS-2018. Значительная часть учителей (61%) отмечает, что испытывают незначительный стресс. Однако в среднем по ОЭСР доля педагогов, которые вообще не испытывают стресса на работе, составляет только 9%. У России этот показатель значительно выше, так же как у Аргентины, Франции, Грузии, Италии, Казахстана, Румынии. Интересно заметить, что в Грузии 71% учителей вообще не испытывают стресса на работе [15].

Любопытны результаты о подверженности стрессу разных групп учителей. Так, стресс, испытанный на работе, варьируется в зависимости от возраста. Молодые учителя подвержены ему сильнее, чем пожилые и более опытные. В мире учителя моложе 30 лет чаще испытывают стресс на работе, чем их коллеги в возрасте от 50 лет.

Также и в нашей стране. Молодые педагоги до 30 лет имеют значительный уровень тревожности. В группе старше 50 лет уровень стресса низок. Отметим, что в России педагоги, имеющие опыт преподавания менее 5 лет, вдвое чаще сообщают о стрессе, связанном с преподаванием.

Показатели стресса имеют половые отличия. В среднем в мире женщины испытывают стресс чаще мужчин (20% учителей-женщин и 15% учителей-мужчин). В нашей стране, напротив, нет сильной тенденции к сильной дифференциации по половому признаку.

Реже всего называемыми российскими учителями источниками стресса оказались угрозы и оскорбления со стороны учащихся и необходимость преобразования уроков для соответствия учащимся с ограниченными возможностями здоровья.

Для российских учителей выделяются три главных источника стресса: избыток административной работы, необходимость выполнять постоянно меняющиеся требования со стороны муниципальных и региональных органов управления образованием, ощущение ответственности за учебные достижения учеников (рисунок 1).

По результатам международных исследований стран ОЭСР самые популярные в России стрессовые факторы также лидируют. В среднем 49% учителей считают, что перегружены административной работой, для 41% источником стресса является необходимость идти в ногу с меняющимися требованиями местных, муниципальных/региональных, федеральных властей. Важным фактором остается



Рис. 1. Источники стресса российских учителей (%)

ответственность за достижения учащихся (44%). Интересно отметить, что Россия — это одна из стран с наиболее низкими показателями уровня стресса. У нас, как и во Вьетнаме, Турции, Казахстане, Грузии и Румынии учителя более стрессоустойчивы [15].

Всероссийское исследование программы «Я Учитель» [20] проводило оценку выгорания педагогов по четырем его компонентам: эмоциональная усталость (чувство истощение, желание заниматься чем-то другим), неудовлетворенность условиями (нехватка комфортных условий или ресурсов для работы), формальное отношение к работе (выполнение ровно того объема задач, который дан руководителем), отстраненность от организации (безразличие или негативное отношение к месту работы). По результатам исследования было выявлено у 92% опрошенных педагогов наличие в разной степени симптомов выгорания, а 38% находятся в его острой фазе — то есть выгорание ощутимо влияет на их качество жизни и способность работать. Выгоранию оказались подвержены все школьные педагоги вне зависимости от стажа: и у молодых, и у опытных учителей его уровень примерно одинаков.

По результатам соотношения стажа работы и четырех базовых компонентов профессионального выгорания было выявлено, что стаж не влияет на уровень эмоциональной усталости, степень отстраненности от организации, склонность к формальному отношению к задачам. Однако с увеличением опыта работы у педагогов растет недовольство ее условиями: среди тех, кто проработал в школе свыше 31 года, недовольство 60% (против 42% среди тех, чей стаж меньше 3 лет).

Также были проанализированы неудовлетворенные потребности педагогов, столкнувшихся с выгоранием. Выгорание педагогов ча-

ше всего вызывается недовольством условиями работы, нехваткой амбициозных задач и возможностей для продвижения по карьерной лестнице. Отсутствие похвалы со стороны коллег и обратной связи от руководителя, наоборот, слабо влияют на педагогов.

В свою очередь, проблема профессионального выгорания педагогов представлена в работах зарубежных авторов (Aronson, Pines, 1983; Leiter, 1997; Maslach, Jackson, 1981; Shirom, 1989), а в последние годы и отечественных исследователей (Водопьянова, Старченкова, 2005; Мальцева, 2005; Орёл, 2005; Форманюк, 1994) [11].

Так, Б. Рожновский выявил, что педагог может выгорать из-за чрезмерной нагрузки, и в то же время его могут побуждать к высокой вовлеченности в работу собственные ценности и ценности организации.

Исследование роли личных и контекстуальных факторов в прогнозировании выгорания учителей городских школ США Д. Каманчо с соавт. показало, что они испытывают стресс и выгорание, оказывающими существенное воздействие на их психическое здоровье. При этом профессиональная и социально-эмоциональная поддержка способствует снижению выгорания, в то время как внутренний локус контроля на ситуационные проблемы, соответственно, предсказывают более высокий уровень эмоционального истощения.

Изучая тенденции обучения учителей на протяжении всей жизни, Х. Юлдиз-Дурак с соавт. установили, что профессиональное выгорание педагога является прогностической переменной угасания данной тенденции. Согласно Маслаху с соавт., индивидуальные и организационные последствия выгорания приводят к низкой производительности труд. Выгорание учителей может привести к потере идеалов профессии, нежеланию и отчуждению от профессии. Это может наблюдаться в ряде различных ситуаций, включая «тип/уровень школы, ограниченную школьную культуру, школьную инфраструктуру, нехватку ресурсов школы, проблемы с администрацией, организационные проблемы и демографические факторы». Кроме того, допускается, что учителя, которые испытывают эмоциональное выгорание в богатой технологиями учебной среде, могут демонстрировать непрофессиональное поведение, такое как киберлофтинг — использование возможностей, предоставляемых интернетом, в личных целях на рабочем месте (пользование мессенджерами, просмотр роликов и новостных лент в социальных сетях).

И. Фернандес с соавт., исходя из двух основных концепций в области психологии профессионального здоровья, дифференцировали факторные структуры выгорания (эмоциональное истощение, личная эффективность и цинизм) и вовлеченности в работу (сила, самоотверженность и поглощение), отражая их различные сущности,

допуская при этом, что высокие корреляции между ними могут привести в дальнейшем к рассмотрению вовлеченности в работу в качестве фактора профессионального выгорания,

В настоящее время накоплен большой научный материал в изучении компонентов выгорания, симптомов и факторов, способствующих его появлению. В практическом плане становится актуальной проблема выявления системообразующих личностных ресурсов преодоления синдрома профессионального выгорания, позволяющих более целенаправленно строить систему профилактики профессионального выгорания педагогов. Для того, чтобы стимулировать рост качества жизни и профессиональной деятельности педагога, продлевать его нахождение на пике профессионального и личного расцвета, необходимо стимулировать развитие личностных ресурсов, способных противостоять факторам, вызывающим выгорание.

О. И. Бабич определила, что ресурсами преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов являются особенности личности педагога, измеряемые параметрами: 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 [1, 2, 3]. Наиболее важными структурными компонентами личностных ресурсов преодоления выгорания для всех педагогов являются «позитивное самовосприятие и «внутренняя поддержка», «межличностная чувствительность и гибкость поведения во взаимоотношениях с окружающими», «способность жить настоящим». До 46 лет наиболее значимыми личностными ресурсами преодоления выгорания педагогов, по мнению О. И. Бабич, являются интернальность и самоактуализация, после 46 лет осмысленность жизни, позитивное, целостное восприятие мира и человеческой природы.

По мнению Л. М. Митиной, О. И. Бабич в систему повышения квалификации педагогов необходимо включить занятия по психологической профилактики синдрома профессионального выгорания, формированию у педагогов личностных ресурсов преодоления синдрома профессионального выгорания.

Поэтому в дополнительные профессиональные программы повышения квалификации педагогов в государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Ивановской области «Университет непрерывного образования и инноваций» (далее – УНОИ) был включен модуль по развитию ресурсов профессионального долголетия.

Данный модуль включает в себя актуализацию знаний о профессиональном долголетии как значимом мотиве непрерывного развития педагога, важном ресурсе достижения эффективного результата и наиболее позитивном подходе к решению проблемы синдрома профессионального выгорания у педагогов. На занятиях со слушателями рассматриваются различные аспекты профессионального долголетия: актуальность, понятие, признаки, точки зрения на решение проблемы учеными, внешние и внутренние ресурсы, ловушки-препятствия, которые могут помешать формированию профессионального долголетия. Главным результатом данных занятий в этом направлении является формирование внутренней мотивации на проектирование и реализацию индивидуальной программы профессионального долголетия, освоение приемов, активизация внутренних ресурсов (позитивного мышления, эмоциональной гибкости, саморегуляции, самосознания, уровня субъективного контроля, образа жизни, направленного на накопление жизненной энергии), начало движения. Для этого используются рефлексивные листы и карты, метод визуализации ожидаемого результата (Дж. Кехо). Занятия не только мотивируют слушателей к изменениям в этом направлении, но и способствуют совершению активных шагов для достижения профессионального долголетия (формирования активности, бодрости, заинтересованности, позитивной установки на профессиональную деятельность, легкости и энергичности).

В УНОИ в 2020 г. в рамках курсов повышения квалификации для педагогов образовательных организаций было проведено анкетирование слушателей, в ходе которого было выявлено: 53% педагогов имеют огромное желание (оценивая в 10 баллов) формировать профессиональное долголетие, остальные оценивают свое желание от 5 до 8 баллов. Поэтому, только половина респондентов считают профессиональное долголетие значимой личной ценностью, и, следовательно, имеют внутреннюю мотивацию для формирования профессионального здоровья.

Большинство педагогов (88%) для развития собственного профессионального долголетия чаще всего используют здоровый образ жизни и позитивное мышление, чуть меньше, 70% – эмоциональную гибкость, 58% – самоуважение, 29% – эффективные взаимодействия, коммуникации руководителя и подчиненного, 23% – самосознание. Таким образом, построена иерархия используемых педагогами личностных ресурсов. Проблема заключается в том, что 77% педагогов не видят самосознание (осознание себя личностью, хозяином жизни, способным проектировать свое будущее) как главный ресурс в формировании профессионального долголетия.

Таким образом, результаты проведенного исследования выявили несколько важных причин актуальности заявленной темы. ПБП обеспечивает непрерывное саморазвитие личности, создание психологической безопасности образовательной среды, сохранение психического здоровья и благополучия, создает условия для профессионального долголетия, способствует повышению качества образования, реализации государственной образовательной политики. Наиболее разработанным и изученным показателем ПБП является психическое здоровье, проблема профессионального выгорания.

Осуществленный теоретический анализ современных научных исследований в области ПБП показал актуальность данного вопроса и большой интерес ученых к разработке одного из важных показателей ПБП – психическое здоровье. Рассматривая проблемы сохранения здоровья педагогов, в работах уделяется много внимания теоретическим и практическим аспектам профилактики профессионального выгорания педагогов. Мало разработанной остается такой аспект сохранения профессионального здоровья педагога, как развитие личностных ресурсов профессионального долголетия.

Литература

1. Бабич О. И., Терехова Т. А. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов // Сибирский психологический журнал. 2009. № 31. С. 48–52.
2. Бабич О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007.
3. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / Авт.-сост. О. И. Бабич. Волгоград: Учитель, 2009.
4. Баева И. А. Психологическая безопасность в образовании: Монография. СПб.: Союз, 2002.
5. Баева И. А., Гаязова Л. А. Психологическая безопасность образовательной среды школы и ее психолого-педагогическое сопровождение // Психологическая наука и образование. 2012. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soprovozhdenie-psihologicheskoy-bezopasnosti-uchaschihsya-v-obrazovatelnoy-srede/viewer> (дата обращения 30.06.2021).
6. Баева И. А. Психологическая безопасность образовательной среды школы и ее психолого-педагогическое сопровождение // Психологическая наука и образование. 2012. № 3. С. 30–40.

7. Баева И. А. Психологическая безопасность образовательной среды в структуре комплексной безопасности образовательной организации // Казанский педагогический журнал. 2017. № 6. С. 12–17.
8. Лебедева О. В. Психологическое здоровье будущего педагога в образовательном пространстве педагогического вуза: автореф. дис. ... доктора психол. наук. Рязань, 2021.
9. Митина Л. М. Концепция профессионального долголетия // Директор школы. 1998. № 5. С. 31–36.
10. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. М.—СПб.: Нестор-История, 2014.
11. Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога: Учеб. пособие для студ. выс. пед. учеб. заведений / Под общ. ред. Л. М. Митиной. М.: ИЦ «Академия», 2005.
12. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642.
13. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204.
14. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р.
15. Отчет по результатам Международного исследования учительского Корпуса по вопросам преподавания и обучения Talis-2018 (teaching and learning international survey). Федеральный институт оценки качества образования. Часть 2. М., 2020. URL: <http://fioco.ru>.
16. Паспорт национального проекта «Образование». Протокол президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16.
17. Пинская М. А., Хавенсон Т. Е., Косарецкий С. Г., Звягинцев Р. С., Михайлова А. М., Чиркина Т. А. Поверх барьеров: исследуем резильентные школы // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2018. № 2. С. 198–227. doi: 10.17323/1814-9545-2018-2-198-227.
18. Пинская М. А., Косарецкий С. Г., Фруммин И. Д. Школы, эффективно работающие в сложных социальных контекстах // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2011. № 4. С. 148–177. doi: 10.17323/1814–9545-2011-4-148-177.

19. Пинская М. А., Хавенсон Т. Е., Чиркина Т. А., Михайлова А. М. Резильентные школы: высокие достижения в социально неблагополучном окружении // Мониторинг экономики образования. № 21 (120). М.: ИД ВШЭ, 2017.
20. Профессиональное выгорание школьных учителей. Результаты всероссийского исследования программы «Я Учитель». URL: <https://yandex.ru/promo/education/articles/issledovanie-professionalnogo-vygoraniya-uchitelej> (дата обращения 30.06.2021).
21. Чемоданова М. В. Проблема информационно-психологической безопасности личности в современных психологических исследованиях // Вестник Марийского государственного университета. 2017. Т. 11. № 4 (28). С. 98–104.

Psychological safety of the teacher in the modern educational environment

N. I. Kolchugina¹, E. A. Shmeleva², E. V. Ivanova³

¹ GAUDPO Ivanovo region “University of Continuing Education and Innovation”, Ivanovo, Russian Federation, natal.kolchugina@yandex.ru,

² Shuya branch of FGBOU VO “Ivanovo State University”, Shuya, Ivanovo region, Russian Federation, noc_shmeleva@mail.ru,

³ GAUDPO Ivanovo region “University of Continuing Education and Innovation”, Ivanovo, Russian Federation, 19ivanova87ev@gmail.com

The article presents the results of a study of the causes of relevance and indicators of psychological safety of a teacher (PBP). The relevance of this topic is due to the dynamic changes in the development of society, modern technologies and, as a result, in education, the negative impact of the transforming environment on the individual, his mental, physical development and well-being. *Materials and methods:* The research was carried out using methods of qualitative and quantitative analysis, comparison, generalization and systematization of materials – scientific works of domestic and foreign authors, regulatory legal acts of the Russian Federation in the field of education. *The results of the study:* The obtained results revealed the reasons for the relevance and the developed indicators. The PBP ensures continuous self-development of the individual, the creation of psychological security of the educational environment, the preservation of mental health and well-being, creates conditions for professional longevity, contributes to improving the quality of education, the implementation of the state educational policy. The most developed and studied indicator of PBP is mental health, the problem of professional burnout. *Discussion and conclusion:* The theo-

retical analysis of modern scientific research in the field of PBP has shown the relevance of this issue and the great interest of scientists in the development of one of the important indicators of PBP – mental health. Considering the problems of preserving the health of teachers, much attention is paid to the theoretical and practical aspects of preventing professional burnout of teachers. Such an aspect of preserving the professional health of a teacher as the development of personal resources of professional longevity remains poorly developed.

Keywords: Psychological safety of the teacher, psychological safety of the educational environment, mental health, professional health, professional longevity.

Парадокс объективированной субъектности в профессиях информационного типа

С. Л. Леньков¹, Н. Е. Рубцова²

¹ *Российская академия образования, Москва, Россия, new_psy@mail.ru*

² *Российский новый университет, Москва, Россия, hope432810@yandex.ru*

В статье рассматривается одна из фундаментальных особенностей профессиональной деятельности информационного типа, характеризующая «продолженную» представленность субъекта труда в создаваемом им информационном продукте (результате) деятельности и анализируемая с помощью понятия объективированной субъектности. Показано, что по отношению к данному типу деятельности объективированная субъектность имеет парадоксальный характер: с одной стороны, в подобной деятельности среди взаимодействий субъекта труда по определению доминируют взаимодействия с информацией и, соответственно, редуцированы взаимодействия с иными субъектами и материальными объектами. С другой стороны, в условиях современного киберпространства объективированная субъектность способна порождать, индуцировать для субъекта труда пролонгированные, опосредованные взаимодействия всех трех базовых типов (с объектами, субъектами и информацией). Хотя такие взаимодействия по отношению к рассматриваемой профессиональной деятельности формально имеют «постдеятельностный» характер, на самом деле они с необходимостью должны учитываться субъектом труда при организации своей деятельности и прогнозировании ее результатов. В силу этого профессиональная деятельность информационного типа получает новое, более глубокое основание для выделения ее подтипов, соответствующих субъект-субъектным, субъект-объектным и субъектно-информационным взаимодействиям, обусловленным объективированной субъектностью. Такая классификация имеет рекурсивный характер, являясь своеобразным повторением на качественно новом уровне базовых типов исходной классификации профессиональной деятельности.

Ключевые слова: психология труда, профессия, профессиональная деятельность, информационный тип деятельности, субъект труда, информация, объективированная субъектность, киберпространство.

Введение

Профессии информационного типа, вопреки распространенному заблуждению, появились не в XXI и даже не в XX в., а существовали с незапамятных времен: например, философ, писатель (поэт, летописец и т. п.), ученый-теоретик, бухгалтер (счетовод, казначей и т. п.) и др. Соответственно, изучение подобного труда имеет определенную «допсихологическую» предысторию (в смысле своего осуществления еще до становления психологии в качестве самостоятельной науки) и, тем более, историю в рамках собственно психологических исследований. Вспомним, например, об исследованиях труда телеграфистов психотехниками или труда ученых в работах Э. Роу (A. Roe).

Вместе с тем, в современных условиях профессии информационного типа действительно ассоциируются, в первую очередь, с новыми профессиями, появившимися недавно или возникающими прямо сейчас и связанными с современными информационными технологиями (далее – кибертехнологиями) и киберпространством [10]. Но кибертехнологии используются и во многих традиционных информационных профессиях, внося определенные изменения в психологическое содержание подобной профессиональной деятельности. В силу этого традиционные информационные профессии в современных условиях должны быть переосмыслены, во многом изучены заново, уже с учетом вклада кибертехнологий. Будем помнить об этом обстоятельстве далее, говоря о современных (или относительно современных) психологических исследованиях профессий информационного типа.

Общие качественные психологические критерии выделения профессий и видов труда информационного типа представлены в работе [8], а их операционализация, прошедшая психометрическую проверку, – в работе [13]. Относительно современное (созвучное современным кибертехнологиям) психологическое изучение профессиональной деятельности, относящейся к тем или иным информационным профессиям, фактически началось еще в 1970-е гг. и даже ранее [18, 29, 34, 35]. К настоящему времени подобные исследования проводятся весьма широко, но не настолько, как этого заслуживает современная ситуация становления информационного общества. Во-первых, среди многочисленных и постоянно добавляющихся профессий и специальностей информационного типа на практике

изучаются лишь некоторые, чаще всего, профессия программиста (в *англ.* — «programmer», «software developer», «software engineer» и т. п.) [21, 22, 31, 33]. Во-вторых, субъекты труда информационного типа достаточно часто рассматриваются в фактически смешанных, качественно неоднородных эмпирических выборках, которые включают представителей деятельности не только субъектно-информационного типа, но и, как минимум, субъект-субъектного типа (например, управленцев различного уровня): примерами могут служить исследования, выполненные на выборках работников крупной ИТ-компании, разнородных по роду деятельности [19], ИТ-специалистов, занимающих разные должности, в том числе, управленческие [36]; или, например, метаанализ, обобщающий ряд исследований, выполненных на выборках специалистов в области информационных технологий [25], среди которых вполне могли оказаться как программисты (информационный тип деятельности), так и электронщики (объектный тип деятельности).

В-третьих, в силу естественных трудностей изучения реальной профессиональной деятельности для профессий информационного типа широко распространено изучение лишь потенциальных субъектов труда, находящихся на стадии профессиональной подготовки, получения образования в вузе или колледже [20, 24, 28, 32]. Такое изучение является, безусловно, важным и ценным, характеризую процесс профессионализации, профессионального становления будущего субъекта труда, однако без выходного контроля (кто из обследованных респондентов действительно стал профессионалом в сфере ИТ?) полученные таким образом результаты становятся аморфными, лишь косвенно характеризую профессиональную деятельность информационного характера (и, соответственно, ее субъекта).

Наконец, в-четвертых, фактически отсутствуют психологические исследования, в которых профессиональная деятельность информационного типа рассматривалась бы с общих методологических позиций — как специфическая деятельность, имеющая принципиальные отличия от деятельности субъект-объектного и субъект-субъектного типов. Другими словами, редко встречаются работы, в которых представлен генерализованный психологический (а не философский, социологический, педагогический и др.) подход к подобным профессиям и видам труда.

Вместе с тем, в методологии современной психологии есть необходимые основания для развития подобного подхода, и наше исследование направлено на их конструктивную реализацию. К подобным основаниям мы относим, в первую очередь, такие методологические подходы, как субъектный (С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев, А. Л. Жу-

равлев и др.), деятельностный (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев и др.), системный (Б. Ф. Ломов и др.), метасистемный (А. В. Карпов) и субъектно-информационный (С. Л. Леньков) [8], а также: психологическую теорию отношения (А. Ф. Лазурский, В. М. Бехтерев, В. Н. Мясищев и др.); современные концепции метакогнитивизма, в том числе, развиваемые отечественными учеными (А. В. Карпов, А. А. Карпов и др.); представления об агентах и акторах, реализующие идею квазисубъектности и развитые в рамках акторно-сетевой теории (М. Callon, В. Latour, J. Law и др.) [10] и теории эффордансов [23, 26]; концепции субъекта труда и реализуемых им взаимодействий (Е. А. Климов, В. А. Толочек и др.); концепцию обобщенной интегративно-типологической классификации профессиональной деятельности (Н. Е. Рубцова) [13].

Цель исследования – опираясь на указанные и иные основания, обозначить и обосновать один из возможных путей развития достаточно общего подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности информационного типа, связанный с анализом феномена объективированной субъектности.

Методы и концептуальные рамки

Представленное исследование носит теоретический характер и использует соответствующий набор известных исследовательских методов.

Концептуальные рамки работы, наряду с обозначенными выше основаниями, образуют следующие представления. В соответствии с субъектным и деятельностным подходами под субъектностью будем понимать способность человека к осознанным активным действиям, а также к соорганизации подобных действий в виде целенаправленной деятельности. Вслед за В. И. Пановым, будем рассматривать субъектность не как исходную (природную) данность, а как «психическое новообразование, которое возникает и развивается во взаимодействиях индивида с окружающей средой и/или представляющими ее субъектами» [12, с. 19]. При этом будем различать субъектность с субъективностью (при их известной взаимосвязанности), вкладывая в последнюю смыслы реализуемого субъектом эмоционально окрашенного, ценностного, личностного, опирающегося на индивидуальный жизненный опыт и т. п. отношения. Кроме того, важно подчеркнуть следующее обстоятельство: хотя осознанность, целенаправленность, активность и способность быть субъектом деятельности являются определяющими признаками субъекта, он, тем не менее, в силу своей объективной природной организации (в частности,

уровневого строения своей психики), а также в силу особенностей личности и социальных особенностей ситуации взаимодействия зачастую выполняет те или иные действия, вовсе не включенные в состав какой-либо целостной деятельности, а также имеющие характер неосознаваемый, спонтанный, немотивированный, ошибочный, несамостоятельный (ведомый, манипулируемый и т. п.). Помимо этого, действия субъекта вполне могут иметь не просоциальный, а асоциальный или даже антисоциальный характер, но из-за этого он не перестает быть субъектом. Без такого, не очень радужного обрамления и обременения понятие субъекта становится пустой абстракцией, практически не имеющей репрезентантов в реальной действительности. В силу этого полезными методологическими дополнениями понятия «субъект» являются понятия «актор» и «агент», получившие развитие, в частности, в акторно-сетевой теории [10]. Оба они, по сравнению с понятием субъекта, обладают большей универсальностью: они применимы к любому действию (а не только к целенаправленному и т. п.), а при выявлении инициатора действия допускают выход за пределы собственно человека (или группы людей), охватывая живую природу, материальные объекты (например, технические устройства) и информационные объекты (например, компьютерные программы). Хотя понятия агента и актора часто используют как синонимы, мы будем учитывать следующее ключевое различие между ними: если актер рассматривается как инициатор действия «сам по себе», то агент всегда с необходимостью подразумевает некий внешний по отношению к нему источник активности (агент — кого, чего?).

Результаты и их обсуждение

Субъектный подход и последствия информатизации

Психологическая теория субъекта (С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев, А. В. Петровский, Б. Ф. Ломов, А. В. Брушлинский, А. Л. Журавлев и др.) составляет одно из наиболее фундаментальных и, в то же время, перспективных достижений отечественной психологии. В психологии труда данная теория (а точнее — многочисленная группа зачастую достаточно разнородных, самостоятельных, самодостаточных концепций субъекта) нашла плодотворное применение, конкретизацию и дальнейшее развитие, специфицируясь, в первую очередь, посредством конструкта «субъект труда» (Е. А. Климов, В. А. Бодров, В. А. Толочек и др.). В этом плане разнообразные концепции субъекта труда являются результатом плодотворного взаимодействия

и взаимопроникновения с общепсихологическим субъектным методологическим подходом и выступают по отношению к нему в качестве своеобразных «теорий среднего уровня» [27, с. 39–72], соединяющих теорию с практикой.

Вместе с тем, изменяющиеся условия жизнедеятельности современного общества, включая сферу профессионального труда, определяют новые направления и возможности для дальнейшего развития как базового субъектного подхода, так и концепций субъекта труда. В рамках исследования мы сфокусируем внимание лишь на одном аспекте подобных изменений, связанном с тотальной информатизацией (цифровизацией, кибернизацией и т. п.), определяемой, с одной стороны, стремительным развитием разнообразных кибертехнологий, а с другой — их небывало быстрым и широким внедрением в жизнедеятельность человека — его образование, социализацию, коммуникацию, профессиональную деятельность, повседневную жизнь и т. д.

Естественным откликом на происходящие радикальные изменения является резкое усиление интереса психологов к изучению роли кибертехнологий в жизни человека, психологических возможностей и последствий их использования. В контексте нашего исследования выделим в огромном массиве подобных исследований два направления.

Первое из них можно условно считать базовым для дальнейшего развития общей, общепсихологической теории субъекта — это направление, связанное с изучением различных аспектов киберсоциализации [9, 10].

Второе направление (на котором мы сосредоточим внимание в рамках исследования) когерентно дальнейшему развитию теории субъекта труда и связано с изучением специфической профессиональной деятельности, состоящей в работе с информацией и, соответственно, в создании, адаптации, обслуживании, интенсивном применении кибертехнологий.

Спецификация профессий информационного типа

Как уже отмечалось, психологическое изучение профессиональной деятельности информационной сферы в последние годы ведется интенсивно, но, вместе с тем, в подобных исследованиях фактически не представлен общий, генерализованный подход к подобным профессиям и видам труда.

Для психологического изучения тех или иных видов труда, специальностей, профессий, выявления их специфики, сравнительного анализа и т. д. объективно необходима исходная «разметка»

сферы профессионального труда, позволяющая определить ее топологию: какие виды труда близки между собой, а какие, напротив, далеки; какие виды труда входят в ту или иную специальность и, далее, в профессию, и т. д. В то же время, общая классификация современных видов труда по ряду объективных причин представляет собой крайне сложную задачу [11], в силу чего практически все известные официальные классификации отстают, не успевают за динамичными изменениями сферы труда. При этом в оперативном плане подобные трудности затрагивают, в первую очередь, актуальную структуру конкретных видов труда, специальностей и профессий, а в стратегическом плане время от времени требуют кардинального пересмотра фундаментальных классификационных оснований. Примером подобных глубинных трансформаций может служить расширение в психологии труда базовых типов профессиональной деятельности: сначала, в 1960–1980-е гг. на основе развития субъектного подхода (С. Л. Рубинштейн и др.) и выявления специфики субъект-субъектных отношений, детерминирующих общение, межличностное понимание и межсубъектное взаимодействие (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, Б. Ф. Ломов, А. В. Петровский и др.), концептуально оформилось выделение двух базовых типов профессиональной деятельности – субъект-объектного и субъект-субъектного (Е. А. Климов, В. Д. Шадриков и др.) [6].

Такая типизация позволила на новом методологическом уровне подойти к изучению многих важнейших разновидностей профессиональной деятельности (педагогической, управленческой и др.). В то же время, к началу XXI века стремительная информатизация с объективной необходимостью потребовала следующего, нового расширения. В рамках субъектно-информационного подхода (С. Л. Ленъков) был выделен новый, третий базовый тип профессиональной деятельности – субъектно-информационный [8], дополняющий традиционные субъект-объектный и субъект-субъектный типы. Таким образом, все виды современного труда по характеру доминирующих в них взаимодействий можно разделить на три базовых типа, которые далее будем называть объектным, субъектным и информационным.

С помощью метасистемного подхода показано, что профессиональная деятельность информационного типа обладает качественной спецификой [4], проявляющейся в ее структурно-уровневой организации [5]. На основе интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности показано, что любая профессиональная деятельность по своему предметному содержанию относится к одному из следующих типов: объектному, субъектному, информационному или интегративному,

обладающему существенной представленностью предыдущих типов [13]. Из этого следует, что профессии информационной сферы могут относиться либо к информационному, либо к интегративному типу. Из этих двух случаев в рамках исследования сосредоточим внимание на первом, в котором информационный тип деятельности представлен «в чистом виде», без существенно затрудняющих анализ его качественной специфики значительных проявлений субъект-объектных и субъект-субъектных взаимодействий.

Парадокс объективированной субъектности

Своеобразная «отраженная», индуцированная активность воздействия на человека материального мира (включая объективированную информацию, представленную в виде текстов, знаков и в иных формах) давно зафиксирована во многих психологических концепциях. Например, М. М. Бахтин отмечал: «Текст не вещь, а поэтому второе сознание, сознание воспринимающего, никак нельзя элиминировать или нейтрализовать» [3, с. 301]. Вместе с тем, развитие кибертехнологий с объективной необходимостью потребовало более смелого и интенсивного расширения взглядов на возможности реализации субъектных, по сути, функций посредством структур иной природы. В то же время, можно отметить, что, если в современных исследованиях киберсоциализации фактически признаны ее агенты, акторы и т. п. [9, 10], то в психологии труда подобные квазисубъекты пока не получили широкого признания и применения. Вместе с тем, необходимость в их рассмотрении и учете является вполне объективной – без этого феноменология деятельности информационного типа является существенно редуцированной, а ее изучение лишается многих новых и перспективных объяснительных возможностей.

В рамках исследования рассмотрим роль некоторых из таких «субъектоподобных» составляющих деятельности информационного типа. Для этого заметим, что уже в некоторых классических концепциях психологической теории отношений фиксировался не только сам факт, но и направление взаимодействия между субъектом и объектом [7]. Эта идея поддерживается и во многих современных исследованиях. Так, в рамках экопсихологического подхода (С. Д. Дерябо, В. И. Панов, В. А. Ясвин и др.) дифференцируются, в частности, такие типы взаимодействия, как субъект-объектное и объект-субъектное [15, с. 5]. Применяя эту идею к случаю профессиональной деятельности информационного типа, заметим, что ее продукт, которым является определенная информация (текст, картин-

ка, видео, аудио, анимация, данные, компьютерная программа, веб-сайт и др.), может создаваться с разными конечными целями своего применения.

Профессиональная деятельность информационного типа представлена такими профессиями и специальностями, как программист, аналитик данных, веб-дизайнер и мн. др. Дифференцируя данный тип деятельности, мы констатируем, что в нем относительно слабо представлены взаимодействия субъекта труда с материальными объектами и с другими людьми (субъектами), а доминируют взаимодействия именно с информацией. Однако, выполняя более глубокий, подтверждающий анализ содержания уже непосредственно такой деятельности – казалось бы, чисто информационной, мы сталкиваемся со следующим явлением: та информация, с которой взаимодействует подобный субъект труда, сама по себе качественно неоднородна и может иметь некоторые признаки как объектности, так и субъектности. К первому варианту относится случай, когда обработка информации выполняется механически (например, форматирование по заданному шаблону или поиск ошибок-опечаток).

Ко второму варианту относятся следующие случаи: а) когда обработка информации выполняется с учетом субъективных требований и пожеланий внешнего субъекта (заказчика, руководителя и др.), а также субъектных особенностей ее будущего потребителя (вопросы дружественного интерфейса, социокультурной обусловленности и т. п.); б) когда обрабатываемая информация имеет выраженные признаки квазисубъекта, обладая активностью, сопротивлением к изменениям, иммерсивностью и т. п. квазисубъектными свойствами, позволяющими ей, в том числе, оказывать последующее воздействие на тех субъектов или даже на те объекты (например, компьютерную технику), для которых она предназначена.

В этом проявляется *парадокс объективированной субъектности*: с одной стороны субъект труда непосредственно не имеет дела с субъект-субъектными и субъект-объектными взаимодействиями, но с другой – в его труде отчетливо проявляются признаки таких взаимодействий, реализуемых посредством особой, обладающей квазисубъектными свойствами информации, являющейся выходным продуктом деятельности данного субъекта труда.

Таким образом, продукт труда информационного типа может быть ориентирован на последующее использование во взаимодействиях: а) с субъектом, б) с объектом, в) с другой информацией. Казалось бы, эти взаимодействия разнородны, но у них можно выделить фундаментальную особенность: все они, так или иначе, подразумевают реализацию определенных субъектных функций, зафиксиро-

ванных, объективированных в той выходной информации, которую субъект труда выдает в качестве продукта своей деятельности. Этот объективированный, «кристаллизованный» в создаваемой информации субъектный потенциал можно назвать объективированной субъектностью. Такое прогностическое, антиципирующее внимание субъекта труда к информационному продукту своей деятельности накладывает отпечаток на всю организацию его профессиональной деятельности, соответствующим образом изменяя, в том числе, ее чувственную (по А. Н. Леонтьеву) или биодинамическую (по В. П. Зинченко) «ткань». Сам же продукт, реализуя заложенную в нем объективированную субъектность, открывает новые субъектно-обусловленные возможности его использования (взаимодействия с ним) — эффордансы в вариантах Дж. Гибсона или Д. Нормана, свойства навязывания по К. Коффке или валентности объекта в теории поля К. Левина. Все эти понятия, хотя и были в свое время развиты для случая взаимодействий объекта именно с субъектом (а также с квазисубъектом, представленным животным), но могут быть, с нашей точки зрения, распространены и на взаимодействие с акторами (или агентами) иной природы — материальной и/или информационной.

С другой стороны, наш подход в определенной мере созвучен идее об излишней редуцированности, методологической недостаточности в современных условиях диады «субъект—объект» при изучении профессиональной деятельности субъекта труда, которую развивает В. А. Толочек, обосновывая необходимость перехода к триадам «иные субъекты (например, руководитель или рабочая группа)—субъект труда—объект труда» и предложив для характеристики субъект-субъектного взаимодействия в рамках подобных триад конструкт «психологическая ниша» [16, 17]. В нашем подходе производится аналогичное расширение диады «субъект—объект», но в другом — противоположном направлении: за счет выявления в объекте информационного труда скрытой, объективированной субъектности и последующего анализа «продолженного» взаимодействия субъекта труда, репрезентированного посредством такой субъектности, с новым, дополнительным объектом (в широком смысле), который может иметь природу субъектную (например, субъекты-пользователи), объектную (например, технические устройства, управляемые с помощью программы, созданной субъектом труда) или информационную (например, данные обрабатываемые с помощью аналогичной программы).

Итак, специалист в профессиях информационного типа с необходимостью должен понимать, учитывать, прогнозировать об-

суждаемую новую, объективированную субъектность. Например, в виртуальной реальности, создаваемой с помощью кибертехнологий, «виртуальные объекты обладают заданными программистом свойствами» [14, с. 87], определяющими онтологию виртуальной реальности как важной структурной составляющей современного киберпространства. С учетом этого программист, например, должен предусматривать, просчитывать возможные типичные ошибки будущих пользователей его программы, особенности их интеллектуального развития, социокультурного опыта и т. п., более того – даже специфику их мотивации. В этом плане субъектность, объективированная в продукте-информации, предвосхищает, осмысляет и учитывает многие подобные обстоятельства в отношении ее будущих субъектов-реципиентов. Процесс создания объективированной подобным образом субъектности представляет собой специфическую разновидность экстерииоризации, поскольку, согласно Б. Г. Ананьеву, продукт труда сам по себе есть «овеществление и осуществление (экстерииоризация) сущностных сил человека» [1, с. 266] и при этом экстерииоризация как переход внутренних действий и операций во внешние «не есть лишь объективация и опредмечивание, но есть воплощение замыслов, реализация планов и программ построения новых объектов – в общем, созидание» [1, с. 270].

С другой стороны, ситуация, когда объективированная субъектность, представленная в информации, не имеет своего адекватного учета и продолжения, часто встречается в работе специалистов информационной сферы, особенно таких, труд которых относится не к чисто информационному, а к интегративному типу, объединяющему информационные и межсубъектные профессиональные взаимодействия (сотрудники колл-центров, служб техподдержки и т. п.), когда руководство, пытаясь минимизировать требования к квалификации персонала (и, соответственно, расходы на оплату труда), заставляет сотрудников действовать строго в пределах ограниченного числа заранее прописанных «скриптов». В итоге такой сотрудник оказывается не готов к разрешению многих конфликтных ситуаций, к которым приводит воздействие этих скриптов на клиентов, т. е., по сути, заложенной в этих скриптах объективированной субъектности, не конгруэнтной сложившейся у клиента проблемной ситуации. Однако подобная редукция объективированной субъектности не соответствует, очевидно, нормативным целям деятельности и характеризует, скорее, низкий уровень профессионального развития как подобных индивидуальных субъектов труда, так и представляющих их трудовых организаций (как коллективных, групповых субъектов труда).

Таким образом, для высоко профессиональных, полноценных субъектов труда в профессиях информационного типа характерны:

- с одной стороны, невысокая выраженность соответствия субъектному типу профессий, т. е. относительно невысокая представленность в деятельности традиционных межсубъектных взаимодействий (в частности, взаимодействий «лицом к лицу» и «удаленных» взаимодействий, непосредственной или опосредованной вербальной и/или невербальной коммуникации и т. д.);
- с другой стороны, широкая представленность включенности практически во всех составляющих профессиональной деятельности новой, объективированной, распространенной, продолженной и опосредованной субъектности, связанной с акторностью и агентностью.

Данное противоречие характеризует парадокс объективированной субъектности, упомянутый в названии нашей статьи. Заметим также, что рассматриваемый феномен объективированной субъектности, имеющей характер как бы «вторичной» субъектности, субъектности 2-го порядка имеет некоторые аналогии с рядом других феноменов: рефлексии 2-го порядка (В. А. Лефевр, А. В. Карпов и др.); метапознания, изучаемого с позиций современных концепций метакогнитивизма; онтологии виртуальной реальности [2, 14]. Кроме того, представленный в данном исследовании подход согласуется со многими положениями культурно-исторической теории Л. С. Выготского (например, об интериоризации и экстериоризации, о роли знака и др.), продолжающей оказывать существенное влияние на развитие мировой психологии [30].

Потенциальным прикладным «выходом» полученных результатов служит изменение в профессиях информационного типа требований к субъекту труда, детерминируемое феноменом объективированной субъектности. При этом одновременно с расширением нормативной цели деятельности и критериев ее эффективности должны, очевидно, дополняться и профессионально важные качества субъекта труда — за счет включения в их состав знаний относительно того, как с создаваемой информацией будут взаимодействовать, в зависимости от подтипа деятельности, другие субъекты, либо «способные» к информационному взаимодействию материальные объекты, либо аналогично обусловленные информационные структуры.

С учетом обусловленной полученными результатами необходимости модернизации профессиональной подготовки субъекта труда для профессий информационного типа удивительно пророческим

выглядит рассуждение Б. Г. Ананьева о том, что человек как потребитель информации, вырабатываемой современным человечеством, может быть обучен сравнительно быстро, однако «все становится куда более сложным, когда мы рассматриваем воспитательные проблемы обучения как средства формирования человека в качестве субъекта познания, производителя новой информации, способного созидать новые ценности культуры и техники» [1, с. 83–84].

Заключение

Профессиональная деятельность информационного типа, несмотря на широкие психологические исследования, изучается пока преимущественно «в ширину»: накапливаются данные о психологических особенностях представителей тех или иных конкретных видов информационного труда, выявляются факторы и детерминанты подобных видов деятельности. В то же время, пришло время усилить изучение деятельности информационного типа «в глубину». В частности, целесообразно обратить внимание на выявленные в ходе нашего исследования и характерные для подобной деятельности парадоксы «классификационной рекурсии» и «объективированной субъектности». Более детальное изучение подобных феноменов потребует качественно новой операционализации используемых конструктов, создания новых исследовательских методов и психодиагностических средств. Вместе с тем, затраченные на этом пути усилия, как нам представляется, не будут напрасны: более глубокое понимание специфики профессиональной деятельности информационного характера позволит, помимо совершенствования самой по себе подобной деятельности, подойти к более глубокому пониманию и значительно более общих вопросов взаимодействия человека с современным киберпространством — в частности, вопросов киберсоциализации подрастающих поколений, для которых социализация в киберсреде все больше становится доминирующей формой социализации.

Литература

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. 3-е изд. СПб.: Питер, 2001.
2. Барabanщиков В. А., Селиванов В. В. VR-онтология // Психология когнитивных процессов. 2020. №9. С. 8–19.
3. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. М.: Искусство, 1986.

4. Карпов А. В. О субъектно-информационном классе деятельности // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2018. № 2 (36). С. 12–22.
5. Карпов А. В., Леньков С. Л. Структурно-функциональное строение профессиональной деятельности информационного характера. Тверь: Тверской гос. ун-т, 2006.
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 1996.
7. Левченко Е. В. История и теория психологии отношений / Отв. ред. А. А. Крылов. СПб.: Алетейя, 2003.
8. Леньков С. Л. Субъектно-информационный подход к психологическим исследованиям: учеб. пособие. Тверь: Тверской гос. ун-т, 2001. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42979173> (дата обращения: 25.06.2021).
9. Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Вовлеченность в киберсоциализацию как новый фактор психологического благополучия // Публичное/частное в современной цивилизации: сб. науч. тр. XXII российской науч.-практ. конф. (с междунар. участием) (г. Екатеринбург, 16–17 апреля 2020 года) / Ред. Л. А. Закс и др. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2020. С. 276–282. doi: 10.35853/UfH-Public/Private-2020-37.
10. Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Действие в киберпространстве // Мир психологии. 2020. № 2 (102). С. 231–244.
11. Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Это неуловимое понятие профессии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 9–38.
12. Панов В. И. Этапы овладения профессиональными действиями: экопсихологическая модель становления субъектности // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2016. № 4. С. 16–25.
13. Рубцова Н. Е. Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности. Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011.
14. Селиванов В. В. Личностная динамика субъекта в виртуальной реальности // Методология, теория, история психологии личности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Никитина, Н. Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. С. 86–96.
15. Субъект-средовые взаимодействия: экопсихологический подход к развитию психики (Коллективная монография) / Под. ред. М. О. Мдивани. М.: Перо, 2017. URL: <https://www.pirao.ru/upload/iblock/375/ekorodkhod.pdf> (дата обращения: 25.06.2021).
16. Толочек В. А. Профессиональный менталитет как динамичное образование // Известия Саратовского университета. Новая

- сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2020. Т. 9. № 4 (36). С. 338–349. doi: 10.18500/2304-9790-2020-9-4-338-349.
17. Толочек В. А. Ситуация как единица взаимодействия субъектов в системах «субъект–субъект» и «субъект–группа» // Новая психология профессионального труда педагога: от нестабильной реальности к устойчивому развитию: сб. статей / Под ред. Л. М. Митиной. М.: Психологический институт РАО, 2021. С. 29–32. doi: 10.24412/cl-36422-2021-1-29-32.
 18. Blackwell A. F., Petre M., Church L. Fifty years of the Psychology of Programming // *International Journal of Human–Computer Studies*. 2019. V. 131. P. 52–63. doi: 10.1016/j.ijhcs.2019.06.009.
 19. Brunelle E., Fortin J.-A. Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers’ and office workers’ job satisfaction through the lens of self-determination theory // *SAGE Open*. 2021. V. 1. № 1. doi: 10.1177/2158244020985516.
 20. Doukakis S. Exploring brain activity and transforming knowledge in visual and textual programming using neuroeducation approaches // *AIMS Neuroscience*. 2019. V. 6. № 3. P. 175–190. doi: 10.3934/Neuroscience.2019.3.175.
 21. Girardi D., Lanubile F., Novielli N., Serebrenik A. Emotions and perceived productivity of software developers at the workplace // *IEEE Transactions on Software Engineering*. 2021. P. 1. doi: 10.1109/TSE.2021.3087906.
 22. Graziotin D., Fagerholm F., Wang X., Abrahamsson P. What happens when software developers are (un)happy // *Journal of Systems and Software*. 2018. V. 140. P. 32–47. doi: 10.1016/j.jss.2018.02.041.
 23. Heras-Escribano M. *The Philosophy of Affordances*. Palgrave Macmillan, 2019. doi: 10.1007/978-3-319-98830-6.
 24. Izu C., Mirolo C. Learning transfer in novice programmers: A preliminary study // *Proceedings of the 26th ACM Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education*. V. 1. N. Y.: Association for Computing Machinery, 2021. P. 178–184. doi: 10.1145/3430665.3456336
 25. Joseph D., Ng K., Koh C., Ang S. Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling and model development // *MIS Quarterly*. 2007. V. 31. № 3. P. 547–577. doi: 10.2307/25148807.
 26. Lo Presti P. Persons and affordances // *Ecological Psychology*. 2020. V. 32. № 1. P. 25–40. doi: 10.1080/10407413.2019.1689821.
 27. Merton R. K. *Social Theory and Social Structure*. 1968 Enlarged Edition. N. Y.: The Free Press, 1968.
 28. Prather J., Pettit R., McMurry K., Peters A., Homer J., Cohen M. Metacognitive difficulties faced by novice programmers in automated assess-

- ment tools // Proceedings of the 2018 ACM Conference on International Computing Education Research. N. Y.: Association for Computing Machinery, 2018. P. 41–50. doi: 10.1145/3230977.3230981.
29. Psychology of Programming / J. M. Hoc, T. R. G. Green, R. Samurçay, D. J. Gilmore (Eds). London: Academic Press, 1990.
 30. Questioning Vygotsky's Legacy: Scientific Psychology or Heroic Cult / A. Yasnitsky (Ed.). Abingdon, Oxon; N. Y.: Routledge, 2018.
 31. Ralph P., Baltes S., Adisaputri G., Torkar R., Kovalenko V., Kalinowski M., Novielli N., Yoo S., Devroey X., Tan X., Zhou M., Turhan B., Hoda R., Hata H., Robles G., Fard A. M., Alkadhi R. Pandemic programming // Empirical Software Engineering. 2020. V. 25. № 6. P. 4927–4961. doi: 10.1007/s10664-020-09875-y.
 32. Rum S., Ismail M. A. Metacognitive awareness assessment and introductory computer programming course achievement at university // The International Arab Journal of Information Technology. 2016. V. 13. № 6. P. 667–676.
 33. Storey M., Zimmermann T., Bird C., Czerwonka J., Murphy B., Kalliamvakou E. Towards a theory of software developer job satisfaction and perceived productivity // IEEE Transactions on Software Engineering. 2019. P. 1–1. doi: 10.1109/TSE.2019.2944354.
 34. Studying the Novice Programmer / E. Soloway, J. C. Spohrer (Eds). N. Y.—London: Psychology Press, 1988.
 35. The Cambridge Handbook of Computing Education Research / S. A. Fincher, A. V. Robins (Eds). Cambridge: Cambridge University Press, 2019. doi: 10.1017/9781108654555.
 36. Valbona M. K., Mascarilla-Miro O. Job satisfaction. The case of information technology (IT) professionals in Spain // UCJC Business and Society Review. 2018. № 58. P. 36–51. doi: 10.3232/UBR.2018.V15.N2.02.

The paradox of objectified subjectness in professions of the informational type

S. L. Lenkov¹, N. E. Rubtsova²

Department of Advanced Scientific Research of the Russian Academy
of Education, Moscow, Russia, new_psy@mail.ru

Department of General Psychology and Labor Psychology
of the Russian New University, Moscow, Russia, hope432810@yandex.ru

The article considers one of the fundamental features of the informational type's professional activity, which characterizes the “continued (extended)” representation of the labor subject in created by him the informational product (result) of activity and is analyzed using the concept of objectified sub-

jectness. It is shown that the objectified subjectness has a paradoxical character in relation to this type of activity: on the one hand, in such activities, by definition, interactions with information dominate among the interactions of the labor subject, and, accordingly, interactions with other subjects and material objects are reduced. On the other hand, in the conditions of modern cyberspace, objectified subjectness is able to generate, to induce prolonged, indirect interactions of all three basic types (with objects, subjects and information) for the labor subject. Although such interactions in relation to the considered professional activity formally have a “post-activity” character, in fact, they must necessarily be taken into account by the labor subject when organizing his activities and predicting its results. Because of this, the professional activity of the information type receives a new, more subtle and deep classification basis for distinguishing its subtypes corresponding to subject-subject, subject-object and subject-information interactions due to objectified subjectness. At the same time, this classification has a recursive character, being a kind of repetition at a qualitatively new level of the basic types of the original classification of professional activity.

Keywords: labor psychology, profession, professional activity, informational type of activity, labor subject, information, objectified subjectness, cyberspace.

Об актуальности изучения роли рефлексии в формировании стилей деятельности

Ю. И. Лобанова

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный
университет, С.-Петербург, gretta25@list.ru*

Рассматривается значение стилей как ресурсов для раскрытия возможностей субъекта деятельности и его самоактуализации. Приводятся результаты теоретического анализа целого ряда работ российских и зарубежных исследователей, посвященных изучению стилей, проявляющихся в сфере дорожного движения у водителей автотранспортных средств (включая опасное и агрессивное автовождение) и обосновывается важность изучения факторов и условий неэффективного стилового приспособления – формирования так называемых «псевдостилей» – наравне со стилями, способствующими успешности в деятельности. Указывается на связь успешности стилового приспособления со способностью субъекта к эффективному отбору способов и средств деятельности и значение рефлексии для осуществления этого отбора. Через анализ современных моделей стилей деятельности и основных понятий психологии рефлексии и психологии смыслов обосновывается актуальность изучения роли и места рефлексии в формировании стилей деятельности. Предлагается модель формирования стиля деятельности как процесса, включающего предметную и социально-психологическую рефлексия.

Ключевые слова: стили, псевдостили, стили вождения, рефлексия, эмоции, модели стилей деятельности.

Исследователями, работающими в разных областях психологической науки и решающими разные задачи, было показано, что:

1. Для раскрытия своего потенциала люди стремятся к освоению разных сфер деятельности [22].

2. Разные деятельности (тем более профессиональные виды деятельности) в силу их специфики предъявляют кандидатов в субъекты и к субъектам деятельности различные требования по профессионально важным качествам [10, 11, 12, 28, 30].
3. Люди в силу индивидуальных различий в неодинаковой мере им соответствуют.
4. Проблема несоответствия частично может быть решена за счет стилевого приспособления с опорой на такие механизмы как адаптация, компенсация и коррекция [8, 10, 11, 12, 19, 29, 30].

В советско-российской науке основное внимание уделялось стилям, способствующим достижению успеха в деятельности. Если же рассматривать предметные сферы, на базе которых в основном изучались индивидуальные и типовые стили деятельности, то в основном это – профессиональная деятельность [8, 10, 11, 12, 31] и спорт высших достижений [28, 29, 30].

Оценка результатов, достигаемых в профессиональной деятельности, как правило достаточно объективна и носит внешний по отношению к субъекту характер. Недостижение требуемого уровня результативности может явиться поводом для наложения соответствующих социальных санкций, что несомненно создает предпосылки для формирования у субъекта адекватной самооценки как результатов собственной деятельности, так и способов и средств деятельности, используемых для их достижения.

В спорте складывается аналогичная ситуация, но здесь помимо результатов деятельности добавляются требования и по уровню эффективности – если на достижение результатов будут тратиться слишком много ресурсов, то в спорт высших достижений человек не попадет – либо не позволит здоровье, либо не хватит времени на освоение нужных программ к нужному сроку, либо тренер предпочтет более способного ученика, на которого ему будет тратить меньше собственных сил и времени.

При этом несколько в стороне от масштабных научных исследований осталась любительская сфера, в которой человек тоже может заниматься трудовой деятельностью, и при этом являться основным потребителем создаваемых им же услуг и товаров. И так же, как и в профессиональной деятельности склонен к обретению стиля деятельности. Одна из самых показательных сфер в этом отношении – это автовождение.

Стилевое же приспособление (особенно в любительской сфере) не всегда дает желаемые результаты – особенно очевидным это становится при анализе стилей, формирующихся у водителей авто-

транспортных средств. В сфере дорожного движения псевдостили (устойчивые наборы способов и средств деятельности, не способствующие достижению успешности в деятельности) встречаются почти наравне с истинными стилями (см. таблицу 1) – в противном случае статистика дорожно-транспортной аварийности носила бы иной характер) [2, 3, 4, 6, 7, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 24, 26, 32, 33, 34, 35–45].

Условия, причины и факторы неэффективного стилевого приспособления требуют самого внимательного рассмотрения, так как их понимание может стать для субъекта ключом к расширению его возможностей, ведь гармоничные стили по праву считаются ресурсами человека [29].

Проблемы стилевого приспособления имеют отношение к способности субъекта к отбору и использованию (неэффективных) способов и средств деятельности. Современные модели стилей деятельности помимо способов и средств осуществления деятельности, идеальных регуляторов деятельности включают и субъективно удобные условия деятельности. Предлагая модель стиля деятельности, включающую эмоции как элемент субъективно удобных условий деятельности, В. А. Толочек ограничивается их упоминанием: «Итак, под субъективно удобными условиями (СУУД) мы понимаем сплав осознанного и неосознанного, одну из первых структур и в последующем один из первичных факторов формирования стиля как целостной и завершенной системы адаптации человека к среде, детерминирующей его последующие „этажи“ (уровни, характеристики). СУУД есть эмоциональная память, своего рода „прошлое“ субъекта, его „зоны комфорта“, эмоциональные оценки успешности, играющие заметную роль в адаптации субъекта к требованиям деятельности и направляющие эту адаптацию на определенную часть ее условий и требований» [29, с. 278]. Попытки изучения другими авторами анализа роли, места, функций эмоций в формировании стилей единичны и разрознены.

Следует отметить, что в отношении автовождения и зарубежными, и российскими авторами изучались связи между выраженностью у водителя положительных эмоций в процессе автовождения (спокойствия, уверенности, удовольствия) и сохраняющейся надежностью деятельности (отсутствием аварий в опыте), а также между выраженностью таких негативных эмоций, как страх, гнев, тревога и более высоким уровнем аварийности соответственно [39, 45]. Так, например, рассуждая о привычках, проявляющихся у водителей, О. Taubman–Ben-Agi к стилю вождения относит частоту маневрирования (перестроений) и особенности выбора ими скорости [45]. Выделяя четыре стиля вождения, связанных с наиболее

Таблица 1

Стили и псевдостили (в дорожном движении).
Факторы детерминации [1, 2, 8, 9, 10, 14]

Исследуемый стиль	Наличие стилей и псевдостилей	Факторы-детерминанты	Исследователи
Стили деятельности водителей легковых и грузовых автомобилей	Нет	Свойства ЦНС	Я. Стреляу
Стратегия управления ТС	Аварийность водителей, но не стилей	Скорость переключение внимания	Т. Полянова
Стили управления ТС А. Н. Романов	В зависимости от темперамента – более и менее адаптивные стили	Типы темперамента	А. Н. Романов
Стили управления ТС	Спортивный стиль как самый безопасный и другие – менее безопасные	Подготовка водителя	Б. Д. Ефремов
Стили управления ТС (пилотирования)	Стили пилотирования, по-разному связанные с безопасностью	Подготовка водителя Технические характеристики ТС Системы автомобиля	М. С. Горбачев
ИсД водителя в структуре стиля вождения как типичные особенности дорожного поведения	Индивидуальные стиль деятельности (компенсированный, компенсирующий, гармоничный)	Индивидуально-типологические особенности, уровень пригодности к вождению, личностные особенности (акцентуации личности)	Ю. И. Лобанова
Стили вождения	Стили вождения: опасный, небезопасный и безопасный	Постоянные факторы: индивидуально-типологические особенности, пригодность к вождению, личностные особенности (акцентуации личности), социальные ситуативные (переменные) факторы: состояние водителя, дорожная среда, транспортное средство, социальные регуляторы активности, подготовка водителя и стиль вождения инструктора	Ю. И. Лобанова

Продолжение таблицы 1

Исследуемый стиль	Наличие стилей и псевдостилей	Факторы-детерминанты	Исследователи
Стили вождения	Стили и псевдостили	Ценности Стиль вождения родителей Экстраверсия—интроверсия Застенчивость Экстраверсия—интроверсия	O. Taubman- Ben-Ari G. Miller
Стили вождения	Стили и псевдостили	Дисциплинированность, ответственность, самоконтроль, агрессивность, склонность к риску, стремление к самоутверждению, тревожность, самонадеянность, энергичность (активность)	В. Е. Петров
Стили вождения	Стили и псевдостили	Пол	И. В. Боровская
Стили вождения	Стили и псевдостили	Пол	Н. С. Астрейко
Зарубежные авторы:	Разные стили вождения	Пол Родственные-дружеские отношения с пассажирами Стиль вождения родителей	Т. Oskana М. Moller
Вождение	Рискованное дорожное поведение	Возраст	В. Scott-Parker M. Leandro
Вождение	Динамика (выбор скорости)	Цель поездки	G. A. Santosoa
Вождение	Динамика движения (выбор скорости)	Количество пассажиров в автомобиле	J. F. Fleiter
Вождение	Рискованное вождение	Склонность к риску	M. Paaveta T. Rosenbloom
Вождение	Агрессивное вождение	Профессиональная принадлежность	D. E. Milesa
Стили вождения	Стили и псевдостили	Наличие и особенности психиатрического диагноза Мотивация. Способность к саморегуляции поведения	А. С. Василь- ченко

часто возникающими у водителя эмоциями (радостью и эйфорией, гневом и раздражением, спокойствием и уверенностью, напряженностью и тревогой), невысокую частоту маневров и «внимательность к дороге, к маршруту» О. Taubman-Ben-Ari приписывает водителям, склонным испытывать за рулем спокойствие и уверенность [45]. Таким образом, важным фактором, тесно связанным со стилем вождения, О. Taubman-Ben-Ari считает типичные для водителя эмоции, возникающие в процессе автовождения. Но как детерминанты стиля и в ее работах эмоции не рассматриваются.

В отдельных исследованиях отечественных специалистов сопоставлялись типичные эмоции, возникающие у водителя в процессе автовождения, и характерный для него стиль деятельности (например, спокойствие и уверенность оказались присущими водителям с планирующим стилем деятельности) [19, 20]. Однако и на уровне прикладных исследований связям между эмоциями и стилями пока тоже уделяется недостаточное внимание, тогда как именно они могут быть ключевыми для понимания сложностей в становлении эффективного стиля.

В связи с обнаруженным упущением представляется архиважным исследовать именно роль эмоций (эмоциональная память – по нашему мнению – это и есть указание на значимость аффективного компонента в формировании стиля, но детали требуют изучения) для эффективности отбора способов и средств осуществления деятельности.

Проблема исследований роли эмоций в становлении стиля заключается в том, что эмоции – сложные и неоднозначные психические явления. Так, рядом авторов показывалось значение смысловой регуляции деятельности, поведения и мышления, а также эмоциональной [1, 5, 9, 13, 25]. При этом соотношения эмоциональной и смысловой регуляции представляются ими совершенно по-разному: от идентификации до разведения с противопоставлением [13]. Однако и принципы, и способы деятельности, и личностные смыслы, и собственно эмоции (при интерпретации эмоций как прототипических форм личностных смыслов) – по всей видимости, являются предметом рефлексии [15].

С точки зрения содержания рефлексии, разные авторы дают очень разные классификации: начиная от простого противопоставления рефлексивное-арефлексивное и заканчивая, например, четырьмя типами рефлексии. Так, по мнению И. Н. Семёнова и С. Ю. Степанова, субъект может рефлексировать:

- 1) знания о ролевой структуре и позиционной организации коллективного взаимодействия – это кооперативный тип рефлексии;

- 2) представления о внутреннем мире другого человека и причинах тех или иных его поступков – это коммуникативный тип рефлексии;
- 3) свои поступки и образы собственного «Я» как индивидуальности – это личностный тип рефлексии;
- 4) знания об объекте и способы действия с ним – это интеллектуальный тип рефлексии [27].

Н. И. Гуткина, опираясь на классификацию И. Канта, считает возможным говорить о существовании как минимум двух типов рефлексии (в зависимости от ее предметного содержания), которые она называет логической (это рефлексия в области мышления) и личностной (рефлексия в области самосознания) [27]. А. В. Карпов также выделяет два типа рефлексии: логическую и регуляционную [9].

Ю. И. Лобанова различает два вида рефлексии – предметную и социально-психологическую [27]. Предметная рефлексия – это рефлексия, благодаря которой отображаются способы, основания, принципы действий субъекта (деятельности или поведения). Социальная – психологическая – рефлексия – та, благодаря которой субъект может отражать личностные смыслы (за себя и за другого). Под рефлексией при этом понимается «отражение принципов действий и смыслов» (в том числе личностных), а под рефлексивным механизмом соответственно «механизм фиксации личностных смыслов и принципов действий с последующим (возможным) включением их в самоконтроль и саморегуляцию деятельности и поведения посредством определения связей между конкретной ситуацией и мировоззрением личности» [15, с. 4]. При таком подходе к рефлексии изучение ее роли в формировании стилей обретает особую значимость, а существование единичных работ, посвященных исследованию связей между рефлексией и стилями [9] придает ему еще и должный уровень актуальности.

Если взять за основу модель стиля деятельности В. А. Толочка [29, с. 278–279] и использовать ее для описания процесса формирования стиля как некой последовательности этапов, переход между которыми предопределяет характер стиля (гармоничного или псевдо), а происходит только при получении обратной связи, то психологический механизм ее будет основан именно на рефлексии (предметной и социально-психологической). Рабочая же модель формирования стиля деятельности приобретет следующий вид:

1. Этап знакомства, первичного освоения в деятельности: опора на метод проб и ошибок – использование любых более или менее адекватных способов и средств деятельности. Промежуточными

- итогами данного этапа являются достижение или недостижение требуемого (или запланированного результата) и возникновение положительных или отрицательных эмоций соответственно. При достижении результата используемые способы и средства могут фиксироваться, при недостижении – пробоваться другие. При этом, как оценивание результата (его личностный смысл для субъекта), и собственно эмоции (как переживания), и их связь собственно с процессом освоения деятельности и достигаемыми результатами, могут в недостаточной мере (по тем или иным причинам) рефлексироваться субъектом, что и может стать препятствием для формирования гармоничного стиля деятельности.
2. Этап отбора способов и средств деятельности (из уже использованных ранее субъектом или известных ему благодаря обучению) – тех (в норме), которые связаны с переживанием положительных эмоций и достижением результата. Проблемы могут возникать в связи с недостаточным уровнем развития предметной рефлексии: субъект может недостаточно точно отражать принципы и способы деятельности (негативную роль, вероятно, как и на предыдущем этапе, могут сыграть психологические защиты личности).
 3. Этап оформления стиля на конкретном этапе профессионального развития: поиск возможностей организации деятельности для опоры на отобранные способы и средства деятельности. На третьем этапе проблемы уже могут быть связаны с чрезмерной жесткостью, константностью среды и условий и требований деятельности, в которых субъект осуществляет приспособление.

Расширение ресурсов субъекта и возможностей приспособления, по всей видимости, станут возможным благодаря изучению и преодолению проблем каждого этапа.

Литература

1. Артемьева Е. Ю. Психология субъективной семантики. ЛКИ, 2007.
2. Астрейко Н. С. Личностные факторы стиля вождения автомобиля // Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. 2019. № 1. С. 117–124.
3. Васильченко А. С., Шпорт С. В., Макурина А. П., Кабанова Т. Н., Сидорова А. С. Вклад нарушений когнитивной и эмоционально-волевой сферы в увеличение риска опасного вождения психически больных // Психическое здоровье. 2019. № 8. С. 37–42. doi: 10.25557/2074-014X.2019.08.37-42.

4. Васильченко А. С., Макурина А. П., Сидорова А. С., Шпорт С. В. Профили индивидуально-психологических характеристик, обуславливающих опасный стиль вождения на дорогах // Психическое здоровье. 2019. № 7. С. 31–37. doi: 10.25557/2074-014X.2019.07.31-37.
5. Василюк Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). М.: Изд-во Московского ун-та, 1984.
6. Горбачев М. Г. Безопасное вождение современного автомобиля. М.: Рипол Классик, 2007.
7. Ефремов Б. Д., Оверин Ю. Д. Метод инструментальной оценки квалификации водителей // Техничко-технологические проблемы сервиса. 2012. Вып. 3. Т. 2. С. 51–55.
8. Ильин Е. П. Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. 1988. № 6. С. 85–93.
9. Карпов А. В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012.
10. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1969.
11. Климов Е. А. К вопросу о роли типологических свойств нервной системы в формировании индивидуального стиля трудовой деятельности // Тезисы докладов на II съезде Общества психологов СССР. Вып. 5. М., 1963.
12. Климов Е. А. К проблеме формирования индивидуального стиля трудовой деятельности // Итоговая научная конференция Казанского ун-та за 1961 г. Секция педагогики и психологии. Казань, 1962.
13. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 4-е изд., испр. и доп. М.: Смысл, 2019.
14. Лобанова Ю. И. Индивидуальный стиль деятельности как прогностический фактор надежности водителя // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2017. № 2. С. 83–94.
15. Лобанова Ю. И. Исследование влияния особенностей рефлексивного механизма на успешность профессиональной подготовки современного специалиста: автореферат дис. ... канд. психолог. наук. СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 1998.
16. Лобанова Ю. И. О возможностях прогноза аварийности водителей // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. «Психология». 2017. Т. 10. № 1. С. 74–87. doi: 10.14529/psy170108.
17. Лобанова Ю. И. Особенности стиля вождения «аварийных» и «безаварийных» водителей // Вестник Южно-Уральского государст-

- венного университета. Сер. «Психология». 2016. Т. 9. № 3. С. 87–94. doi: 10.14529/psy160309.
18. Лобанова Ю. И. Планирующий стиль деятельности: диагностика, описание, компенсационные возможности // Вестник гражданских инженеров. 2014. № 4. С. 140–147.
 19. Лобанова Ю. И. Психология безопасного автовождения: моногр. СПб.: СПбГАСУ, 2016.
 20. Лобанова Ю. И., Носова И. С. Типичные эмоции, склонность к планирующему стилю деятельности и аварийность водителей // Материалы III международной научно-практической конференции «Человек и транспорт. Эффективность. Безопасность. Эргономика». Санкт-Петербург, 15–18 сентября. СПб., 2014. С. 73–77
 21. Лобанова Ю. И., Боровская И. В. Гендер как фактор формирования стиля вождения // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 146–165.
 22. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Евразия, 1997.
 23. Петров В. Е. Психологический анализ проблемы опасного стиля управления транспортным средством // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 8 (64). С. 556–565.
 24. Полянова Т. А. Стратегия деятельности водителей автомобилей в связи с индивидуальными особенностями: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М.: МГУ, 1989. 22 с.
 25. Пономарёв Я. А. Психология творчества М.: Наука, 1976.
 26. Романов А. Н. Автотранспортная психология. М.: Академия, 2002.
 27. Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Рефлексия в организации творческого мышления и саморазвитии личности // Вопросы психологии. 1983. № 2.
 28. Толочек В. А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
 29. Толочек В. А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
 30. Толочек В. А. Стилиевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». № 3. 1995. С. 11–19.
 31. Щукин М. Р. Структура индивидуального стиля деятельности и условия формирования: автореф. дисс. д-ра психол. наук. Новосибирск, 1994.
 32. Baloguna S. K., Shengea N. A., S. E. Samuel Psychosocial factors influencing aggressive driving among commercial and private automobile

- drivers in Lagos metropolis // *The Social Science Journal*. 2012. V. 496. P. 83–89. doi: 10.1016/j.soscij.2011.07.004.
33. Berdoulata E., Vavassorib E, Muñoz Sastrea M. T. Driving anger, emotional and instrumental aggressiveness and impulsiveness in the prediction of aggressive e and transgressive driving // *Accident Analysis & Prevention*. 2013. V. 50. P. 758–767. doi: 10.1016/j.aap.2012.06.029.
 34. Fleiter J. F., Lennon A., Watson B. How do other people influence your driving speed? Exploring the “who” and the “how” of social influences on speeding from a qualitative perspective // *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2010. V. 13. Iss. 1. P. 49–62. doi: 10.1016/j.trf.2009.10.002.
 35. Leandro M. Young drivers and speed selection: A model guided by the Theory of Planned Behavior // *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2012. V. 15. Iss. 3. P. 219–232. doi: 10.1016/j.trf.2011.12.011.
 36. Lobanova J. Psychological factors influencing creation of individual driving style characteristics and efficiency of instructing on practical vehicle driving // *World Applied Sciences Journal*. 2013. № 23 (7). P. 883–886. doi: 10.5829/idosi.wasj.2013.23.07.13110.
 37. Miller G., Taubman-Ben-Ari O. Driving styles among young novice drivers – The contribution of parental driving styles and personal characteristics // *Accident Analysis & Prevention*. 2010. V. 42. P. 558–570. doi: 10.1016/j.aap.2009.09.024.
 38. Milesa D. E., Johnson G. L. Aggressive driving behaviors: are there psychological and attitudinal predictors? // *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2013. V. 18. P. 1–10.
 39. Møller M., Sigurðardóttir S. B. The relationship between leisure time and driving style in two groups of male drivers // *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2009. V. 12. P. 462–469. doi: 10.1016/j.trf.2009.08.005.
 40. Özkana T., Lajunenb T. What causes the differences in driving between young men and women? The effects of gender roles and sex on young drivers’ driving behavior and self-assessment of skills // *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2006. V. 9. Iss. 4. P. 269–277. doi: 10.1016/j.trf.2006.01.005.
 41. Paavera M., Eensoob D., Kaasikb K., Vahta M., Mäestuc J., Harroa J. Preventing risky driving: A novel and efficient brief intervention focusing on acknowledgement of personal risk factors // *Accident Analysis & Prevention*. 2013. V. 50. P. 430–437. doi: 10.1016/j.aap.2012.05.019.
 42. Rosenbloom T., Shahar A., Elharar A., Danino O. Risk perception of driving as a function of advanced training aimed at recognizing and han-

- dling risks in demanding driving situations // *Accident Analysis & Prevention*. 2008. V. 40. Iss. 2. P. 697–703. doi: 10.1016/j.aap.2007.09.007.
43. Santosoa G. A., Maulinaa D., Adystiaa C., Oeib T. P. The influence of number of passengers and music genre on driving speed of young adult angkot drivers // *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2012. V. 15. Iss. 3. P. 219–232. doi: 10.1016/j.trf.2012.12.001.
 44. Scott-Parker B., Watson B., King M. J. Understanding the psychosocial factors influencing the risky behavior of young drivers // *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behavior*. 2009. V. 12. P. 470–482. doi: 10.1016/j.trf.2009.08.003.
 45. Taubman-Ben-Ari O., Yehiel D. Driving styles and their associations with personality and motivation // *Accident Analysis & Prevention*. 2012. V. 45. P. 416–422. doi: 10.1016/j.aap.2011.08.007.

About the relevance of studying the role of reflexia in formation styles of activity

Y. I. Lobanova

St Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering,
St Petersburg, gretta25@list.ru

The article points out the importance of styles as resources for revealing the capabilities of the subject of activity and its self-actualization. The article presents the results of a theoretical analysis of a number of works by Russian and foreign researchers devoted to the study of styles that manifest themselves in the field of road traffic among drivers of motor vehicles (including dangerous and aggressive driving) and substantiates the importance of studying the factors and conditions of ineffective style adaptation —the formation of so-called “pseudo-styles” — along with styles that contribute to success in activity. The connection of the success of the style adaptation with the ability of the subject to the effective selection of methods and means of activity and the importance of reflection for the implementation of this selection is indicated. Through the analysis of modern models of activity styles and the basic concepts of the psychology of reflection and the psychology of meanings, the relevance of studying the role and place of reflection in the formation of activity styles is justified. A model of the formation of the style of activity as a process involving subject and socio-psychological reflection is proposed.

Keywords: styles, pseudo-styles, driving styles, reflection, emotions, models of activity styles.

Формирование профессиональных представлений у студентов в процессе обучения

С. Г. Ловков

*ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный университет им. Козьмы
Минина», г. Нижний Новгород, Российская Федерация, lovscom@yandex.ru*

Рассматривается процесс формирования у студентов-психологов профессиональных представлений, как одного из ключевых компонентов профессиональной направленности личности. Анализ эмпирических данных показывает, что наиболее интенсивно процесс формирования протекает во время обучения в вузе. Вместе с тем, средний уровень развития профессиональных представлений к концу обучения остается невысоким. На основе анализа как теоретических, так и эмпирических исследований была выдвинута гипотеза о том, что одним из факторов, замедляющих процесс формирования профессиональных представлений, является возникновение у студентов негативных эмоциональных состояний. Для подтверждения этой гипотезы студенты экспериментальной группы были обучены приемам совладания с негативными переживаниями. Итогом стало значительное ускорение развития профессиональных представлений. Следовательно, можно утверждать, что возникновение негативных переживаний в ходе обучения является фактором, замедляющим развитие профессиональных представлений.

Ключевые слова: профессиональная направленность, профессиональные представления, студенты, профессиональное обучение, негативные переживания, субъектность.

Проблема самореализации человека в его профессиональной деятельности стоит в современном мире, как никогда, остро. Это объясняется как большим объемом знаний и умений, которыми должен обладать настоящий профессионал, так и необходимостью постоянной актуализации этих знаний и умений. Другими словами, у него

должна быть направленность на постоянное профессиональное развитие. При этом знания и умения перестают быть ценностью сами по себе, а становятся инструментами профессионального развития. Только в этом случае человек становится подлинным субъектом своей профессиональной деятельности.

Это обстоятельство заставляет по-новому взглянуть и на процесс профессионального обучения. Главной задачей учащегося является не получение знаний, умений и навыков, а встраивание их в контекст собственного становления в профессиональной деятельности. В этом смысле практически исчезает различие между профессиональным образованием и профессиональным развитием. И в том, и в другом случае высокие результаты достигаются за счет активности самого человека, его профессиональной направленности.

Одним из компонентов профессиональной направленности, соединяющим личностное и профессиональное, являются профессиональные представления. Среди отечественных исследователей они чаще всего как отношение субъекта к различным элементам семантического поля деятельности: целям, задачам, объектам, условиям, представителям профессионального сообщества [3, 8]. Внутри профессиональных представлений выделяют когнитивную и аффективную составляющие. У некоторых авторов эти составляющие называются информационной и смысловой соответственно. Когнитивная составляющая описывает сами элементы семантического поля профессиональной деятельности, а аффективная определяет отношение субъекта к ним. Такая структура позволяет профессиональным представлениям выполнять отражающую, прогностическую, мотивационную и оценочную функции.

Однако, внутри этого общего определения профессиональных представлений имеется целый ряд подходов, различающихся, главным образом, описанием когнитивной структуры. Вместе с тем, практически во всех этих подходах есть общие критерии оценки когнитивной структуры: полнота, детальность, адекватность и согласованность. Полнота отражает покрытие представлениями всей семантической области деятельности. Детальность показывает, насколько глубоко проработаны образы этой области. Адекватность — насколько они соответствуют действительности. Согласованность указывает на отсутствие логических противоречий между элементами всей этой когнитивной структуры.

Различия в современных моделях профессиональных представлений касаются, главным образом, самой структуры когнитивной составляющей. В модели А. О. Конопкина структура представлена иерархией, ведущее положение в которой занимают представление

о цели профессиональной деятельности [3]. Такая модель в большей степени раскрывает регуляторную и прогностическую функции.

Другая модель предложена Н. Д. Заваловой, Б. Ф. Ломовым и В. А. Пономаренко [2]. В ней структура профессиональных представлений содержит два основных конструкта: концептуальную модель и оперативный образ. Концептуальная модель является отражением профессиональной деятельности в наиболее общем ее представлении. Она включает в себя цели деятельности, ее объект и основные условия, в которых эта деятельность протекает. Также в состав концептуальной модели входят сущностные связи, соединяющие перечисленные элементы. Кроме того, концептуальная модель строится с учетом социальных установок, которые содержат нормированное отражение личностного смысла. Очевидно, что формирование такой модели занимает значительное время и происходит только по мере накопления опыта. Движущей силой развития концептуальной модели являются противоречия между элементами и их связями, которые возникают при получении нового опыта. На формирование модели большое влияние оказывают установки и ценности самого человека и представителей профессионального сообщества, с которыми тот взаимодействует.

В отличие от концептуальной модели, оперативный образ является отражением конкретных условий деятельности. Основными свойствами такого образа являются прагматичность, лаконичность и специфичность. Прагматичность показывает, насколько сформированный оперативный образ применим для прогнозирования и регуляции деятельности в наличных условиях. Лаконичность ограничивает количество элементов и связей между ними. Специфичность означает, что оперативный образ должен отвечать, в первую очередь, текущим условиям деятельности. Поскольку наличные условия деятельности могут сильно различаться, профессиональные представления могут включать не один, а несколько оперативных образов, которые не обязательно должны быть согласованными между собой. Кроме того, оперативные образы, в отличие от концептуальной модели, не опираются на социальные нормы и являются индивидуальными.

В последнее время появляются модели, содержащие в качестве одного из ключевых конструктов представление о карьере. При этом содержание понятия карьеры в них варьируется. В одних моделях она может быть представлена как социальная составляющая профессии и включать такие компоненты, как социальная роль, профессиональная среда, организационная культура [1]. В других моделях карьера является синонимом профессионального развития – особого вида деятельности, направленного на реализацию в выбранной со-

циальной роли [4, 9]. В любом случае представления о карьере формируются из двух основных источников. Во-первых, это восприятие профессии как неотъемлемой части жизненного пути. С этой точки зрения профессиональное развитие является реализацией личностных ценностей и собственного потенциала. С другой стороны, профессиональное развитие имеет и социальную природу. И представления о карьере с необходимостью включают такие составляющие, как социальный статус, социальные роли, организационную культуру и пр.

Таким образом, на текущий момент существуют подходы к изучению профессиональных представлений, выделяющие как отдельные конструкты, так и целые образования. С точки зрения содержания профессиональные представления включают и отражения элементов деятельности и представления о собственном профессиональном развитии. Поскольку для студентов характерна не профессиональная, а учебно-профессиональная деятельность, применимость каждого из перечисленных подходов следует обсудить особо.

Подход, рассматривающий образования внутри профессиональных представлений концептуальной модели, предполагает получение значительного опыта профессиональной деятельности. В случае профессионального образования такой опыт отсутствует. Более того, сама профессиональная деятельность входит в процесс обучения, главным образом, в виде моделирования. Следовательно, и формирование оперативного образа, требующее конкретных условий деятельности, невозможно в полной мере. Таким образом, использование данного подхода в исследовании формирования профессиональных представлений у студентов нецелесообразно.

Подходы, основанные на содержании профессиональных представлений о собственном профессиональном развитии, так же будут иметь особенности в отношении студентов. Это объясняется тем, что на протяжении процесса обучения сильно изменяются позиции, с которых студенты рассматривают собственную карьеру. В начале обучения профессиональное развитие рассматривается с включением внешних факторов: престиж профессии, мнение референтной группы и пр. Это объясняется слабым соотношением ценностей профессии с личностными ценностями, скудными и отрывочными представлениями о профессиональной деятельности. По мере получения целостных и глубоких знаний, получения опыта практической деятельности, общения с представителями профессионального сообщества ведущую роль в планировании своего профессионального будущего начинают играть внутренние факторы. Таким образом, данный подход был бы целесообразен при рассмотрении са-

мого механизма формирования профессиональных представлений, однако неудобен для изучения факторов, ускоряющих или замедляющих этот процесс.

В результате, для изучения факторов, влияющих на процесс формирования профессиональных представлений у студентов, более всего подходят модели, рассматривающие профессиональные представления как набор конструкторов без учета их содержания. Наиболее распространенной моделью, подходящей под эти критерии, является модель Е. И. Рогова [8]. В этой модели набор конструкторов, составляющих профессиональные представления, оценивают по четырем шкалам: четкости, активности, силы и оценки.

Шкала четкости описывает когнитивную составляющую профессиональных представлений и показывает, насколько полно и детально представлены образы элементов профессиональной деятельности. Шкала активности определяет отношение к представителям профессионального сообщества. Высокие оценки говорят о готовности обращаться к ним за советом, принимать новые знания, передавать собственные наработки. Важно отметить, что студенты, имеющие высокие оценки по шкале активности, сами готовы инициировать общение с представителями профессионального сообщества. Шкала силы показывает то волевое усилие, которые студент готов приложить для достижения профессиональных целей. Низкие оценки по этой шкале говорят о том, что для достижения цели часто необходимо внешнее воздействие, а одного волевого усилия недостаточно. Высокие оценки означают, что учащийся самостоятельно реализует свою учебно-профессиональную деятельность, проявляя подлинную субъектность. Шкала оценки отражает, насколько значимыми для учащегося являются элементы профессиональной деятельности, описывая, таким образом, аффективную составляющую профессиональных представлений.

Анализ имеющихся эмпирических исследований с использованием данной модели показал, что средние значения по всем шкалам для выпускников вузов ниже, чем для работающих профессионалов [6, 7]. В то же время, различаются и средние оценки у студентов младших и старших курсов. Это означает, что формирование профессиональных представлений действительно проходит в период обучения в вузе. Однако эффективность этого процесса имеет значительные резервы. Это заставляет предположить наличие одного или нескольких факторов, замедляющих формирование профессиональных представлений.

Исходя из этого предположения, была сформулирована гипотеза исследования:

- в показателях отдельных шкал развития профессиональных представлений у студентов проявляются расхождения, которые указывают на факторы, замедляющие формирование профессиональных представлений;
- одним из факторов, замедляющих формирование профессиональных представлений в вузе являются негативные эмоциональные состояния, связанные с процессом обучения.

Для выявления факторов, препятствующих формированию профессиональных представлений, были исследованы особенности текущего их развития у 93 студентов второго и четвертого курсов ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный университет имени Козьмы Минина», направления «Психология». Среди них 79% составляли девушки, а 21% – юноши, в возрасте от 18 до 26 лет.

Нами применялся опросник профессиональных представлений Е. И. Рогова, для обработки результатов – угловое преобразование Фишера и t-критерий Стьюдента. Исследование показало, что между студентами второго и четвертого курсов значимо ($p < 0,05$) различаются показатели четкости (2,9 и 3,6, соответственно) и оценки (2,7 и 3,5, соответственно). Это различие хорошо объясняется тем, что за время обучения студенты приобрели знания о предметной области, что соответствует увеличению четкости. Также, по мере накопления опыта практических занятий, учащиеся смогли соотнести личностные ценности с содержанием профессиональной деятельности, что выразилось в повышении показателя оценки. В то же время показатели по шкалам силы и активности практически не изменились.

При анализе частотного распределения полученных показателей у студентов второго курса было отмечено, что распределение по всем четырем шкалам близко к нормальному. У студентов старшего курса нормальными оказались только распределения по шкалам четкости и активности. Распределения по шкалам силы и оценки имели максимумы в области высоких и низких значений и минимум в области средних значений.

При этом низкие показатели (ниже 2,5) по шкале силы имеют 43% учащихся младших курсов и 51% учащихся старших курсов. Оба этих обстоятельства указывают на некий фактор, замедляющий развитие отдельных составляющих профессиональных представлений. Данный фактор не может быть связан с трудностями освоения материала, поскольку показатели шкалы четкости показали рост и сохранили нормальное распределение. Трудности в межличностном общении также не могли привести к описанному результату, поскольку отразились бы на показателях по шкале активности. Следовательно, речь, скорее всего, идет о негативных эмоциональных

переживаниях, связанных с процессом обучения. Именно они могли повлиять на формирование аффективной составляющей профессиональных представлений, что выразилось в появлении максимума низких показателей по шкале оценки. Также наличие таких переживаний могло сформировать негативное отношение к профессиональной деятельности, снизить мотивацию к учебе, что проявилось в низких показателях по шкале силы.

Для проверки гипотезы о том, что наличие негативных эмоциональных переживаний, связанных с профессиональной сферой, является фактором, замедляющим формирование профессиональных представлений, был проведен формирующий эксперимент. Экспериментальную и контрольную группу вошли, соответственно, 51 и 45 студентов второго курса направления «Психология». Их возраст составил от 18 до 21 года.

С участниками экспериментальной группы было проведено 12 еженедельных занятий по обучению навыкам выявления негативных эмоциональных состояний, связанными, в том числе, и с процессом обучения, и совладания с ними. В качестве инструментов для переработки негативных переживаний были использованы приемы когнитивно-эмоциональной терапии [5, 10, 11].

После окончания обучения навыкам совладания с негативными эмоциональными состояниями у учащихся экспериментальной и контрольной групп был определен уровень сформированности профессиональных представлений с помощью методики Е. И. Рогова. Анализ полученных данных показал, что показатели развития профессиональных представлений контрольной группы практически совпадали с показателями учащихся второго курса, полученными в предыдущем исследовании.

У студентов экспериментальной группы среднее значение показателя силы увеличилось до 4,8, в то время, как для контрольной группы оно составило 3,5. Такое различие является статистически значимым ($p < 0,05$). Еще большее различие ($p < 0,01$) было достигнуто по шкале оценки. Для экспериментальной группы среднее значение составило 5,2, тогда как для контрольной группы — 2,8.

По шкалам четкости и активности средние значения в экспериментальной группы также были выше, чем в контрольной, однако эти различия не являются статистически значимыми. Частотное распределение показателей всех четырех шкал для обеих групп было близким к нормальному. Максимумов в области низких значений не наблюдалось.

Таким образом, данные формирующего эксперимента подтверждают, что овладение приемами выявления и переработки негативных

эмоциональных переживаний позволило учащимся из экспериментальной группы существенно ускорить формирования профессиональных представлений. Это подтверждает гипотезу о том, что наличие негативных переживаний является фактором, замедляющим развитие профессиональных представлений. Даже частичное исключение таких переживаний, которого удалось добиться в ходе обучения, позволило сделать процесс формирования профессиональных представлений существенно эффективнее.

Полученные результаты имеют как теоретическую, так и практическую значимость. В теоретическом плане результаты исследования позволят углубить понимание самого феномена профессиональных представлений и процесса их формирования. Практическая ценность полученных результатов заключается в возможности их применения для создания в рамках профессионального обучения программ психолого-педагогического сопровождения формирования у студентов профессиональной направленности. Также полученные результаты можно использовать для организации целенаправленной работы психологической службы вуза.

Продолжение исследований в этой области может быть связано с разработкой более эффективных инструментов для диагностики и моделирования формирования профессиональной направленности.

Литература

1. Джанерьян С. Т., Шевелева А. М. Идеалы профессиональной карьеры у будущих психологов // Психологический вестник РГУ. 2000. Т. 5. № 1–2. С. 214–219.
2. Завалова Н. Д., Ломов Б. Ф., Пономаренко В. А. Образ в системе психической регуляции деятельности. М.: Наука, 1986.
3. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Ленанд, 2011.
4. Меркушева Ю. С., Казаков Ю. Н. Развитие профессиональной мотивации студентов-психологов // Акмеология. 2016. № 1. С. 103–106.
5. Орлов Ю. М. Оздоровляющее мышление. М.: Слайдинг, 2006.
6. Панкратова И. А., Науменко М. В. Особенности профессиональных представлений студентов, переживающих синдром интернет-зависимости // Мир науки. Педагогика и психология. 2016. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnyh-predstavleniy-studentov-perezvivayuschih-sindrom-internet-zavisimosti> (дата обращения: 14.04.2020).

7. Приписнова В. В., Максимова Н. Ю. Профессиональные представления студентов психолого-педагогического направления // Таврический научный обозреватель. 2016. Т. 10. № 2 (15). С. 154–159.
8. Рогов Е. И., Антипова И. Г., Жолудева С. В. и др. Современная парадигма исследования профессиональных представлений / Под ред. Е. И. Рогова. Ростов-н/Д.: Фонд науки и образования, 2014.
9. Хаярова Л. Р., Кузнецов Г. В. Развитие представлений о профессиональной карьере у студентов вуза // Вестник Казанского технологического университета. 2014. № 16. С. 375–377.
10. Beck A. T., Weishaar M. E. Cognitive therapy // R. J. Corsini, D. Wedding (Eds). Current Psychotherapies. Itasca, IL: Peacock, 1995.
11. Ellis A. The humanism of rational emotive behavior therapy and other behavior therapies // Journal of Humanistic Education and Development, 1996. V. 35. № 2. P. 69–88.

Formation of professional representations in students in the learning process

S. G. Lovkov

Department of Practical Psychology of the Faculty of Psychology and Pedagogy of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Nizhny Novgorod State University”, Nizhny Novgorod, Russia, lovscom@yandex.ru

The article describes the process of forming professional representations among psychology students, as one of the key components of the professional orientation of a person. The analysis of empirical data shows that the formation process takes place most intensively during training at a university. At the same time, the average level of development of professional representations by the end of training remains low. Based on the analysis of both theoretical and empirical studies, a hypothesis has been put forward that one of the factors slowing down the process of forming professional ideas is the emergence of negative emotional states in students. To confirm this hypothesis, the students of the experimental group were taught the techniques of coping with negative experiences. The result was a significant acceleration in the development of professional concepts. Therefore, it can be argued that the emergence of negative experiences during training is a factor that slows down the development of professional representations.

Keywords: professional representations; professional activity; students; professional education; negative experiences; subjectivity.

Профессиональная мотивация сотрудников с разным уровнем лояльности к организации

В. И. Локшина

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Россия, vika.lokshina.98@mail.ru

Представлены результаты, раскрывающие некоторые специфические закономерности профессиональной мотивации сотрудников с разным уровнем лояльности к организации. Выявлены различия в уровне выраженности отдельных мотивов в группах с низким, средним и высоким уровнем организационной лояльности. Установлены закономерности динамики индексов структурной организации мотивов для групп сотрудников – представителей исследуемых в работе организаций.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, организационная лояльность, мотивационная сфера личности, мотив, персонал организаций, индексы структурной организации, динамика индексов.

Мотивация – одна из составляющих процесса управления, с помощью которого руководитель побуждает своих подчинённых работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности. Мотивация – один из важнейших и с трудом поддающийся изменениям фактор, который следует учитывать при приёме человека на работу и последующем построении системы ситуационного руководства [1].

На сегодняшний день в России всё больше внимания уделяется вопросам лояльности работников своей компании. Большинство ведущих специалистов-практиков рассматривает проблему лояльности в качестве очень актуальной в отношениях работник-работодатель, для повышения производительности труда и для качества всего отечественного производства [8]. Так, существует мнение о том, что «успех предприятия на 75% определяется нематериальными

ми факторами, прежде всего отношением работников к своей компании, их лояльностью» [5, с. 53].

Появляется множество отечественных работ, которые направлены на исследование этого феномена. Но они являются единичными и разрозненными. В настоящее время в нашей стране не существует единого понимания организационной лояльности и единой модели. Большинство исследователей опирается на существующие зарубежные подходы (например, М. И. Магура, М. Б. Курбатова, Ю. А. Доценко), а некоторые учёные предлагают свои концепции, но не приводят данные об их применимости (например, К. В. Харский, А. Н. Брединский).

Изучение вопросов мотивации труда в отечественной науке было развито слабо. Толчком к изучению данных вопросов послужил технический прогресс в начале 20 века. Необходимо было изучить влияние человеческого фактора на производительность труда, качество выпускаемой продукции, микроклимат в коллективе. Одним из ученых, поднимавших вопросы о мотивации поведения, был А. Ф. Лазурский. Он изучал желания и влечения, борьбу мотивов, механизм принятия решений, устойчивость намерений, способность к внутренней задержке побудительных импульсов. Также о влечениях, желаниях и «хотениях» человека рассуждал отечественный психолог Н. Н. Ланге. Он изучал их в связи с вопросами о воле и волевых актах. Так, в частности, ученый представил свое понимание отличий «хотений» от влечений. По его мнению, «хотения» – влечения, переходящие в какие-либо активные действия. С 1920-х годов вопросы мотивации поведения рассматривали В. М. Боровский, Н. Ю. Войтонис с точки зрения биологизаторского подхода. Также и знаменитый советский психолог Л. С. Выготский рассматривал проблему детерминации и мотивации поведения человека. Он был одним из тех, кто стал разделять мотив и стимул, также он говорил о произвольной мотивации. В 1940-х годах Д. Н. Узнадзе рассматривал мотивацию с позиции «теории установки». Он считал, что источником активной деятельности является потребность, которую он понимал очень широко. Ученый подчеркивал, что потребность является чем-то нужным для организма, но в данный момент он этим не обладает.

Л. Г. Почебут рассматривает лояльное отношение сотрудников к компании, с одной стороны, как установку (аттитюд), а с другой как мотивацию работника трудиться на пользу своей организации, отстаивать ее интересы в различных сферах.

Основываясь на данных исследований, проведенных среди сотрудников различных организаций, В. И. Доминяк трактует феномен лояльности персонала как доброжелательное, корректное,

уважительное отношение к руководству, сотрудникам, их поступкам, к организации в целом; осознанное выполнение работником своей работы в соответствии с целями и задачами организации, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, а также других работников.

Существуют содержательные и процессуальные теории мотивации. Теории, дающие ответ на вопрос: «Какие содержательные факторы мотивируют человека к работе?», называются содержательными теориями мотивации. К ним относят теорию самоактуализации А. Маслоу, ERG-теорию К. Альдерфера, двухфакторную теорию Ф. Херцберга, X-Y-теория Д. Мак-Грегора и подход Д. Макклеланда к мотивации достижения, власти и аффиляции.

Теория самоактуализации А. Маслоу создавалась в 1930–1940-х годах. Была разработана иерархия потребностей:

- 1 уровень. Физиологические потребности: гомеостатические потребности, которые связаны с поддержанием постоянства внутренней среды организма; негомеостатические потребности. Физиологические потребности являются наиболее детерминирующими по сравнению с другими потребностями.
- 2 уровень. Потребности в безопасности. К этому уровню автор относит потребности в стабильности, защищённости, уверенности, структурировании, порядке и т. д. При регулярном удовлетворении потребности первого и второго уровней перестают служить мотиваторами поведения.
- 3 уровень. Социальные потребности: любовь, дружба, принадлежность к группе.
- 4 уровень. Потребность в уважении – «внутренняя» потребность в самостоятельности, внимании к себе, в престиже, статусе, влиянии, признании, подтверждении собственной значимости.
- 5 уровень. Потребность в самоактуализации. В отличие от вышеуказанных потребностей она является потребностью «роста», в то время как остальные являются потребностями «дефицита», так как их удовлетворение приводит к непродолжительному состоянию удовлетворенности [2].

Удовлетворение иерархии потребностей происходит от низшего к высшему уровню. Следовательно, удовлетворение высших потребностей зависит от того, насколько удовлетворены низшие потребности. Согласно теории гомеостаза, несбалансированность или нехватка чего-либо приводит к актуализации в начале самих потребностей, а затем стремлению их удовлетворить. В результате вновь на-

ступает равновесие. Теорию самоактуализации характеризует ряд особенностей:

1. Антигомеостатичность. Согласно гомеостатической модели мотивации личности, действия человека направлены на уменьшение напряжения, возникающего в результате неудовлетворения потребностей, а также на восстановление равновесия между внутренней и внешней средами организма по принципу гомеостаза. По мнению А. Маслоу, человек всегда находится в поиске напряжений: ставит перед собой новые и более трудные, чем прежде, цели и решает задачи, требующие больших умений и знаний.
2. Гуманистичность. Человек по своей природе не враждебен к другим, а, наоборот, стремится быть членом какой-либо социальной группы, быть принятым, уважаемым другими, а также индивид стремится любить и быть любимым.
3. Целостность. Человек функционирует и живёт как единый, целостный организм. Личность уникальна в своем роде также, как и ее мотивация.
4. Инстинктивный характер и относительная иерархичность основных потребностей человека. Основой мотивации личности являются 5 групп потребностей, объединенные в иерархию и подчиняющиеся принципу относительного доминирования. Он отмечал, что эти потребности имеют инстинктивную природу, значит с самого начала присущи любому человеку, получившему нормальное воспитание в условиях человеческой культуры.
5. Динамизм. При удовлетворении потребностей низшего уровня появляется мотивация к удовлетворению потребностей более высокого порядка [7].

К. Альдерфер, основываясь на теории самоактуализации, положил начало экспериментальному изучению данной модели. Он выделил группы потребностей, включающие потребности существования (базовые потребности, соответствуют 1 и 2 уровням в иерархии А. Маслоу), потребности в отношениях (социальные потребности: принятие, любовь, симпатия, власть и влияние), потребности роста (потребности развития личности, к ним относятся потребности самореализации) [4].

Ф. Херцберг разработал теорию двух факторов, основным положением которой является идея о том, что на удовлетворенность работой влияют мотивационные, или внутренние, факторы и гигиенические, или внешние, факторы. Внутренние факторы повышают удовлетворенность работой, а внешние могут повышать удовлетво-

ренность, но прямо не влияют на результаты. Мотивационные факторы обусловлены содержанием самой работы и часто носят название «факторами содержания работы». Гигиенические факторы – условия работы, оплата труда и т. д., они прямо не относятся к содержанию работы. Признание, уважение, значимость работы, возможность карьерного роста и развития внутренне мотивируют, вызывают удовлетворенность работой, повышают уровень лояльности к организации. На основании двухфакторной теории можно сделать вывод о том, что мотивация связана с возможностью личностного роста, основана на потребности в нем [3, 9].

X-Y-теория Д. МакГрегора. В данной теории представлены два разных подхода-представления о человеке в организации. Одним из них является теория «X», согласно которой работники недовольны работой и боятся ответственности. Основной мотивацией может служить принуждение к работе или вознаграждение, в зависимости от ситуации. Напротив, согласно теории «Y», работники чувствуют себя уверенно, удовлетворены трудом, могут принимать решения, готовы взять на себя ответственность. По мнению автора теории, работники могут привести организацию к успехам только в том случае, если с ними будут обращаться как с ответственными и компетентными людьми. Он проанализировал деятельность работника на рабочем месте и выяснил, что с помощью мотивации топ-менеджер может контролировать задания, которые получает подчиненный, качество выполнения задания, время получения задания, инструкции, полученные работником, размер вознаграждения за сделанную работу. Главной для Д. Мак-Грегора была цель на основе применения достижений наук о поведении человека помочь людям наиболее широко раскрыть свои способности и за счет этого повысить эффективность труда [3].

Подход Д. МакКлеланда к мотивации достижения, власти и аффилиации. В своей теории автор рассматривает три потребности, способствующие оптимизации мотивации:

- 1) стремление человека более эффективно достигать стоящих перед ним целей, чем раньше, то есть потребность достижения;
- 2) стремление к дружеским отношениям с окружающими, получению поддержки. Для удовлетворения данной потребности участия необходимы широкие контакты, а также и обеспеченность информацией;
- 3) стремление контролировать действия людей, оказывать влияние на их поведение, контролировать ресурсы и брать на себя ответственность за действия работников. Это и есть содержание потребности во власти.

Потребности достижения, соучастия и властвования не расположены иерархически, как у А. Маслоу, они не исключают друг друга [10].

Благодаря данной теории менеджеры в соответствии с тем или иным типом мотивации — достижения успеха или избегания неудач — могут влиять на мотивацию сотрудников, руководитель может учитывать ее положения и выводы при приёме человека на должность, при сокращении штата или при переводе на другую должность [3].

Процессуальные теории мотивации содержат идею о том, каким образом строится процесс мотивации труда и каким наилучшим способом можно мотивировать работников на достижение желаемых и полезных для руководителя результатов, направленных на повышение производительности труда. Также процессуальные теории мотивации содержат в себе идею о том, как индивид распределяет усилия своей трудовой деятельности для достижения целей и выбирает вид поведения в процессе их реализации. Согласно этим теориям, поведение личности является функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения. Наиболее известными являются следующие основные процессуальные теории мотивации: теория валентности—опосредованности—ожидания, теория равенства, модель мотивации Л. Портера—Э. Лоулера и концепция партисипативного управления.

Теория валентности—опосредованности—ожидания. Модель мотивации В. Вруума. Данная теория была популярной среди западных психологов в 1970-х годах. Под понятием «мотивация» автор понимает процессы, регулирующие сознательные выборы, которые осуществляются человеком между альтернативными формами активности. За основу мотивации принимается принцип гедонизма, который состоит в следующем: в любой ситуации человек выбирает ту альтернативную возможность, которая усиливает удовольствие и ослабляет неудовольствие. В исследования по научению у животных данный принцип был подтверждён, а именно в работах Толмена по необихевиоризму, в «законе эффекта Торндайка», «принципе подкрепления Халла». Одним из ключевых понятий этой теории является понятие «валентность». Под валентностью понимается аффективная ориентация человека по отношению к определенным объектам, результатам и явлениям. Каждая ситуация в конечном счете может иметь либо положительную, либо отрицательную валентность. Значит, можно сделать вывод о том, что автор теории валентности—опосредованности—ожидания считает, что, например, работа будет иметь положительную валентность, если человек желает трудиться на работе, которая может привести к продвижению по службе, большому успеху. То есть результат или некоторый объект приобретает положитель-

ную валентность в том случае, если ведёт к желаемым последствиям. И наоборот, приобретает отрицательную валентность, если ведет к нежелательным последствиям.

Теория равенства. Американский психолог Д. Адамс является популяризатором теории справедливости, или равенства. Данная теория мотивации деятельности заключается в том, что индивиды субъективно определяют отношение вознаграждения, полученного в результате их продуктивной работы и затраченных усилий, а в дальнейшем пытаются соотнести его с вознаграждением людей, выполняющих подобную работу. Индивид изменяет поведение в зависимости от того, удовлетворен ли он своей оценкой, полученной в ходе данного сравнения вознаграждений. Работник ощущает удовлетворенность в том случае, если равенство соблюдается, впоследствии он стремится к его поддержанию. В том случае, если работник считает, что вознаграждение слишком мало либо велико, то у него появляется чувство неудовлетворенности. Однако в случае избыточного вознаграждения чувство неудовлетворенности выражено менее, вследствие этого у работника снижается уровень мотивации. В рамках данной теории выделяется несколько возможных реакций на состояние неравенства. По мнению американского психолога, работник может решить, что необходимо уменьшить затраты труда, может предпринять попытку увеличить вознаграждение. У индивида может повыситься самооценка, может быть неадекватная оценка своих возможностей и физических сил, в результате чего понизиться уровень уверенности. Работник может изменить объект сравнения, решив, что данное лицо находится в особых условиях, или уволиться. Поэтому руководству необходимо обеспечить доступ работников к информации о получении вознаграждения работниками.

Теория мотивации Л. Портера—Э. Лоулера и концепция партисипативного управления основана на теории валентности—опосредованности—ожидания В. Вруума и теории справедливости, или равенства, Д. С. Адамса. Согласно этой теории мотивации, результаты, которые сотрудник организации достигает в своей трудовой деятельности, напрямую зависят от затраченных усилий, особенностей и способностей интеллектуального и физического развития работника, а также осознания им своей роли в процессе трудовой деятельности. Уровень затраченных на выполнение служебных заданий усилий зависит от ценности вознаграждения, а также от того, насколько работник верит в получение им заслуженного вознаграждения. Данная концепция партисипативного управления основывается на следующем. Если человек вовлечен во внутриорганизационную деятельность, то, следовательно, он получит удовлетворение, и в дальней-

шем будет работать с еще большей отдачей и производительностью умственного и физического труда. Это связано с тем, что привлечение работника во внутриорганизационную деятельность дает индивиду доступ к принятию решений, связанных с его работой, в результате оптимизируется мотивация, что приводит к лучшему выполнению работы. Также в результате привлечения работника к разработке и принятию решений руководства создается в коллективе атмосфера совместной работы. На основе анализа теории мотивации Л. Портера и Э. Лоулера можно сделать вывод о том, что результативный труд, рабочая атмосфера в сплоченном коллективе напрямую ведет к удовлетворению потребностей работника. Данную теорию мотивации деятельности не следует связывать исключительно с процессом мотивации – это один из подходов к управлению мотивацией деятельности работника в организации [6].

Профессиональная мотивация сотрудников с разным уровнем лояльности к организации является распространенной проблемой организаций в настоящее время. Мотивированный персонал – это гарантия успешной работы, а также непрерывного развития организации, осуществления всех идей, достижения бизнес-целей, претворения в жизнь планов руководства, а также эффективного выполнения проектов при сохранении уровня качества. Для успешной эффективной мотивации персонала необходимо учитывать особенности как индивида, так и всей группы людей в целом [11].

Таким образом, проблема изучения профессиональной мотивации сотрудников с разным уровнем лояльности к организации стоит весьма остро, и это определяет высокую степень актуальности данной проблематики.

Цель исследования – диагностика мотивационных особенностей и уровня лояльности сотрудников сфер услуг, производства и образования, проведение структурного анализа мотивов. Эта общая цель конкретизируется в более частных задачах, которые вы можете видеть на слайде.

Задачи исследования:

1. Проанализировать литературные источники и теории мотивации, используемые в организационной практике и известные методики исследования организационной лояльности, изучить понятия мотивации и лояльности: потребность, мотив, мотивация, лояльность.
2. Оценить возможность реализации мотивов и мотивационный профиль сотрудников сфер услуг, производства и образования.
3. Оценить уровень лояльности сотрудников сфер услуг, производства и образования.

4. Выявить взаимосвязь между уровнем организационной лояльности и мотивами профессиональной деятельности.
5. Применить комплексный и развёрнутый метод структурно-психологического анализа компонентов мотивационной сферы личности в группах испытуемых, дифференцированных в соответствии с принадлежностью к той или иной организации.

Объектом исследования являются мотивационные особенности, организационная лояльность.

Предмет исследования – взаимосвязь уровня организационной лояльности и мотивов профессиональной деятельности. В нем приняли участие 120 человек: по 40 работников каждой сферы.

Гипотеза: сотрудники с разным уровнем организационной лояльности характеризуются специфическими профессиональными мотивами.

В состав методического обеспечения исследования вошли следующие процедуры: методика «Возможность реализации мотивов» В. И. Доминяк; шкала измерения лояльности персонала организации Л. Г. Почебут и О. Е. Королёвой; методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, метод параллельных профилей, математико-статистические методы обработки и интерпретации данных.

Рассмотрим результаты исследования группы работников организаций, связанных с оказанием развлекательных услуг. Значение связи уровня лояльности с мотивом «*Продвижение, карьерный рост*» положительное. Данную корреляцию можно объяснить тем, что удовлетворенность продвижением и карьерным ростом побуждает работника повышать уровень профессионализма, количества и качества работы, показывать свою лояльность работодателю. Если обеспечить четкую и работоспособную систему карьерного роста в организации, можно повысить уровень лояльности к организации сотрудников. Между уровнем лояльности и мотивом «*Удовлетворение внерабочих интересов (семья, друзья, хобби и т. п.)*» обратная связь. Данную корреляцию можно объяснить тем, что если работник заинтересованно занимается своими должностными обязанностями и стремится соответствовать принципам компании, то он всегда нацелен на перспективу достижений целей организации, а мотив удовлетворения внерабочих интересов не является определяющим, более того обратно пропорционален уровню лояльности. Значение связи уровня лояльности с мотивом «*Избегание неудач*» отрицательное. Данную корреляцию можно объяснить тем, что сотрудники, у которых высокий уровень лояльности, используют все свои силы,

знания и возможности для достижения максимального результата в рамках деятельности компании, они способны на инновационные методы, проявляют инициативу, в результате чего проблемные вопросы, возникающие в компании, становятся решаемыми. Работники с преобладающим мотивом достижения успеха гораздо больше времени, сил и внимания уделяют выполнению своей работы, чем работники с преобладающим мотивом избегания неудач. Следовательно, они более заинтересованы в успешной деятельности своей организации, достижении всех поставленных целей. Таким образом, высокий уровень лояльности работника несопоставим с мотивацией избегания неудач.

Рассмотрим результаты исследования группы работников производственной организации. Значение связи уровня лояльности с мотивом *«Ощущение успеха»* положительное. Данную корреляцию можно объяснить тем, что ощущение успеха побуждает работника повышать уровень профессионализма, количества и качества работы, показывать свою лояльность работодателю. Так, согласно теории валентности—опосредованности—ожидания В. Вруума работа будет иметь положительную валентность, если человек желает трудиться на работе, которая может привести к продвижению по службе, большому успеху. Работники стремятся прилагать дополнительные усилия для достижения успеха в своей работе и для компании в целом. Если работник лоялен к своей организации, то успехи компании и ее достижения он отождествляет со своими собственными и чувствует себя частью своей компании.

Значение связи уровня лояльности с мотивом *«Избегание неудач»* положительное. Данную корреляцию можно объяснить тем, что исследуемая группа работников трудится на предприятии, относящемся к отрасли тяжелой промышленности, где существуют источники повышенной производственной опасности, работа с которыми требует точности и внимательности, безусловного исполнения технических инструкций, при этом риск и ошибочные действия в работе могут привести к серьезным производственным авариям и несчастным случаям. Также необходимо учитывать, что большинство опрошенных относится к категории рабочих и для них мотивация избегания неудач является показателем лояльности к компании.

В группе работников образовательных организаций значимых связей не обнаружено, все связи на уровне тенденции.

Также по отношению к результатам был реализован метод «параллельных профилей». Сравнительный анализ «профилей» уровня личной значимости мотивов для 3 групп позволяет сделать следующее заключение. Для группы работников образовательных органи-

заций «профиль» принадлежит к так называемому «пилообразному» типу. Он характеризуется неравномерностью степени сформированности различных параметров — в данном случае мотивов профессиональной деятельности. Для группы работников сферы производства «профиль» в большей части принадлежит к так называемому «плоскому» (или уплощенному, «платообразному») типу. Он характеризуется относительной равномерностью степени развития образующих его параметров — в данном случае меры сформированности отдельных мотивов профессиональной деятельности. В целом мера выраженности всей совокупности мотивов по отдельности выше в группе работников сферы производства. Общая мера сформированности совокупности мотивов трудовой деятельности закономерно связана с конфигурацией их «профиля».

Роль и структурный вес каждого из мотивов в общей мотивации у сотрудников разных организаций далеко не одинаковы. Для работников сферы услуг ведущими являются мотивы продвижения, карьерного роста и ощущения успеха, для работников сферы производства — мотив управления, руководства другими людьми, а для сотрудников сферы образования — мотив удовлетворения от достижения цели, результата деятельности. Показателем места того или иного мотива в общей мотивации является, прежде всего, его сила в сравнении с силой других мотивов профессиональной деятельности. Поэтому, анализируя поведение работников с разным уровнем лояльности к организации, необходимо выявлять не только их ведущие мотивы, но и самый сильный мотив.

Для группы работников сферы услуг имеют место явные дезорганизирующие тенденции, и, напротив, при анализе показателей структурных индексов, выявленных при исследовании группы работников сферы производства был установлен факт высокой степени структурной организации мотивационной сферы личности (основных ее компонентов: мотивов, относящихся к трудовой деятельности, удовлетворенности трудом и др.). Иными словами, в данном случае наблюдаются противоположные — тенденции интегративного плана. Это можно объяснить тем, что сотрудники организаций, связанных с оказанием развлекательных услуг в большей части — люди творческих профессий, у которых преобладает внутренняя мотивация, направленная на развитие творческой самореализации. Для них одним из ведущих являются мотив «Продвижение, карьерный рост». С учетом небольшого масштаба организации и незначительного числа руководящих должностей, для большинства сотрудников реализация мотива «Продвижение и карьерный рост» труднореализуема. Для работников производственных организаций ведущим является мотив

«Управление, руководство другими людьми». В исследуемых производственных организациях структура отличается тем, что имеется гораздо больше структурных подразделений и руководящих должностей, соответственно у работников есть возможность реализации мотива «Управление, руководство другими людьми».

Между матрицей группы испытуемых, относящихся к организации сферы услуг с одной стороны и матрицами групп испытуемых-сотрудников, относящихся к организациям сфер производства и образования, наблюдаются качественные различия и перестройки. Иными словами, эти структуры являются качественно различными (гетерогенными). Это – принципиально разные структуры в отношении средств и механизмов, связанных с организацией мотивационной сферы личности. Напротив, относительно подобными оказались структуры мотивов для групп испытуемых-сотрудников, относящихся к организациям сфер производства и образования. То есть в данном случае имеют место лишь количественные различия. Полученный результат может свидетельствовать о некоем подобии специфических характеристик профессиональных мотивов для сотрудников организаций такого типа, что в свою очередь, обусловлено, как мы полагаем, непосредственно особенностями трудовой деятельности в этих сферах.

Таким образом, профессиональная мотивация является одним из факторов, которые формируют лояльность сотрудника к организации.

Полученные нами данные могут быть востребованы при разработке системы стимулирования персонала, в рамках проектов повышения эффективности организации, а также при дальнейшем исследовании данной проблематики.

Литература

1. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2004.
3. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях // Психология труда и организационная психология. Т. 1. 2-е изд., испр. Пер. с нем. Х.: Гуманитарный центр, 2008.
4. Магура М. И. Патриотизм по отношению к своей организации. Миф или реальность? // Директор. 1997. № 7. С. 7–18.
5. Организационная психология: учебник для бакалавров / Под ред. А. В. Карпова. М.: Юрлайт, 2012.

6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т. 1 / Пер. с нем. под ред. Б. М. Величковского. М.: Педагогика, 1986.
7. Чирков В. И. Мотивация трудовой деятельности. Критический анализ зарубежных теорий трудовой мотивации: Учебное пособие. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1985.
8. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. 8-е изд. СПб.: Питер, 2003.
9. Ackerman P. L., Heggestad E. D. Intelligence, personality and interests // Psychological Bulletin. 1997. V. 121. P. 219–245.
10. Allport G. W. Pattern and growth in personality. N. Y.: Holt, Rinehart and Winston, 1961.
11. Thompson C., Gregory J. B. Managing millennials: a framework for improving attraction, motivation and retention // The Psychologist-Manager Journal. 2012. V. 15 (4). P. 237–246.

Professional motivation of employees with different levels of loyalty to the organization

V. I. Lokshina

Yaroslavl State University named after P. G. Demidova, Yaroslavl, Russia,
vika.lokshina.98@mail.ru

The results are presented that reveal some specific patterns of professional motivation of employees with different levels of loyalty to the organization. Differences were revealed in the level of severity of individual motives in groups with low, medium and high levels of organizational loyalty. The regularities of the dynamics of the indices of the structural organization of motives for groups of employees – representatives of the organizations studied in the work have been established.

Keywords: professional motivation, organizational loyalty, motivational sphere of personality, motive, personnel of organizations, indices of structural organization, dynamics of indices.

**Программа профилактики синдрома
эмоционального выгорания у врачей-онкологов
как технология оптимизации профессиональной
деятельности и сохранения качества жизни,
связанного со здоровьем**

Л. А. Мурашова, Е. А. Евстифеева, С. И. Филиппченкова

*ФГБОУ ВО «Тверской государственный медицинский университет»
Минздрава России, г. Тверь, Россия, lada-murashova@yandex.ru*

Рассматриваются особенности профессиональной деятельности врача (в том числе врача-онколога), которые провоцируют формирование синдрома эмоционального выгорания у специалистов данного профиля. С целью коррекции выявленных проблем и профилактики синдрома эмоционального выгорания врачей-онкологов была разработана Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания врачей. Представлены результаты исследования сформированности симптомов синдрома эмоционального выгорания у врачей-онкологов после экспериментальных воздействий.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, врач-онколог, синдром эмоционального выгорания, психосоматические заболевания, здоровье, качество жизни, профилактические и психокоррекционные методы.

Медицина – сложнейшая область знания. Квалифицированный врач, используя медицинские достижения, способен помочь пациенту предупредить недуг, сохранить здоровье и повысить качество жизни. На врача в ходе его профессиональной деятельности возлагается колоссальная ответственность за жизнь и здоровье других людей, он испытывает большие нагрузки и эмоционально зависим от результатов своего труда. Такая ситуация может приводить работающего специалиста к синдрому эмоционального выгорания (СЭВ).

В МКБ-11 определяется, как: «синдром, признаваемый результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен. Он характеризуется тремя признаками: ощущение мотивационного или физического истощения; нарастающее психическое дистанцирование от профессиональных обязанностей или чувство негативизма или цинизма к профессиональным обязанностям; и снижение работоспособности. Эмоциональное выгорание касается непосредственно профессионального контекста и не должно применяться к опыту из других сфер жизни» [6]. Мотивационное истощение наступает не сразу, как пишет С. Л. Кандыбович: «...происходит постепенный распад системы мотивации <...> который идет как в направлении снижения силы мотивационных subsystem, так и в направлении распада внутрисистемных связей» [3, с. 182–185]. Физическое истощение является также растянутым во времени процессом.

Специфика профессиональной деятельности врача такова, что он заинтересован в том, чтобы больной получил от него ту помощь, пользу, сочувствие и знание, которые ему необходимы в ситуации болезни. И если выздоровление пациента затягивается или выздоровевший через непродолжительное время заболевает вновь, врач испытывает чувство неудовлетворения результатами своей деятельности, которое является поводом для переживания. Некоторые расценивают это как личное поражение, которое может сформировать ошибочную заниженную самооценку. А. Я. Анцупов считает, что: «Типичной причиной стресса является неадекватная оценка человеком своих возможностей и ограничений. Причем ошибочная самооценка допускается человеком, как в конкретной ситуации, так и в глобальном масштабе. Ошибочная самооценка приводит к принятию решений, не соответствующих ситуации. Негативные последствия не оптимальных решений часто могут вызвать стресс» [1, с. 10–12].

Высокая частота межличностных контактов, эмоциональное напряжение, необходимость принятия жизненно-важных решений в условиях дефицита времени, информационная загруженность способствуют формированию СЭВ. Врач, находящийся в состоянии эмоционального выгорания не замечает этого, и данная ситуация не определяется как проблема. И только когда уже появляются физические последствия в виде не проходящей усталости, апатии, бессилия и частых заболеваний, он начинает понимать, что с ним что-то не так. Врачи, в силу приверженности к традиционной медицине, начинают принимать антидепрессанты, которые заглушают симптоматику, но не облегчают состояния.

Выделяют несколько стадий СЭВ. Первая стадия разворачивается в тот период, когда человек полон энтузиазма и сил эмоцио-

нально заряжен и с удовольствием и полной отдачей осуществляет свою профессиональную деятельность. Но уже на этом этапе необходимо принимать некоторые меры, которые позволят в дальнейшем избежать выгорания. В первую очередь, необходимо выстроить свой распорядок дня таким образом, чтобы была возможность для кратковременного переключения и расслабления. Вторая стадия начинается, когда врач принимает свою профессию такой, какая она есть и не пытается в ней ничего изменить, не обращая внимания на накопившуюся усталость, снижение интереса к профессии и апатию. Здесь еще всё-таки сохраняется баланс в распределении жизненных интересов и ресурсов (временных, физических, энергетических и эмоциональных), который даёт возможность восстанавливаться. Но со временем, нередко незаметно для себя, врач может миновать и этот рубеж, оказавшись на третьей стадии СЭВ. Переутомление наступает в результате высокой нагрузки, оно приводит к хронической усталости, частым заболеваниям, тревожно-депрессивным расстройствам и скрытой агрессии, которые не осознаются. Здесь важно научиться распознавать свои чувства и их причины, т. е. развивать эмоциональный интеллект, который поможет не только понять ситуацию, но и позволит управлять ей. На данном этапе очень актуальна возможность своевременного избавления от негативных переживаний доступными способами. Четвертая стадия является кризисной, так как именно в этот период организм даёт сбой, и начинают проявляться различные хронические заболевания, имеющие, в том числе, и психосоматическую природу. Часто данная ситуация бывает сопряжена с полной или частичной потерей трудоспособности. Патологический процесс здесь всё еще обратим. Необходимо своевременно пересмотреть свои взгляды на жизнь и профессиональную деятельность, рационально выстроив свой распорядок дня с правильным режимом работы и отдыха. Важно не терять тех жизненных ориентиров, которые будут способствовать переключению с одной деятельности на другую, что в данной ситуации является одним из важных факторов, способствующих выходу из болезненного состояния. Последняя пятая стадия СЭВ является очень сложной жизненной ситуацией, часто точкой не возврата, когда специалисту приходится уйти из профессии, для того, чтобы выжить. Проявления данной стадии носят угрожающий жизни характер. Часто они связаны с развитием опасных заболеваний, которые приводят к инвалидности и лишают возможности продолжить профессиональную деятельность, формированием внутриличностных и межличностных конфликтов, разрешение которых в данной ситуации невозможно, с истощением ресурсов и адаптационных возможностей человека.

Таким образом, можно согласиться, что: «Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. Это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения и физического утомления. СЭВ выражается в редуцировании персональных достижений» [4, с. 7].

Сегодня врач плохо защищён с юридической точки зрения, нет мощного правового и социального базиса, что, безусловно, повышает риск развития СЭВ, который прогрессируя, в свою очередь, способствует развитию психосоматических заболеваний. Данная ситуация негативно сказывается на адаптационных возможностях организма, на качестве выполнения профессиональных обязанностей и результатах профессиональной деятельности. Врач является представителем «помогающей» профессии, но кому сможет оказать высокопрофессиональную помощь тот, кто сам в ней нуждается. Л. Ю. Крикуненко убеждена, что: «Беря во внимание значимость и остроту проблемы, а так же ее негативное влияние не только на самих специалистов, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом с ними, можно говорить о необходимости регулярной психопрофилактической работы в каждом лечебном учреждении, при обязательной поддержке руководства» [5].

Онкология является особой сферой медицинской деятельности. Специфика заболеваний, личностные особенности пациентов, условия профессиональной деятельности в целом, высокий уровень ответственности за жизнь пациента и за качество его жизни, связанное со здоровьем, высокая частота межличностных контактов, эмоциональная напряженность, готовность принимать жизненно важные решения в условиях дефицита времени, необходимость непрерывно обучаться и осваивать новые методы диагностики и лечения заболеваний и т.д. являются мощными стрессогенными факторами. Их непрерывное негативное влияние на врача-онколога со временем приводит к деструктивным последствиям в виде синдрома эмоционального выгорания и психосоматических заболеваний.

Врач, который подвержен синдрому эмоционального выгорания постепенно теряет все свои внутренние ресурсы: эмоциональный, когнитивный, физический. Данная ситуация приводит к истощению организма, личностной отстранённости, утрате удовлетворенности профессиональной деятельностью, психосоматическим заболеваниям и др. В таком состоянии он не в силах оказывать помощь своим пациентам, он сам в ней нуждается. С целью сохране-

ния здоровья и качества жизни с ним связанного у врача-онколога необходимо применение профилактических и психокоррекционных методов.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие врачи и заведующие отделениями ГБУЗ Тверской областной клинической онкодиспансер, профессорско-преподавательский состав кафедры онкологии, хирургии и паллиативной медицины ТГМУ. Выборку составили 45 человек, из них 24 мужчины и 21 женщина в возрасте от 34 до 73 лет, средний возраст $47,08 \pm 9,5$). В качестве психодиагностического инструментария была использована методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (в модиф. Е. Ильина), состоящая из 35 утверждений, с которыми нужно согласиться или не согласиться. Методика предназначена для выявления сформированности симптомов синдрома эмоционального выгорания, которые представлены следующими шкалами: неуверенность в себе, загнанность в клетку, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность (деперсонализация) [2]. Для проведения статистического анализа использовали программный пакет SPSS Statistics v. 22.

Результаты и обсуждение

В результате проведенного исследования были получены данные о том, что симптом «Неудовлетворенность собой» (рисунок 1) не сложился у 57% респондентов, находится в стадии складывающегося симптома у 7%, является сложившимся у 36%.

Симптом «Загнанность в клетку» (рисунок 2) не сложился у 42% врачей, находится в стадии складывающегося симптома у 13%, является сложившимся у 45%.

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей» (рисунок 3) не сложился у 24% врачей, находится в стадии складывающегося симптома у 40%, является сложившимся у 36%.



Сравнительный анализ средних значений по
ная регуляция эмоций» в профессиональных группах

Рис. 1. Сформированность симптома «Неудовлетворенность собой» у врачей

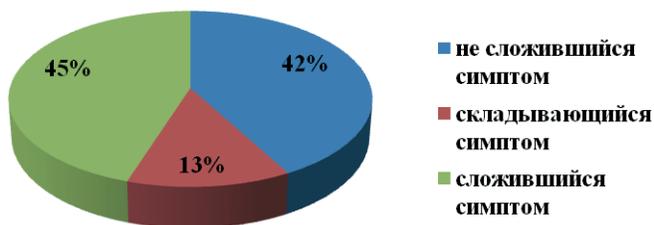


Рис. 2. Сформированность симптома «Загнанность в клетку» у врачей

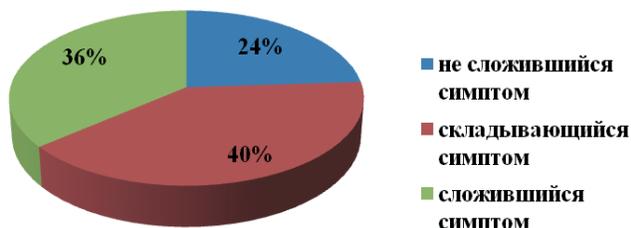


Рис. 3. Сформированность симптома «Редукция профессиональных обязанностей» у врачей

Симптом «Эмоциональная отстраненность» (рисунок 4) не сложился у 24% врачей, находится в стадии складывающегося симптома у 40%, является сложившимся у 36%.

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)» (рисунок 5) не сложился у 37% врачей, находится в стадии складывающегося симптома у 24%, является сложившимся у 39%.

Согласно описательной статистике (таблица 1), среднестатистический показатель неудовлетворенности собой у врачей-онкологов составил $12,0 \pm 6,8$ баллов; загнанности в клетку – $12,5 \pm 10,3$; редукции профессиональных обязанностей – $13,7 \pm 8,6$; эмоциональной отстраненности – $16,2 \pm 6,0$; личностной отстраненности – $13,0 \pm 9,6$.

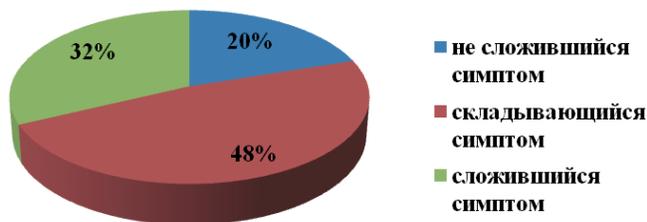


Рис. 4. Сформированность симптома «Эмоциональная отстраненность» у врачей

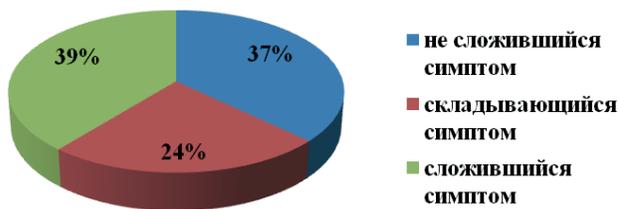


Рис. 5. Сформированность симптома «Личностная отстраненность (деперсонализация)» у врачей

Таблица 1

Описательная статистика сформированности симптомов эмоционального выгорания у врачей-онкологов (N = 45)

Симптомы	Min.	Max.	M	SD
НС	3,00	24,00	12,0000	6,86559
ЗВК	0,00	28,00	12,5778	10,35833
РПО	0,00	28,00	13,7778	8,61259
ЭО	6,00	28,00	16,2889	6,07013
ЛО	0,00	30,00	13,0000	9,67894

Примечания: НС – неудовлетворенность собой; ЗВК – загнанность в клетку; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭО – эмоциональная отстраненность; ЛО – личностная отстраненность.

Для коррекции выявленных проблем и с целью профилактики синдрома эмоционального выгорания врачей-онкологов была разработана Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания врачей.

Цель: профилактика синдрома эмоционального выгорания врачей.

Задачи:

- Диагностика синдрома эмоционального выгорания у врачей.
- Освоение навыков эмоциональной и поведенческой саморегуляции.
- Формирование релаксационных навыков.
- Развитие эмоциональной устойчивости.
- Освоение техник переключения внимания.
- Развитие способности к самоанализу и рефлексии.

Таблица 2

Описательная статистика симптомов эмоционального выгорания у врачей до и после тренинга (N = 45)

Симптомы	Min.		Max.		M		SD	
	до	после	до	после	до	после	до	после
НС	3,0	2,0	24,0	23,0	12,000	9,3111	6,8655	6,1156
ЗВК	2,0	2,0	28,0	19,0	12,577	10,044	10,358	6,2339
РПО	2,0	2,0	28,0	21,0	13,777	11,444	8,6125	5,5414
ЭО	6,0	2,0	28,0	25,0	16,288	12,311	6,0701	5,1953
ЛО	2,0	2,0	30,0	25,0	13,000	10,866	9,6789	7,1624

Примечания: НС – неудовлетворенность собой; ЗВК – загнанность в клетку; РПО – редукция профессиональных обязанностей; ЭО – эмоциональная отстраненность; ЛО – личностная отстраненность.

Программа строится в соответствии с общими принципами тренинга: организационными, создания среды тренинга, поведения участников и этическими.

В программе используются диагностические процедуры для получения участником новой информации о себе, самопонимания и самораскрытия, информирование, психогимнастические упражнения, ролевые игры, дебрифинг, групповая дискуссия, мозговой штурм, анализ ситуаций, проективное рисование, элементы музыкотерапии.

Тренинговая группа состоит из 12–15 человек; работа проходит в течение 10 дней (15 академических часов). Длительность одного занятия около 1 ч 30 мин. После экспериментальных воздействий было проведено повторное исследование сформированности симптомов эмоционального выгорания у врачей при помощи методики диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (в модиф. Е. Ильина).

Очевидная положительная динамика была зафиксирована в проявлении симптомов эмоционального выгорания у врачей (таблица 2). До тренинга эмоциональная отстраненность имела статус сложившегося симптома, после тренинга – складывающегося, неудовлетворенность собой до тренинга имела статус складывающегося симптома, после тренинга – не сложившегося, статус остальных симптомов так и остался складывающимся, но степень выраженности заметно изменилась в сторону нижней границы данного статуса.

Таким образом, практически две трети обследованных врачей-онкологов имеет уже сформировавшийся синдром эмоционального выгорания. Данная ситуация сопровождается неудовлетворенностью собой, которая проявляется в негативном оценивании себя, результатов своего труда и возможностей для профессионального развития. Высокое значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, снижение профессиональной мотивации. Часто присутствует ощущение «загнанности в клетку», которое граничит с чувством безысходности, здесь психическое напряжение достигает внушительных объемов. И если срабатывают механизмы психологической защиты, то человек переживает состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. Редукция профессиональных обязанностей приводит к нарастанию негативизма в отношении служебных обязанностей, климитированию своей вовлеченности в профессию за счет перекалывания обязанностей и ответственности на других людей, к изоляции от окружающих, отстраненности и неучастию, избеганию работы сначала психологически, а затем физически.

Эмоциональный тонус врачей-онкологов значительно снижен, повышена психическая истощаемость и аффективная лабильность, наблюдается равнодушие, неспособность испытывать сильные эмоции, как положительные, так и отрицательные, утрата интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущение «пресыщенности» работой, неудовлетворенность жизнью в целом. Часто профессиональная деятельность переходит в формальное выполнение обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в раздражительность, негативизм и циничное отношение к коллегам и пациентам. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

Разработанная и апробированная программа Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания врачей показала свою эффективность. Ее использование целесообразно с целью профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у практикующих врачей-онкологов. Полученные результаты исследований доказывают релевантность разработанной технологии профессиональной деятельности врача-онколога.

Литература

1. Анцупов А. Я. Современный человек как стресс-фактор // Человеческий капитал. 2016. № 2 (86). С. 10–12. URL: <https://>

- www.elibrary.ru/item.asp?id=25740793 (дата обращения: 15.06.2021).
2. Диагностика уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (в модиф. Е. Ильина). URL: http://www.academy.edu.by/files/prof%20em%20vigorania%202019/Voiko_Ilin-diagnostika%20.pdf (дата обращения: 12.06.2020).
 3. Кандыбович С. Л., Разина Т. В. Трансформация мотивации научной деятельности в ситуации профессионального стресса // Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие. Материалы V Международной научной конференции: в 2 т. Т. 1. Кострома, 2019. С. 182–185. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41182379> (дата обращения: 20.06.2021).
 4. Королёва Е. Г., Шустер Э. С. Синдром эмоционального выгорания // Практикующему врачу. Журнал ГрГМУ. 2007. № 3.
 5. Крикуненко Л. Ю. Особенности эмоционального выгорания женщин профессий типа «человек–человек» на примере медработников // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 3. Ч. 5. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/50769> (дата обращения: 20.06.2021).
 6. Международная классификация болезней: «профессиональный синдром» эмоционального выгорания. URL: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/ru (дата обращения: 20.06.2021).

Program for prevention of emotional burn out syndrome in oncologists as a technology for optimizing professional activities and preserving the quality of life related to health

L. A. Murashova, E. A. Evstifeeva, S. I. Filippchenkova

Department of Philosophy and Psychology with courses in bioethics and history of the Fatherland, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education, Tver State Medical University of the Ministry of Health of Russia, Tver, Russia, lada-murashova@yandex.ru

Department of Philosophy and Psychology with courses in bioethics and the history of the Fatherland, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education Tver State Medical University of the Ministry of Health of Russia, Tver, Russia, pif1997@mail.ru

Department of Philosophy and Psychology with Courses of Bioethics and History of the Fatherland, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education Tver State Medical University of the Ministry of Health of Russia, Tver, Russia, sfilippchenkova@mail.ru

The article examines the features of the professional activity of a doctor (including an oncologist), which contribute to the formation of burnout syn-

drome in specialists of this profile. The results of a study of the formation of symptoms of burnout syndrome in oncologists are presented. In order to correct the identified problems and prevent the burnout syndrome of doctors-oncologists, the Program for the prevention of the burnout syndrome of doctors was developed. The results of a study of the formation of symptoms of burnout syndrome in oncologists after experimental exposure are presented.

Keywords: professional activity, oncologist, cideer of emotional burnout, psychosomatic diseases, health, health-related quality of life, preventive and psychocorrectional methods.

Исследование особенностей эмоционального выгорания у медицинского персонала онкологической, наркологической клиник и клиники общесоматического профиля

Н. А. Русина, В. Ю. Чернецов, С. В. Швецова

*Ярославский государственный медицинский университет, rusinana@ysmu.ru
Ярославская областная клиническая наркологическая больница,
Ярославль, Россия, rggu-dir@yandex.ru*

Приводятся данные сравнительного исследования эмоционального выгорания и симптома агрессивности у медицинского персонала, работающего в онкологической, наркологической клиниках и клинике общесоматического профиля. Анализируются различия в проявлении выгорания и агрессивности у врачей и среднего медицинского персонала. Рассматриваются в сравнительном плане показатели эмоционального выгорания и агрессивности у мужчин и женщин между клиниками. Общий вывод состоит в том, что в онкологической клинике меньше всего проявляются показатели эмоционального выгорания и агрессивности персонала в сравнении с персоналом наркологической и общесоматической клиник в целом; отсутствуют значимые различия между медицинскими сестрами и врачами. Наиболее высокие показатели эмоционального выгорания и агрессивности наблюдаются у персонала общесоматической клиники.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, профессиональная личностная деформация, агрессивность, врач, медицинская сестра, профиль клиники, мужчины, женщины.

Профессия медицинского работника относится к профессиям высшего типа, так как она требует постоянной рефлексии на содержание предмета своей деятельности. Его профессиональный труд отличает высокая эмоциональная загруженность; имеется большое количество эмоциогенных факторов, как объективных, так и субъективных,

которые оказывают негативное воздействие на труд работника, вызывая сильное эмоциональное напряжение и стресс. В ряде исследований были выявлены полярные отличия между «специалистами с высокими уровнями выгорания», работа которых связана с хроническими больными, неизлечимыми или умирающими пациентами (например, в области онкологии, пульмонологии или психиатрии), и «специалистами с низким уровнем выгорания», чаще сталкивающимися с излечимыми болезнями и благоприятными прогнозами (например, в акушерстве и гинекологии, оториноларингологии, офтальмологии) [1].

Для российского врача эмоциогенным фактором является посвящение большей части времени «бумажной» работе. Нередко она выполняется во внеурочное время, так как в основное время врач должен лечить пациентов. Для большинства медицинских специальностей характерна однообразность и монотонность работы, что приводит к утомлению, ухудшению настроения.

По Р. Конечному и М. Боухалу, профессиональная деятельность врача связана с разработкой стратегии и тактики терапевтического воздействия и, следовательно, требует умения прогнозировать события, предвосхищая возможные варианты развития заболевания, осложнения. В связи с этим важно наличие у врача такой характеристики, как тревожность, которая влияет на его прогностические возможности, выполняя в зависимости от степени выраженности как адаптивную, так и дезадаптивную роль. Другой характеристикой врача, снижающей его профессиональную эффективность, является депрессивность. Трудные условия деятельности, конфликты, предвосхищения неблагоприятного развития болезней могут приводить к ощущению дискомфорта, тревоги, фрустрации к возникновению состояния психической напряженности. [3].

Т. В. Большакова приводит исследования, которые доказывают, что склонная к стрессу, напористая, «стресс-зависимая» личность представляет собой «одну из моделей процесса выгорания». В качестве своей первой стадии она имеет так называемый «идеалистический энтузиазм». Общепринятой является точка зрения, что именно оказывающий помощь человек является наиболее уязвимым. Их экзистенциальные потребности удовлетворяются через их профессиональную идентичность, и поэтому профессиональные угрозы и стрессы они переживают как вызов фундаментальным надеждам, целям, смыслу и назначению, что практически не компенсируется поддержкой со стороны. Именно их «трудоголизм» и активная увлеченность своей профессиональной деятельностью способствует развитию симптомов выгорания [1].

Врач-онколог по роду своей деятельности соприкасается с переживаниями больного, независимо от своего желания и по-разному на них реагирует. Врачу, помимо основных обязанностей, приходится выполнять не свойственные ему функции медицинского психолога и психотерапевта. Это требует значительных психоэмоциональных затрат [2, 5].

Существует мнение, что врачу не надо знать о переживаниях больного, поскольку оно «вредит» ему и его работе [7]. Нередко врач избегает встречи с реальной жизненной ситуацией не только пациента, но и со своей реальной повседневной рабочей ситуацией, которая является частью его жизни. Вместе с тем, если врач не знает о переживаниях больного, то ему трудно сохранить профессиональную позицию так называемых субъект-субъектных отношений. Такое отношение является разрушительным не только для пациентов, но, прежде всего, для самого врача, так как противоречит сути врачебной деятельности, в основе которой лежит помощь страдающему человеку и забота о нем. Исходя из этого, врачу необходимо знать о переживаниях больного, но и здесь существует крайняя позиция, для которой характерна чрезмерная вовлеченность врача в переживания больного, когда стираются границы между его профессиональной и личной позициями. Именно неумение разграничить «личное» и «профессиональное» пространство представляет собой опасность для врача — способствует развитию профессионального выгорания [4]. Из этого следует, что почти 74,4% исследуемых врачей-онкологов постоянно подвержены вышеуказанному состоянию, которое является одной из составляющих формирования синдрома профессионального выгорания.

На основе проведенных исследований со специалистами, работающими в наркологии, выделяется ряд наиболее стрессогенных факторов как самых «уязвимых зон» в работе врача-нарколога. Прежде всего, это работа в преимущественно негативном эмоциональном поле. Накопление подобного эмоционального опыта в процессе работы, с одной стороны, ведет к истощению ресурсов, с другой — к развитию защитных психологических механизмов в виде личностной отстраненности, расширения сферы экономии эмоций и других признаков эмоционального выгорания. Для наркологов особенно нельзя не отметить особый стрессогенный фактор: опасность для собственного здоровья и собственной жизни. Это касается, прежде всего, угрозы и реальной опасности при общении в случаях работы с пациентами в состоянии наркотического опьянения или психоза [6].

Цель эмпирического исследования заключалась в определении особенности синдрома эмоционального выгорания у медицинского

персонала, работающего в онкологической, наркологической и соматической клиниках, а также в оценке выраженности агрессивности личности.

Описание выборки: Исследование проводилось на базе ГБУЗ ЯО «Областная клиническая онкологическая больница», ГБУЗ ЯО «Областная клиническая наркологическая больница», ГБУЗ ЯО «КБ № 3». В исследовании приняли участие 24 врача онкологической клиники, 34 врача наркологической клиники, 25 врачей общесоматической клиники. Одновременно были обследованы 8 медицинских сестер онкологической больницы, 33 медицинские сестры наркологической клиники, 17 медицинских сестер общесоматической клиники. Средний стаж работы медицинского персонала онкологической клиники 20 лет, стаж работы в клинике 14 лет. Средний стаж работы персонала наркологической клиники 22 года, стаж работы в клинике 14 лет. Средний стаж работы персонала общесоматической клиники 20 лет, стаж работы в клинике 15 лет. Группа 1 – медицинский персонал онкологической клиники в целом, группа 2 – медицинский персонал наркологической клиники в целом, группа 3 – медицинский персонал общесоматической клиники в целом.

Методы исследования: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, опросник уровня агрессивности Басса–Дарки. Методы статистической обработки: программа Statistica v. 10. U-критерий Манна–Уитни как метод сравнения двух независимых выборок. H-критерий Краскела–Уоллиса в качестве метода сравнения трех и более независимых выборок.

Результаты и их анализ

Сравнительный анализ групп по U-критерию Манна–Уитни

Такие показатели как «загнанность в клетку», «напряжение» на уровне $p < 0,05$, «тревога и депрессия» на уровне $p < 0,01$, значимо выше в группе 2, то есть у персонала наркологической клиники. Это можно объяснить тем, что специфика деятельности в наркологической клинике не приносит удовлетворения из-за того, что медицинский персонал работает в негативной атмосфере, а также из-за асоциальности контингента больных.

Такой показатель как «эмоциональная отстраненность» (на уровне тенденции $p < 0,1$) значимо выше в онкологической клинике. Можно предположить, что это связано с тем, что медицинскому персоналу в онкологической клинике приходится работать с тяжелобольными пациентами с практически неизлечимым недугом. Поэтому

Таблица 1

Значения результатов по методике В. Бойко
в группах медицинский персонал
онкологической и наркологической клиник

	Группа 1	Группа 2	Уровень значимости
Загнанность в клетку	2,21	5,50	0,035*
Тревога и депрессия	3,21	5,98	0,005**
Эмоциональная отстраненность	12,42	10,28	0,085+
Напряжение	22,08	31,92	0,016*

Примечание: * – уровень значимости $p < 0,05$, ** – уровень значимости $p < 0,01$, *** – уровень значимости $p < 0,001$, + тенденция различий на уровне значимости $p < 0,10$.

для того, чтобы не впускать в себя переживания больного, не принимать на себя его горе, медицинский персонал вынужден отстраняться от ситуации.

Используя U-критерий Манна–Уитни для анализа результатов выполнения методики Басса–Дарки в группах 1 и 2 удалось обнаружить значимые различия в показателях «негативизм» (на уровне $p < 0,05$) и «вербальная агрессия» (на уровне тенденции $p < 0,1$). Установлено, что у персонала, работающего в наркологической клинике они выше, чем у сотрудников онкологической больницы. Вероятной причиной можно считать особенности коммуникации с контингентом наркологических больных, которые весьма часто демонстрируют высокий уровень вербальной агрессии, создают ситуации, угрожающие чувству достоинства медицинских работников, а иногда и их здоровью. Таким образом, «вербальная агрессия» и «негативизм» персонала становятся привычной мерой самозащиты.

Было отмечено также наличие значимых различий в показателях групп 1 и 3 по уровню проявлений «тревоги и депрессии» и «эмоциональной отстраненности». «Тревога и депрессия» выше у медицинского персонала общесоматической клиники, чем у медицинского персонала онкологической клиники (6,29 и 3,21, соответственно, $p < 0,05$). Особенностью работы в больнице широкого профиля является нозологическое разнообразие патологии и высокий уровень ответственности в лечебно-диагностическом процессе. Риск совершения ошибки и ожидание негативных последствий могут быть факторами, способствующими росту тревожности и проявлениям депрессии. Однако такой показатель как «эмоциональная отстра-

ненность» (тенденция достоверных различий на уровне $p < 0,1$) выше у медицинского персонала онкологической клиники (12,42 и 9,48, соответственно). Вероятно, это свидетельствует о том, что медицинский персонал, работая с тяжелыми заболеваниями с высоким уровнем летальных исходов, вынужденно приходит к необходимости некоторой отстранённости от пациентов, чтобы сохранить целостность. Работа в онкологической клинике эмоционально тяжелая, и соответственно, эмоциональная отстраненность медицинского персонала способствует замедлению формирования синдрома эмоционального выгорания.

В процессе анализа установлено, что такой показатель, как «негативизм» (на уровне значимости $p < 0,05$) в группе медицинского персонала общесоматической клиники выше, чем у медицинского персонала онкологической клиники (3,38 и 2,13, соответственно).

В тесте Басса–Дарки «негативизм» трактуется как оппозиционная манера поведения, обычно направленная против авторитета или руководства [8]. При рассмотрении выявленных различий с этой точки зрения, можно высказать предположение о наличии более глубоких противоречий в сфере межличностных и производственных отношений в больнице общего профиля, по сравнению с онкологической больницей. На вопрос: являются ли эти противоречия следствием внутренней политики руководства лечебного учреждения или формой «отреагирования» персонала и «переноса» негативного отношения к пациентам, в рамках данного исследования ответить трудно. Однако сам факт наличия высокого уровня негативизма у персонала следует рассматривать, как требующий внимания и побуждающий к профилактическим действиям.

Значимо низкий показатель «негативизма» в онкологической клинике может свидетельствовать о том, что в онкологической клинике медицинский персонал работает скорее по призванию, так как работа требует больших усилий и высокого уровня стрессоустойчивости. Онкологи работают с экзистенциальным отношением к пациентам, понимая, что от них зависит, как долго будут жить больные. Пациенты онкологической клиники чаще всего сами хорошо идут на контакт, что создает комплаенс. В свою очередь, в общесоматической клинике пациенты отличаются от онкологических больных. Они могут быть более требовательны, более жизнедеятельны, могут возражать врачам, создавать конфликты. Соответственно, это повышает уровень негативизма у медицинского персонала общесоматической клиники. Еще одной переменной (по методике В. Бойко), показатели которой находятся на уровне тенденции различий ($p < 0,1$) в группах № 2 и № 3 (7,92 и 6,47, соответственно), являются

«психосоматические и психовегетативные нарушения». В группе медицинского персонала наркологической клиники уровень психосоматических проявлений выше, чем среди сотрудников общесоматической больницы.

Развитие явлений соматизации характерно для фазы «истощения», завершающей процесс профессионального выгорания. Растущее напряжение не удастся снизить до приемлемого уровня обычными методами отреагирования, и организм отвечает на длительные перегрузки сбоями в работе органов и систем. Как было выяснено в ходе исследования, сотрудники всех трех лечебных учреждений имеют признаки профессионального выгорания, однако «психосоматические и психовегетативные нарушения» в наркологии проявляются чаще. Рискнем высказать предположение, что в связи со спецификой профессионального и личного отношения к психоактивным веществам в целом, сотрудники этого специализированного учреждения реже и в меньших объемах используют алкоголь как средство «разрядки». Иными словами – не реализуют «атарактический» и «гиперактивационный» эффекты потребления алкоголя.

Сравнение результатов по трем клиникам с помощью метода Н-критерия Краскела–Уоллиса

По данным, приведенным в таблице 2, симптом эмоционального выгорания «напряжение» ($p < 0,05$), симптомы эмоционального выгорания «тревога и депрессия», «загнанность в клетку» ($p < 0,01$) значимо ниже у медицинского персонала онкологической клиники, а симптом «эмоциональная отстраненность» значимо выше ($p < 0,05$) в сравнении с медицинским персоналом наркологической и общесоматической клиник.

В онкологической клинике работает очень дружный коллектив. Пациенты проходят лечение в клинике неоднократно, очень ува-

Таблица 2
Значения результатов по методике В. Бойко

	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Уровень значимости
Тревога и депрессия	3,21	5,98	6,29	0,009**
Напряжение	22,8	31,92	28,36	0,037*
Эмоциональная отстраненность	12,42	10,28	9,48	0,011*
Загнанность в клетку	2, 21	5,5	4,31	0,002**

жительно относятся к персоналу, достигая комплаенса. Персоналу и пациентам известен диагноз, имеется план лечения, определяемый порядками оказания медицинской помощи в зависимости от стадии заболевания, согласованы варианты лечения согласно протоколу. Вся работа организована четко. Такая определенность не создает напряжения и тревоги. В клинике работает медицинский психолог, который оказывает помощь пациентам, родственникам, персоналу. Разработаны программы помощи. Поэтому такие симптомы эмоционального выгорания, как «тревога и депрессия», «загнанность в клетку» и «напряжение» в этой клинике значимо ниже, чем в наркологической клинике, где персонал работает в негативной атмосфере, и значимо ниже, чем в клинике общесоматического профиля, где пациенты могут быть агрессивными, вступать в конфликты, имеется большая неопределенность постановки диагноза, постоянно меняется состав пациентов.

То, что симптом «эмоциональная отстраненность» значимо выше у персонала в онкологической клинике, можно объяснить тем, что медицинский персонал вынужден отстраняться от ситуации. Эмоциональная отстраненность необходима медицинскому персоналу, препятствуя профессиональному выгоранию.

Применение метода Н-критерия Краскела—Уоллиса к результатам методики Басса—Дарки позволило обнаружить, что симптом агрессивности «негативизм» значимо ниже ($p < 0,05$) у медицинского персонала онкологической клиники в сравнении с медицинским персоналом наркологической и общесоматической клиник (2,13, 2,9 и 3,38, соответственно). Это можно объяснить тем фактом, что персонал онкологической клиники с большим пониманием и уважением относится к своим пациентам, осознавая, что они борются за жизнь, за качество жизни, перенося тяжелые формы лечения, испытывают сильную боль. Весь медицинский персонал онкологической клиники — не случайные люди, пришедшие сюда по призванию, осознающие свою миссию.

Далее было проведен сравнительный анализ результатов врачебного и среднего медицинского персонала в каждой клинике. Группа 4 — медицинские сестры, группа 5 — врачи. В онкологической клинике различий по показателям «эмоциональное выгорание» и «агрессивность» между врачебным и средним медицинским персоналом не выявлено. Это еще раз подтвердило наше наблюдение, что персонал онкологической клиники работает как единое целое.

В общесоматической клинике симптом эмоционального выгорания «подозрительность» выше ($p < 0,05$) среди медицинских сестер (5,08 против 3,88 в группе врачей). Это неудивительно: медицинские

сестры в общемедицинской практике в большей степени не удовлетворены своим статусом. Они проявляют большую настороженность в сравнении с врачебным персоналом по отношению к людям вплоть до убеждения в том, что пациенты отнимают у них время, жалуются на не столь незначительные симптомы. Кроме того, средний медицинский персонал общесоматической клиники в сравнении с группой врачей в несколько большей степени (тенденция различий на уровне значимости $p < 0,1$) склонен испытывать чувство вины (значения 5,4 и 4,35, соответственно) и враждебности (значения 36,4 и 29,4, соответственно).

В наркологической больнице имеют место различия в показателях врачебного и среднего медицинского персонала по таким симптомам профессионального выгорания как «эмоционально-нравственная дезориентация» (12,09 у сестер против 9,24 у врачей; уровень значимости $p < 0,05$), «эмоциональная отстраненность» (12,4 у медсестер и 10,3 у врачей соответственно; тенденция различий $p < 0,1$) и личностная отстраненность (8,05 у врачей и 10,97 у медсестер).

Безразличие в профессиональных отношениях и создание защитного барьера в общении выше у медицинских сестер, так как они проводят больше времени с пациентами в стационаре и чаще сталкиваются с негативным поведением пациентов. Для врачей более характерна деперсонализация, вплоть до циничного отношения к пациентам.

Показатели «физической агрессии» и «агрессивности» (по Хвану) выше у врачебного персонала, возможно, в том числе и потому, что среди них большая часть — мужчины. А вот показатели «чувств-

Таблица 3

Значения результатов по методике Басса–Дарки в группах медицинский персонал наркологической клиники

	Группа 4	Группа 5	Уровень значимости
Физическая агрессия	2,51	3,85	0,004**
Подозрительность	5,08	3,88	0,018***
Чувство вины	5,84	5,15	0,001+
Враждебность (по Хвану)	33,99	26,97	0,019*
Агрессивность (по Хвану)	50,41	58,46	0,083+

Примечание: * — уровень значимости $p < 0,05$, ** — уровень значимости $p < 0,01$, *** — уровень значимости $p < 0,001$, + тенденция различий на уровне значимости $p < 0,10$.

во вины», «подозрительность» и «враждебность» выше у медицинских сестер.

Далее анализировались различия по гендерному признаку показателей обеих методик у медицинского персонала разных клиник. Было обнаружено, что у мужской части медицинского персонала онкологической клиники симптомы эмоционального выгорания «загнанность в клетку» и «напряжение» значимо ниже ($p < 0,05$), чем у сотрудников мужского пола в общесоматической клинике. Не столь значительно, но все же ниже и показатели симптомов «переживание психотравмирующих обстоятельств» и «неудовлетворенность собой» ($p < 0,1$).

Различия в женской выборке по указанным выше симптомам не существенны, но отмечается более высокий ($p < 0,1$) уровень «тревоги и депрессии» и «эмоциональная отстраненность» медицинского персонала онкологической клиники в сравнении с сотрудницами общесоматической больницы. В то же время, уровень «негативизма» значимо выше ($p < 0,01$) в группе женщин, работающих в общесоматической клинике, что, как было указано ранее характерно для всей выборки данного лечебного учреждения. Здесь мы вновь можем высказать гипотезу о наличии возможных проблем во взаимодействии персонала и руководства больницы.

Специфика работы женщин в наркологической больнице ведет, согласно анализируемым данным, к заметному росту выраженности проявлений «тревоги и депрессии», усилению чувства «загнанности в клетку». Эти показатели выше ($p < 0,01$) у женской части персонала наркологической больницы, чем в соответствующей выборке онкологической и общесоматической клиник.

Показатели «напряжение», «негативизм», «вербальная агрессия» и «подозрительность» у группы сотрудниц наркологической больницы значимо выше ($p < 0,01$), чем у женщин, работающих в онкологии. Учитывая, что контингент больных в наркологической клинике в основном мужчины, женщинам трудно принять их заболевание и не проявлять свое негативное отношение к самому факту как к социальному явлению.

На этом фоне полным контрастом является заметно большая ($p < 0,05$) выраженность проявлений «подозрительности» и «враждебности» у мужчин, работающих в онкологической больнице, в сравнении с сотрудниками наркологической клиники. Значения результатов по методике Басса–Дарки в соответствующих группах однозначно указывают на наличие у мужчин онкологов большего недоверия и осторожности по отношению к людям вплоть до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред. Не столь значитель-

но, но все же выше ($p < 0,1$) у них и уровень «раздражения». Возможно, их выгорание и проявляется в таких реакциях, поскольку негативизм и вербальную агрессию они не могут выражать в отношении больших с заболеванием, представляющим собой витальную угрозу.

При анализе результатов выполнения методики В. Бойко обнаружилось существенные различия в степени выраженности симптомов профессионального выгорания у мужской части персонала общесоматической больницы, в сравнении с мужчинами наркологами. Например, оценка параметра «загнанность в клетку» в группе представителей общесоматической больницы — 12,7, а аналогичный показатель у наркологов равен 3,5. Такие симптомы, как «загнанность в клетку», «напряжение» выражено у мужчин в общесоматической клиники заметно выше ($p < 0,01$), как и «редукция профессиональных обязанностей», «эмоциональный дефицит», «истощение» и «эмоциональное выгорание» ($p < 0,05$).

В этой связи хочется отметить, что анализ результатов методики Басса—Дарки, полученных на тех же выборках, позволил выявить более высокий ($p < 0,01$) уровень «косвенной агрессии» у мужского персонала больницы соматического профиля, чем у мужчин наркологов. Этот факт позволяет предположить наличие связи между указанными симптомами профессионального выгорания и склонностью к отреагированию в форме косвенной агрессии (т. е. завуалировано, не прямо) в соматической клинике.

Противоположным образом выглядит ситуация при сравнении основных показателей симптомов профессионального выгорания у женщин — сотрудниц этих же лечебных учреждений. «Загнанность в клетку», «редукция профессиональных обязанностей», а также «переживание психотравмирующих обстоятельств» выражены у женской части персонала наркологической больницы больше ($p < 0,05$), чем у их коллег из общесоматического лечебного учреждения. В еще большей степени они отличаются по уровню риска проявлений «психосоматических и психовегетативных нарушений» ($p < 0,01$).

При этом у них же несколько выше ($p < 0,1$) показатель развитости «чувства вины». Нельзя исключить, что сочетание таких негативных чувств у женщин, работающих в сфере наркологии, является частью устойчивого эмоционального паттерна в системе отношений «зависимый» — «созависимый». Несмотря на профессиональную позицию, трудно и даже невозможно полностью избавиться от травмирующего опыта, приобретенного в ранний период развития личности. Выбор места работы женщинами, имеющими в прошлом историю отношений с зависимыми родственниками, представляется в таком случае неслучайным.

Выводы

1. В синдроме эмоционального выгорания в группе медицинского персонала в наркологической клинике выражены «загнанность в клетку», «напряжение», «тревога и депрессия», «психосоматические и психовегетативные нарушения», в онкологической клинике — «эмоциональная отстраненность», в общесоматической клинике — «тревога и депрессия». Наиболее выражены в наркологической клинике «негативизм» и «вербальная агрессия», в клинике общесоматического профиля выражен «негативизм».
2. Симптомы эмоционального выгорания «тревога и депрессия», «загнанность в клетку» и «напряжение» значимо ниже у медицинского персонала онкологической клиники, а симптом эмоциональной отстраненности значимо выше в сравнении с медицинским персоналом наркологической и общесоматической клиники.
3. Симптом агрессивности «негативизм» значимо ниже у медицинского персонала онкологической клиники в сравнении с медицинским персоналом наркологической и общесоматической клиники.
4. Симптом эмоционального выгорания «подозрительность» значимо выше у медицинских сестер в сравнении с врачебным персоналом и в наркологической, и в общесоматической клиниках.
5. Симптом агрессивности «враждебность» значимо выше у медицинских сестер наркологической клиники в сравнении с врачебным персоналом.
6. Симптом эмоционального выгорания «эмоционально-нравственная дезориентация» значимо выше у медицинских сестер наркологической клиники в сравнении с врачебным персоналом.
7. Симптом «физическая агрессия» значимо выше среди врачей наркологической клиники в сравнении с медицинскими сестрами.
8. В онкологической клинике значимых различий между медицинскими сестрами и врачами по всем показателям не выявлено.
9. В мужской выборке показатели эмоционального выгорания («загнанность в клетку», «напряжение») выше в общесоматической в сравнении с мужским персоналом онкологической клиники. В общесоматической клинике у мужчин симптомы эмоционального выгорания («напряжение», «резистентность», «истощение» и «общий показатель выгорания»), «косвенная агрессия» значимо выше, чем в наркологической клинике. У мужчин онкологической клиники по сравнению с мужчинами-наркологами значи-

мо выше только такие симптомы агрессивности, как «подозрительность», «враждебность».

10. В женской выборке в наркологической клинике значимо выше показатели «загнанность в клетку», «негативизм», «напряжение», «подозрительность», «тревога и депрессия», «переживание психотравмирующих обстоятельств», «редукция профессиональных обязанностей», «чувство вины» в сравнении с показателями женщин онкологической и общесоматической клиник. В женской выборке в онкологической клинике симптом «негативизм» значимо ниже в сравнении с женщинами общесоматической клиники.

Заключение

Полученные результаты могут послужить в целях предупреждения патогенного воздействия условий труда на медицинский персонал; для выявления групп риска: лиц с повышенной угрозой возникновения синдрома профессионального выгорания, проведения психопрофилактических мероприятий; организации мер по поддержанию и укреплению здоровья; организации проведения занятий по повышению квалификации врачей; разработке и внедрению программ профессионального самосохранения. Если негативные эмоции, получаемые в ходе профессиональной деятельности, не имеют выхода или трансформации, это может приводить к риску формирования синдрома эмоционального выгорания у персонала. Работа в онкологической клинике подразумевает высокий уровень напряжения, необходимость и умение ставить экраны между собой и пациентом, не нарушая комплаенс. В онкологической клинике, как и в наркологической, где работа медицинского персонала происходит в негативной атмосфере, наиболее эффективными методами будут методы релаксации.

В группах женщин часто возникает тревога и депрессия. Она может иметь разные причины — это может быть экзистенциальная тревога, как это можно встретить в онкологической клинике. Или же это может быть несовместимость установок медицинского персонала с его профессиональной деятельностью, как например, если женщина, работающая в наркологической клинике, имеет твердую негативную установку относительно алкоголя и наркотических средств, в своей деятельности она может испытывать агрессию, негативизм, раздражительность.

Очень важная работа в онкологической клинике — это работа с горем. Врачи, как и медицинские сестры, в своей работе стал-

квиваются со смертью, и они должны уметь ставить барьер между собой и пациентом и его родственниками, при этом оказывая им помощь, поддержку, лечение, но при этом сохранять свою целостность. В наркологической больнице, где у медицинского персонала выражены показатели агрессии – вербальной или косвенной, необходимо уметь работать в негативной атмосфере, особенно с конфликтами.

В целом *большая* часть показателей эмоционального выгорания и агрессивности значимо ниже в онкологической клинике в сравнении с аналогичными показателями в наркологической и общесоматической клиниках. При этом больше всего высоких показателей мы наблюдаем у медицинского персонала общесоматической клиники. В общесоматической клинике, где показатели синдрома эмоционального выгорания высоки, необходимо иметь выход негативных эмоций, также необходима работа с тревогой и депрессией, негативизмом, агрессией, необходимо учить медицинский персонал снимать напряжение и работать с показателем «неудовлетворенность собой». Особое внимание следует обратить руководству на высокие показатели эмоционального выгорания персонала. Поскольку онкологическая и наркологическая клиники имеют узкий профиль и большую слаженность коллектива, то общесоматическая клиника – это многопрофильная больница, где коллектив в достаточной степени неоднородный.

Литература

1. Большакова Т. В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников: автореферат дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2004.
2. Клименко В. Н., Сазонов В. Я., Назыров Р. К., Щербаков А. М. Эмоциональное выгорание врачей-онкологов // Ученые записки СПбГМУ им. акад. И. П. Павлова. 2010. Т. XVII. № 3. С. 15–17.
3. Конечный Р., Боухал М. Психология в медицине. Прага: Авице-нум, 1983.
4. Мойсеенко В. М., Чулкова В. А. Психоонкология. СПб., 2007.
5. Пахтусова Е. Е. Личностные особенности и клинические проявления синдрома эмоционального выгорания у врачей психиатров-наркологов: дис. ... канд. мед. наук. М., 2015.
6. Постнов В. В. Синдром эмоционального выгорания у врачей-психиатров-наркологов // Вестник ОГУ. 2010. № 12 (118). С. 184–189.

7. Чулкова В. А., Пестерева Е. В. Психологическая помощь онкологическим больным // Вестник СПбГУ. Сер. 12. 2010. Вып. 1. С. 185–191.
8. Хван А. А., Зайцев Ю. А., Кузнецова Ю. А. Стандартизация опросника А. Басса и А. Дарки // Психологическая диагностика. 2008. № 1.

Study of the features of emotional burnout in medical personnel of oncological, narcological clinics and general somatic clinics

N. A. Rusina, V. Yu. Chernetsov, S. V. Shvetsova

Department of Clinical Psychology, Yaroslavl State Medical University, Yaroslavl, Russia, rusinana@ysmu.ru

Yaroslavl Regional Clinical Narcological Hospital, Yaroslavl, Russia, rrgu-dir@yandex.ru

Department of Clinical Psychology, Yaroslavl State Medical University, Yaroslavl, Russia, svshvec@yandex.ru

The data of a comparative study of emotional burnout and the symptom of aggressiveness in medical personnel working in cancer, drug treatment clinics and general somatic clinics are presented. The differences in the manifestation of burnout and aggressiveness among doctors and nursing staff are analyzed. The indicators of emotional burnout and aggressiveness in men and women between clinics are considered in comparative terms. The general conclusion is that the indicators of emotional burnout and aggressiveness of the staff are least pronounced in the oncology clinic in comparison with the staff of the narcological and general somatic clinics as a whole; there are no significant differences between nurses and doctors. The highest rates of emotional burnout and aggressiveness are observed in the staff of the general somatic clinic.

Keywords: emotional burnout syndrome, professional personal deformation, aggressiveness, doctor, medical nurse, clinic profile, men, women.

Роль субъективных факторов в обеспечении психологической безопасности в IT-деятельности

*Е. А. Столярчук¹, Ю. Ю. Юркова², Н. О. Заручникова³,
Н. Е. Водопьянова⁴*

*¹ Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, Россия, estol@yandex.ru*

*² Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, Россия, sonjar@list.ru*

*³ Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский
институт робототехники и технической кибернетики,
Санкт-Петербург, Россия, n.zaruchnikova@rtc.ru*

*⁴ Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, Россия, vodop@mail.ru*

Статья посвящена исследованию субъективных факторов психологической безопасности в профессиональной деятельности и на рабочих местах IT-специалистов. Роль субъективных факторов рассмотрена в формировании психологической безопасности, через мотивы и ценности. Субъективное благополучие, мотивационные и ценностные ожидания взаимосвязаны с психологической безопасностью IT-специалистов. Преобладают внутренние цели, что свидетельствует о гармоничном развитии личности в процессе деятельности. Имеются различия в представлениях о психологической безопасности в IT-деятельности по квалификации специалистов и полу. Лидеры испытывают более высокий уровень напряженности, чем аналитики и разработчики данных. Мужчины и женщины воспринимают конкурентную среду по-разному: мужчины, как стимулирующую к активному профессиональному развитию, а женщины, как возможности. Дестабилизирующими факторами в IT деятельности являются «высокая цена ошибки» и «способность наказания за инициативу». Обосновано преимущество для IT-сферы двух типов корпоративной культуры – клановой и адхократической. Большинство специалистов обладают положительной самооценкой, оптимистичны, общи-

тельны и уверены в свои силы, эффективно действуют в стрессовых условиях, не склонны к тревоге и чувствуют себя в большей психологической безопасности. Практическая значимость результатов исследования заключается в следующем: предложенные методические инструменты определения мотивационных и ценностных ожиданий, оценки целей и субъективного благополучия могут быть использованы в психологических исследованиях в различных организациях для определения детерминант психологической безопасности в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: психологическая безопасность, субъективное благополучие, цели, ценности, мотивы, корпоративная культура.

Введение

В современном мире область информационных технологий считается одной из наиболее динамично развивающихся и перспективных отраслей в России. Условием развития информационно-технологической среды является психологическая безопасность. Категория «психологическая безопасность» несколько десятилетий находится в центре внимания специалистов в области организационной психологии. Психологическая безопасность является необходимым условием обеспечения эффективной деятельности сотрудников различных организаций.

Одно из направлений исследований психологической безопасности субъектов деятельности связано с выделением индивидуального уровня анализа, где понятие «безопасность» определяется как состояние защищенности жизненно важных интересов личности с рассмотрением ее потребностей во взаимосвязи с различными аспектами поведения и чертами личности. Психологическая безопасность личности — это состояние защищенности, обеспечивающее ее целостность как активного социального субъекта и возможности развития в условиях информационного взаимодействия с окружающей средой [1]. С. Н. Тесля считает, что психическая активность субъекта влияет на формирование его личностных психологических качеств и связана с адаптивностью, способностью преобразовывать, изменять среду (объект) в соответствии с рациональными целями личности [10]. Г. В. Грачев характеризует психологическую безопасность как состояние, в котором психика человека защищена от воздействия множества информационных компонентов, способствующих формированию и функционированию обычного социального поведения человека в жизнедеятельности и общест-

ве, и также как адекватную систему его субъективно-личностных, субъективных и личностных отношений к окружающему миру и к себе [3]. В. Е. Лепский и Т. С. Кабаченко придерживаясь представленного выше подхода, рассматривают психологическую безопасность как состояние информационной среды и условия жизнедеятельности общества, не способствующие нарушению психологических предпосылок целостности социальных субъектов, адаптивности их функционирования и развития [5]. В. Д. Анасов считает, что для формирования психологической безопасности личности необходимы три фактора: фактор защищенности, человеческий фактор, фактор среды [12]. Т. В. Эксакусто в психологическую безопасность включает активность, удовлетворенность процессом жизнедеятельности, отсутствие конфликтов. Она пришла к выводу в ходе изучения психологической безопасности, что она позволяет сохранять целостность личности и реализовать потенциал в полном объеме [14].

На основе анализа определений безопасности, предлагаемых разными авторами, Т. М. Краснянская определила следующие группы признаков: состояние свободы от отсутствия страха или тревожности; состояние стабильности общественного сознания, а также информационной среды, которое обеспечивает стандартное развитие человека и описывается в терминах структуры, порядка, закона, надежности, защиты и т. д.; различные состояния защищенности (интересов, сознания, психики, личности), выражающихся в доверии и уверенности в будущем; состояние адекватности и целостности, выражающееся в возможности развития. Психологическая безопасность обеспечивает личности ощущение определенной целостности и гармоничности [6]. В. П. Соломин, О. В. Шатрова, Л. А. Михайлов, Т. В. Маликова считают, психологическая безопасность зависит от «защитных механизмов», психологических защит (социально-групповых и индивидуально-личностных), способствующих физической целостности организма, адаптивному функционированию, позитивному отношению к окружающему миру, а также уверенности в будущем и удовлетворенности настоящим [11].

Проанализировав понятия «психологическая безопасность», мы рассматриваем психологическую безопасность как состояние защищенности от внутренних и внешних угроз в конструктивном профессиональном развитии личности, что предполагает прогресс продвижения по профессиональному пути, обеспечивающего позитивное профессиональное сознание, развитие профессиональных качеств, умений, навыков, в преодолении кризисных ситуаций в профессии, активный профессиональный рост и становление специалиста как профессионала.

В качестве методологических оснований исследования выступают принцип системной детерминации, предполагающий изучение психологической безопасности в трудовой деятельности, с позиции деятельностного подхода развития личности (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, Б. М. Теплов, В. Д. Шадриков), основных принципов субъектного подхода (К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, С. Л. Рубинштейн), психологии субъекта деятельности (В. А. Бодров, А. В. Брушлинский, М. А. Котик), психологии мотивации деятельности (А. Маслоу, Е. П. Ильин). Исследования данных авторов и других имеют большое значение для теории и практики изучения психологической безопасности субъекта профессиональной деятельности. Разработанные подходы к исследованию психологии субъекта профессиональной деятельности, выявленные закономерности его формирования и развития вышеназванными авторами позволяют определить связи и взаимозависимости, возникающие между психологическими явлениями, что является необходимым в создании концептуальной модели психологического обеспечения безопасности субъекта профессиональной деятельности [4].

Постановка проблемы исследования

Проблема психологического обеспечения безопасности информационных технологий — это задача деятельности любой организации. Человеческий капитал, является основным ресурсом организации, успешное управление становится возможным, когда есть представление не только о профессиональных и личных качествах менеджеров высшего звена и сотрудников, но и изучена проблематика психологической безопасности личности [9]. Информационная база IT-сферы изменчива, так как постоянно разрабатываются новые инструменты и технологии, в то время как современные программы подготовки специалистов дают лишь базовые знания в области, но зачастую не отражают в полной мере достаточную информацию о современных тенденциях [7]. В результате специалист, чтобы иметь возможность в работе использовать наиболее актуальные приемы, требуется дополнительное обучение. Включение нового сотрудника в профессиональную деятельность компании требует дополнительной подготовки, адаптации в соответствии с его ролью в команде, профилем компании и непрерывного профессионального саморазвития [8]. Важнейшей чертой IT-специалиста является стремление обучаться, повышение профессиональной компетенции является важным мотивом их деятельности [2].

В связи с преобладанием спроса над предложением на рынке труда IT-специалистов, оплата труда в этой сфере одна из высоких, а предложения работодателей содержат максимально комфортные и социально-обеспеченные условия. Создание подобных условий труда требует значительных средств работодателя, но при этом, уже перестало быть фактом в пользу выбора той или иной организации, ведь подобные условия есть у всех ключевых специалистов IT-сферы. Значительные инвестиции в благосостояние сотрудников для улучшения субъективного благополучия являются лишь одним из трендов управления человеческими ресурсами в IT-сфере. Российский рынок, на котором оперируют IT-компании, является одним из самых быстро изменяющихся и конкурентных. Информационные технологии — эта отрасль, где привлечение талантов и удержание сотрудников являются наиболее важными в силу ряда причин.

Высококвалифицированные сотрудники компаний, в частности, занимающихся производством программного обеспечения, составляют основу конкурентного преимущества компании. Помимо уникальных знаний, навыков и опыта, носителями которых являются IT-специалисты, за время работы в той или иной компании они также становятся и носителями корпоративной культуры компании, транслируя уже во внешний мир ценности, миссию организации.

Анализируя выше сказанное, можно сделать вывод о том, что мотивационно-ценностное пространство имеет значение для привлечения и удержания IT-специалистов, оказывая воздействие на психологическую безопасность. Работодателям важно обеспечивать уровень субъективного благополучия или эмоционального комфорта, которое будет способствовать благосостоянию сотрудников и их профессиональному развитию.

Психологическая безопасность является одной из психологических характеристик в области информационных технологий (IT) и становится значимой проблемой для эффективности организаций, повышения производительности труда и для формирования культуры организаций.

В связи с отсутствием системы знаний о психологической безопасности субъектов в профессиональной IT-деятельности значимым является поиск специфики функционирования организации, форм отношений людей, особенностей иерархии и структуры мотивационно-ценностной сферы индивидов. К настоящему времени накоплены многочисленные данные об особенностях профессиональной деятельности субъекта, его профессионально-личностного развития. Однако очевидным является тот факт, что системные представления о динамике и особенностях психологической безопасности IT-

специалистов позволят решать вопросы оптимизации профессиональной деятельности, создания методов и способов обеспечения психологического обеспечения субъектов. Основными актуальными проблемами психологической безопасности в области ИТ являются направления исследования: организационно-психологические феномены в области ИТ; организационная культура, ценности компании и ценности ИТ специалистов; мотивационно-потребностная сфера менеджеров и ИТ специалистов в создании доверительных отношений, в обмене информацией, передаче опыта и знаний.

Изучение психологических факторов безопасности, влияющих на особенности поведения личности и поведения взаимодействия в профессиональной деятельности ИТ специалистов позволят определить динамику изменения мотивов на их основании, разработать психологическое обеспечение деятельности для устранения отрицательных факторов рабочего процесса и профессиональной среды с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья [13].

Цель исследования: изучить роль субъективных факторов в обеспечении психологической безопасности субъектов в ИТ-деятельности, определить детерминанты процесса формирования и развития психологической безопасности.

Гипотезы:

1. Процесс формирования психологической безопасности детерминируется уровнем субъективного благополучия, мотивационно-ценностными ожиданиями, содержанием и условиями деятельности ИТ сферы.
2. В представлениях о психологической безопасности в ИТ-деятельности имеются различия по категориям должности и полу, отраженные в сознании субъектов характеристиками реальной действительности.

Для достижения поставленной цели и гипотез исследования решались следующие *задачи*:

1. Провести системный анализ психологических факторов безопасности в деятельности ИТ-специалистов, выявляющих специфические особенности регулятивных функций для формулирования основных проблем в ценностно-мотивационной сфере и целей их деятельности для дальнейшей их разработки.
2. Исследовать роль мотивационных и ценностных ожиданий, уровень субъективного благополучия, типов корпоративной куль-

- туры, которые обуславливают формирование психологической безопасности в IT-сфере и на рабочем месте IT-специалистов в зависимости от категории должности и пола.
3. Определить взаимосвязи субъективных факторов психологической безопасности IT-специалистов с психологической безопасностью в профессиональной сфере и на рабочем месте.
 4. Изучить детерминанты психологической безопасности в профессиональной IT-сфере и на рабочем месте.

Объект исследования: специалисты в IT-деятельности.

Предмет: субъективные факторы психологической безопасности специалистов IT-деятельности: мотивационные и ценностные ожидания, субъективное благополучие, цели и типы корпоративной культуры.

Методы: анкета «Психологические факторы безопасности в деятельности IT-специалистов» (психологическая безопасность); опросник «Возможность реализации мотивов» В. И. Доминьяка (мотивы); опросник «Жизненные цели» Э. Дисси, Р. Райана в адаптации Н. В. Клюевой и В. И. Чиркова (цели); методика ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна (ценности, корпоративная культура); «Шкала субъективного благополучия» М. В. Соколовой (субъективное благополучие); методы математической статистики: описательная статистика, сравнительный, корреляционный и регрессионный анализы.

Выборка. Базой для проведения эмпирических исследований служили различные организаций, преимущественно расположенные в Санкт-Петербурге, Ленинградской области и Москве. В исследовании приняли участие 102 IT-специалиста: руководители (29%), разработчики (18%), аналитики (29%), специалисты службы тестирования (13%), дизайнеры (11%). Из них 70% мужчин; средний возраст 34 года (от 27 до 40 лет); 96% имеют высшее образование, из них 42% закончили магистратуру/получили второе высшее образование; средний стаж работы – 11 лет (от 3 до 19 лет).

Результаты эмпирического исследования

В результате анкетного опроса и контент-анализа были выявлены факторы, вызывающие ощущение психологической безопасности в профессиональной деятельности. Для IT-специалистов важны условия IT-среды, обеспечивающие им защищенность от внутренних и внешних угроз, связанных с профессиональной деятельностью. 21% IT-специалистов считают, что говорить об условиях безопасности в данной среде некорректно. Представления о психологичес-

кой безопасности в IT-деятельности имеют отличительные черты у мужчин и женщин. Для мужчин «конкурентная среда», «востребованность профессии», «работа над тем, что нравится» являются не ограничивающими факторами или же снижающими ощущение психологической безопасности, а наоборот – стимулирующими их к активной деятельности в плане развития себя как профессионала. Женщины отметили, что в данной сфере деятельности у них «много возможностей».

Рассматривая вопрос о психологической безопасности в команде, IT-специалисты отметили, что работе в группах уделяется много внимания, так как позитивные психологические состояния способствуют эффективной деятельности. Для них очень важен профессионализм коллег, их открытость к обсуждению ошибок и обмену опытом, знаниями. Они ценят доверительные отношения с членами команды, что помогает им повысить эффективность и качество работы. Большинство IT-специалистов не знали, что ответить (9%). Это связано с тем, что команда для работы выбирается более осознанно и учитывается больше критериев, предусматривающих более интенсивные коммуникации, что напрямую влияет на психологическую безопасность в контексте групповой их деятельности.

На основе теоретического анализа и психологического анализа профессиональной деятельности IT-специалистов, им были представлены факторы психологической безопасности, сформированные на основе базовых потребностей, мотивов и ценностей. Они выбрали именно факторы субъективного порядка: «совпадение ценностей» (76%) и «реализация моих мотивов» (64%), «самостоятельное принятие решений (42%) в рамках своей задачи» и «возможность самому устанавливать лимиты» (34%), «проявление креативности» (25%), что говорит об их автономности и склонности к работе с минимальным внешним воздействием. Создание нового, оригинального продукта или услуги, нахождение неординарных выходов из ситуации способствует тому, что они быстрее адаптируются к быстро меняющимся условиям, следовательно, меньше времени находятся в состоянии тревоги и беспокойства. Проявление эмоций не характерно в их деятельности, что соответственно отражается на поддержании чувства психологической безопасности.

Дестабилизирующими факторами психологической безопасности или же вызывающими чувство дискомфорта и напряженности в IT-деятельности, являются «высокая цена ошибки» (81%), «наказуемость инициативы» (73%). Ввиду изменчивости внешней среды сложно предугадать, какое техническое решение будет популярным через определенный период после разработки с после-

дующим запуском, поэтому для IT-специалистов указанные выше факторы являются, в основном, дестабилизирующими, мешающими профессиональному развитию и эффективной работе. Потерять смысл в работе боится примерно 32% IT-специалистов, что угрожает им сменой профессии, ведет к дополнительным стрессам и переживаниям. Несоответствие обязанностей и возможностей может быть причиной потери смысла в работе. Угроза использования своего продукта в корыстных целях (23%) и нарушение договоренностей с заказчиком (21%) вызывает у них тревогу в виду возможности введения в заблуждение, в том числе сообщения ложной информации об условиях предоставления использования интеллектуального труда. Адаптация к новому месту работы не является для них дестабилизирующим фактором, так как они довольно мобильны в смене мест работы. По этой же причине противоречия с коллегами, руководством или же дистанционный формат работы не предоставляет им особой угрозы для нарушения психологической безопасности.

Оценки уровней безопасности рабочего места и профессиональной сферы в среднем довольно высокие (8,20 и 9,47 баллов). Большинство IT-сотрудников чувствуют себя защищенно, им важны комфортные условия для осуществления деятельности и развития как профессионалов, средний их уровень напряженности 4,90 баллов и колеблется от низкого до повышенного уровня (3–7 баллов). Уровень напряженности у руководителей (5,87) выше по сравнению с аналитиками (3,88) и разработчиками (3,09). Руководители чаще других сталкиваются с напряженностью (5–7 баллов), так как они больше взаимодействуют с участниками проекта, несут большую ответственность за конечный результат и стараются нормализовать эмоциональную комфортность, чтобы подчиненные могли работать в более спокойном ритме.

Аналитики также напряжены (3–5 баллов) в силу того, что их деятельность направлена на предсказание будущих трендов на основе прошлых данных. Здесь цена ошибки велика, так как может привести к большим тратам компании, прежде чем выявится недостаток, но окончательное решение о применении той или иной стратегии зависит от непосредственного руководителя, работники из этой категории испытывают волнение в чуть меньшей степени. У разработчиков наименьший уровень напряжения (2–4 балла). Скорее всего, это связано не с процессом труда, он довольно сложен, а с тем, что работа на должном профессиональном уровне обеспечивает им комфортные рабочие условия, смена деятельности происходит у них только в случае, если она не устраивает и вызывает дискомфорт. Между разработчиками и аналитиками не найдено различий в напряженности.

Анализ уровней психологической безопасности у мужчин и женщин выявил статистически значимые различия на рабочем месте, в профессиональной сфере ($p < 0,01$). У мужчин оценки по психологической безопасности рабочего места и профессиональной сферы выше по сравнению с женщинами. Женщины чувствуют себя менее защищенными от внутренних и внешних факторов, угрожающих ощущению психологической безопасности.

Для IT-специалистов характерны наиболее значимые жизненные цели: автономность (13,35), личностный рост (12,90), материальный успех (11,47), безопасность и защищенность (10,90), здоровье (9,57), власть и влияние (8,02), а наименее важные – известность (2,77), чувственные удовольствия и наслаждения (1,21) и богатая духовно-религиозная жизнь (1,09). Ведущими целями для них являются внешние и внутренние, но преобладают внутренние, что свидетельствует о гармоничном развитии личности в процессе деятельности. Самостоятельное обучение для них значимо, что согласуется с достижением автономности и личностным ростом, материальный успех продиктован социумом. Достижение состояния безопасности и защищенности для них актуально. Выбор «здоровье» скорее продиктован ситуацией с пандемией – в данный момент многие из них стали внимательнее относиться не только к своему физическому, но и психологическому состоянию, стараясь нивелировать отрицательное влияние вынужденной самоизоляции в случае ухудшения эпидемиологической обстановки в целом или же своего самочувствия.

У IT-специалистов преобладают следующие значимые мотивы: ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений (9,53); удовлетворение от процесса деятельности (9,46); возможность самореализации (9,03); повышение собственной профессиональной компетенции (9,02); удовлетворение от достижения цели (8,46). Основными мотивами для работы в компании для них являются: удовлетворение от процесса деятельности (9,34); удовлетворение внерабочих интересов (9,04); удовлетворение от достижения цели (8,32); ощущение успеха (8,23); ощущение собственной полезности, служение людям (8,21). Руководство в целом старается удовлетворить мотивы IT-специалистов, что способствует улучшению работы внутри организации и удержанию персонала.

В отличие от жизненных целей, здесь преобладают внутренние мотивы, и лишь один из них «удовлетворение от процесса деятельности» входит в значимые и для сотрудников, и для компании. Эффективной стратегией в данном случае будет обеспечение процесса выполнения задач в соответствии с типом личности, конструктивный контроль, сохраняющий «ощущение свободы, самостоя-

тельности в принятии решений», стабильная и понятная обратная связь.

Удовлетворение внерабочих интересов для ИТ-специалистов не так актуально. Работодатели стараются обеспечить максимально комфортные условия труда, что перестало быть решающим фактором при выборе места работы для потенциального сотрудника, так как это характерно для всех ключевых сегментов ИТ-деятельности. ИТ-специалисты отмечают мотив достижения цели как один из преобладающих мотивов, который стремится удовлетворить организация, и он же является критерием успешности. Грамотное сочетание с возможностью самореализации дает позитивный эффект специалистов в ИТ-деятельности, а также способствует их удержанию. Следовательно, постановка новых профессиональных задач, сложных, но достижимых целей с положительной оценкой за достижения, а также вовлечение в процесс принятия решений ИТ-специалистов способствует удовлетворению интересов и трудовых отношений с обеих сторон. Ощущение собственной полезности, служение людям в некотором смысле у них противоречит стимулу свободы в выборе решений, так как первое подразумевает деловой и уверенный стиль управления, а второе — гибкость в работе.

В рассматриваемых организациях наблюдается преимущественно клановая и адхократическая культуры. Клановая характеризуется следующим набором ценностей: взаимовыручка; поощрение совместной работы, доверие и предоставление относительной автономности командам. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой им должности и профессионального статуса, ждет от руководства внимания к его личности, готовности включать его в общую систему совместного решения производственных проблем, формирования целей и путей их достижения. В адхократической культуре базовые ценности заключаются в готовности к вызовам времени и внешней среды, преданности к экспериментированию и творчеству, постоянной деятельности на переднем рубеже знаний.

Адхократическая культура наиболее подходит для ИТ-организаций, однако клановая также характерна для данной сферы. В ИТ-организациях существует некая напряженность с предоставлением нужной степени свободы/совместной работы в зависимости от индивидуальных предпочтений самих сотрудников. Данные ценности важны в деятельности ИТ-специалистов и могут способствовать эффективной деятельности или же нарушить их психологическую безопасность в случае значимых различий между «теперь» и «предпочтительно». Значимых различий между личными мотивами, ценностями и тем, что обеспечивает организация не обнаружено.

По результатам корреляционного анализа выявлены отрицательные взаимосвязи индекса мотивационных ожиданий с психологической безопасностью рабочего места ($r = -0,81$ при $p = 0,01$) и психологической безопасностью профессиональной среды ($r = -0,79$ при $p = 0,01$) и индекс ценностных ожиданий с психологической безопасностью рабочего места ($r = -0,33$ при $p = 0,05$) и психологической безопасностью профессиональной среды ($r = -0,30$ при $p = 0,05$). Чем ниже индекс мотивационно-ценностных ожиданий (организация соответствует мотивам и ценностям сотрудника), тем выше оценка уровня психологической безопасности рабочего места и среды в целом. Воздействия на мотивы и ценности специалистов через систему мотивации и корпоративную культуру в организации благоприятно отразятся на психологической безопасности в ИТ-деятельности.

При оценке субъективного благополучия ИТ-специалистов получено среднее значения (3,13 балла), что свидетельствует об их эмоциональном благополучии и отрицании серьезных психологических проблем. Они обладают позитивной самооценкой, не склонны высказывать жалобы на различные недомогания, оптимистичны, общительны, уверены в своих способностях, эффективно действуют в условиях стресса, не склонны к тревогам и чувствуют себя в большей психологической безопасности на работе, в профессиональной сфере, а, следовательно, больше вкладываются в свой труд. Они чувствуют себя субъективно благополучно. В результате корреляционного анализа выявлена отрицательная взаимосвязь субъективного благополучия психологической безопасностью рабочего места ($r = -0,44$ при $p = 0,01$). Чем ниже уровень субъективного благополучия, тем выше психологическая безопасность рабочего места и психологическая безопасность профессиональной среды. Низкие оценки по шкале субъективного благополучия свидетельствуют о полном эмоциональном благополучии ИТ-специалистов.

Таким образом, субъективное благополучие наряду с мотивационными ценностными индексами ожиданий может являться предиктором уровня психологической безопасности.

Для определения роли субъективных факторов в обеспечении психологической безопасности в ИТ-деятельности был проведен регрессионный анализ (таблица 1).

В первой модели коэффициент корреляции R , который отражает связь переменной «уровень психологической безопасности профессиональной сферы» с психологическим благополучием, равен 0,627 и показывает, что 62,7% дисперсии обусловлено влиянием предиктора. Стандартный коэффициент регрессии (β) является статистически

Таблица 1

Результаты регрессионного анализа (пошаговый метод)
для прогноза уровня безопасности профессиональной сферы

	Модель 1	Модель 2
Предикторы (β , p)	Субъективное благополучие ($\beta = -0,727$, $p = 0,000$)	Субъективное благополучие ($\beta = -0,410$, $p = 0,007$) Индекс мотивационных ожиданий ($\beta = -0,395$, $p = 0,010$)
R ²	0,393	0,441
R	0,627	0,664

достоверным, что позволяет интерпретировать относительную степень влияния предиктора. Во второй модели помимо «субъективного благополучия» присутствует предиктор «индекс мотивационных ожиданий», каждая из независимых переменных вносит свой вклад в оценку зависимой переменной и коррелирует с ней отрицательно.

Индекс ценностных ожиданий не вошел ни в одну из моделей, что дает сделать вывод о том, что, несмотря на взаимосвязь, влияния одной переменной на другую не наблюдается.

Перейдем к регрессионной модели для прогноза уровня психологической безопасности рабочего места (таблица 2).

В первой модели коэффициент корреляции R, который отражает связь переменной «уровень психологической безопасности рабочего места» с психологическим благополучием, равен 0,751 и показывает, что 75,1% дисперсии обусловлено влиянием предиктора. Стандартный коэффициент регрессии (β) является статистически достоверным, что позволяет интерпретировать относительную сте-

Таблица 2

Результаты регрессионного анализа (пошаговый метод)
для прогноза уровня безопасности рабочего места

	Модель 1	Модель 2
Предикторы (β , p)	Субъективное благополучие ($\beta = -0,751$, $p = 0,000$)	Субъективное благополучие ($\beta = -0,456$, $p = 0,005$) Индекс мотивационных ожиданий ($\beta = -0,371$, $p = 0,007$) Индекс ценностных ожиданий ($\beta = -0,104$, $p = 0,012$)
R ²	0,423	0,448
R	0,651	0,669

пень влияния предиктора. Во второй модели помимо «субъективно-го благополучия» присутствует предиктор «индекс мотивационных ожиданий», каждая из независимых переменных вносит свой вклад в оценку зависимой переменной и коррелирует с ней отрицательно. Индекс ценностных ожиданий вошел во вторую модель. Это связано с тем, что ценности определялись из организационной культуры компании, в которых работают ИТ-специалисты.

Выводы и заключение

На основе проведенного теоретического анализа проблемы формирования психологической безопасности специалистов ИТ-сферы была обоснована роль субъективных факторов в формировании психологической безопасности, таких как мотивы и ценности. В результате эмпирического исследования получила подтверждение гипотеза о связи оценки психологической безопасности ИТ-специалистов с уровнем субъективного благополучия и индексами мотивационно-ценностных ожиданий подтвердилась.

Определены ведущие цели ИТ-специалистов, преобладающими оказались внутренние, что свидетельствует о гармоничном развитии личности в процессе профессиональной деятельности. Подтвердилась гипотеза исследования о существовании различий по категории должности и полу. Выявлены достоверные различия по показателям психологической безопасности между специалистами разного статуса. Руководителей по сравнению с аналитиками и разработчиками имеют более высокий уровень напряженности деятельности. Мужчины и женщины различаются по восприятию конкурентной среды, в частности, мужчины в отличие от женщин воспринимают конкуренцию как стимул к активной деятельности в плане развития себя как профессионала, а женщины, только как возможности.

Основными дестабилизирующими факторами безопасности являются «высокая цена ошибки» и «наказуемость инициативы». К более безопасной культуре ИТ-специалисты относят клановую и адхократическую корпоративной культуры. Специалисты, чувствующие себя в большей психологической безопасности, обладают позитивной самооценкой, оптимистичностью, общительностью, уверены в своих способностях, эффективно действуют в условиях стресса, не склонены к тревогам. Помощь в развитии данных субъектных качеств должна входить в систему психологического сопровождения специалистов ИТ-сферы.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в подборе психодиагностических методик для определения мо-

тивационно-ценностный ожиданий, оценки целей, субъективного благополучия и получении базы данных, что может быть использовано для диагностики и сравнения личностных профилей специалистов в подобных организациях. Полученные результаты могут найти применение в построении концептуальной модели обеспечения психологической безопасности в ИТ-деятельности. На основании полученных данных разработаны рекомендации для руководителей ИТ-организаций, направленные на оптимизацию корпоративной культуры, внутренней мотивации (целей), обеспечение психологической безопасности ИТ-специалистов, для привлечения новых специалистов и удержание опытных сотрудников, разделяющих корпоративные ценности.

Литература

1. Баева И. А. Психология безопасности: теоретическая основа помощи в экстремальной ситуации // Развитие личности. 2016. № 3. С. 57–74.
2. Борытко Н. М., Куликов И. В. Особенности и принципы последипломной подготовки ИТ-специалиста в условиях корпоративного образования // Известия ВГПУ. 2014. № 6. С. 85–96.
3. Грачев Г. В. Информационно-психологическая безопасность личности: состояние и возможности психологической защиты. М.: Изд-во РАГС, 1998. 125 с.
4. Ефимова Н. С. Основы психологической безопасности. Учебное пособие: моногр. М.: Форум, 2017.
5. Кабаченко Т. С. Нарушение психологической безопасности в контексте активности профессионала: автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2000.
6. Краснянская Т. М. Психология экстремальности: личность, субъект, безопасность. Монография. Пятигорск: ПГЛУ, 2011.
7. Лазарев А. И. Информация и безопасность. Композиционная технология информационного моделирования сложных объектов принятия решений. М.: Московский городской центр научно-технической информации, 2019.
8. Морозова И. С. Предикторы психологической безопасности личности в условиях профессиональной среды // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психологические науки (теория и методика профессионального образования). 2020. № 2 (52). С. 161–167.
9. Падун М. А. Интенсивный стресс в контексте психологической безопасности. М.: Когито-Центр, 2017.

10. Тесля С. Н., Шуванова И. Б. Психология опасности и безопасности. Кн. 1. Феноменология и философско-психологическая концептуализация безопасности субъекта жизни. Сочи: РИЦ СГУ, 2012.
11. Соломин В. П., Шатрова О. В., Михайлов Л. А., Маликова Т. В. Психологическая безопасность. М., 2008.
12. Уваров В. И. Социально-психологическая безопасность личности: влияние внешних и внутренних факторов // Современная психология. 2017. С. 19–25.
13. Шингаев С. М., Никифоров, Г. С. Становление концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 16. «Психология. Педагогика». 2013. Т. 3. 15–24.
14. Эксакусто Т. В. Социально-психологическая безопасность субъекта отношений // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. «Психология, социология, педагогика». 2010. Вып. 2. С. 239–244.

The role of subjective factors in ensuring psychological security in IT activities

*E. A. Stolyarchuk¹, Y. Y. Yurkova², N. O. Zaruchnikova³,
N. E. Vodopyanova⁴*

¹ St Petersburg State University; Saint Petersburg, Russia, estol@yandex.ru

² St Petersburg State University; Saint Petersburg, Russia, sonjar@list.ru

³ The State Scientific Center for Robotics and Technical Cybernetics, Saint Petersburg, Russia, n.zaruchnikova@rtc.ru

⁴ St Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, vodop@mail.ru

The article is devoted to the study of subjective factors of psychological security in the professional activity and at the workplaces of IT specialists. The role of subjective factors is considered in the formation of psychological safety, through motives and values. Subjective well-being, motivational and value expectations are interconnected with the psychological safety of IT professionals. The prevailing goals of specialists are internal, which indicates the harmonious development of the individual in the process of activity. There are differences in perceptions of psychological safety in I-activity in terms of the qualifications of specialists and gender. Leaders experience higher levels of tension than analysts and data developers do. Men and women perceive the competitive environment differently: men as stimulating to active professional development, and women as opportunities. The destabilizing factors in IT activities are the “high cost of error” and “the ability to punish initia-

tive". The definition of the types of corporate culture (clan and adhocratic), IT sphere in various organizations has been substantiated. Most specialists have positive self-esteem, are optimistic, sociable and confident in their abilities, act effectively in stressful conditions, are not prone to anxiety and feel more psychologically safe. The practical significance of the research results is as follows: the proposed methodological tools for determining motivational and value expectations, assessing goals and subjective well-being can be used in psychological research in various organizations to determine the determinants of psychological safety in professional activity.

Keywords: psychological safety, subjective well-being, goals, values, motives, corporate culture.

Особенности когнитивной регуляции эмоций работников сфер здравоохранения и образования

Н. Л. Сунгурова, О. А. Мискачева, Ю. Е. Акимкина

*Российский университет дружбы народов, Москва, Россия,
sungurovanl@mail.ru*

*Российский университет дружбы народов, Москва, Россия,
ksenia379@mail.ru*

*Российский университет дружбы народов, Москва, Россия,
ulyaromanenko@mail.ru*

Представлены результаты теоретико-эмпирического исследования когнитивной регуляции эмоции работников сфер здравоохранения и образования. Когнитивная регуляция эмоций выступает как стратегия, предоставляющая возможность человеку сохранять контроль над своими эмоциями под воздействием аффективных ситуаций, а также после них, предшествуя поведенческим реакциям. Наиболее предпочтительные способы формируют индивидуальный стиль регуляции эмоций. Авторами использовался комплекс методов и методик исследования. В статье описаны результаты сравнительного анализа профессиональных групп врачей и педагогов. Показано, что группа респондентов-врачей, демонстрирует более высокие показатели в выборе адаптивных стратегий регуляции эмоций, а также уровне эмоционального интеллекта. Группа респондентов-педагогов более эффективна в выборе дисрегулятивных стратегий, а именно подавлении экспрессии.

Ключевые слова: регуляция эмоций, когнитивная регуляция эмоций, эмоциональный интеллект, психологическое благополучие.

Жизненный темп современного человека ускоряется. На первый план выходят такие ценности как успех, достижения, могущество, власть, конкуренция, рациональность. Условия жизни становятся всё более экстремальными, наблюдается стремительный рост уровня стресса.

Современная ситуация в мире, связанная с политической и экономической нестабильностью, а также условиями жизни современного общества во времена распространения пандемии COVID-19, только усугубляют эмоциональное состояние населения. COVID-19 внес свои коррективы в жизнь каждого члена общества. Данная жизненная ситуация является для всех нас новой, обусловленной проверкой наших психических возможностей принимать и адаптироваться к непростым условиям реальности, обращаться к собственной регуляции возникших эмоций, в том числе когнитивной.

Изучение регуляции эмоций есть и будет актуальной проблематикой не только для психиатрии, но и для простых людей, подверженных воздействию неблагоприятных жизненных факторов, оказывающих влияние на ежедневное психологическое состояние, а как следствие развитие тревоги и подавленности, которые принимают форму «порогового значения» и не являются показанием для медикаментозного лечения, но требуют коррекции. Исследования в данной области носят чрезвычайно важный характер с точки зрения психологического здоровья и благополучия общества. По имеющимся данным, около 40–75% психических заболеваний обусловлены наличием проблемы с регуляцией эмоциональной сферы [7].

Л. С. Выготский в рамках культурно-деятельностного подхода выделял особую роль социальных и культурных компонентов, определяющих выражение и управление своими эмоциями. С. Л. Рубинштейн, учитывая особенность проблемы феномена эмоций и их регуляции, указывал на их тесную взаимосвязь со сферой мотивации и потребностей, их способность выступать в роли главных регулировщиков паттернов поведения, определяя эмоции как субъективную форму существования потребностей. А. Н. Леонтьев в рамках общепсихологической теории деятельности основное внимание отводил деятельности, в процессе которой поведение напрямую зависит от мотива, направленности. Мотив представляет собой предмет потребности, а результат деятельности всегда определен сознательной целью. Расхождение между целью и мотивом вызывает появление определенной эмоции, которая в последствии приводит к регуляции деятельности [1, 9, 12].

Анализ большого круга исследовательских работ по проблематике когнитивной стороны в регулятивном механизме эмоциональной сферы (Н. Граневски, А. Гриценко, Б. В. Зейгарник, Р. Лазарус, М. А. Падун, Е. И. Первичко, О. Л. Писарева, А. Б. Холмогорова и др.) позволяет отметить, что важным аспектом исследований является поиск рационального зерна, указывающего на наличие особенностей индивидуального стиля реагирования, определение эф-

фективных и дисфункциональных стратегий регулирования, поиска личностно-смысловых ориентиров и формирования внутренней самоофективности личности.

Так, М. А. Падун основополагающим постулатом для изучения регуляции эмоций определяет учет индивидуально-личностных особенностей, мотивационные особенности и ситуативный контекст, включая нейробиологические и социокультурные звенья [7, с. 31–32]. Эффективная регуляция возможна при определенной гибкости, сочетании стратегий применимо к конкретной ситуации. Р. М. Грановская определяет следующий круг влияющих факторов: гармоничное развитие личности, формирование самостоятельной мировоззренческой позиции; выбор правильного момента для принятия решений в эмоционально напряженной ситуации и мотивационном вакууме. Автор отдельно делает «акцент» на необходимости подготовки запасной стратегии, так называемой дополнительной стратегии отступления, что создает оптимальный фон для решения поставленных задач [5, с. 466–467]. Б. В. Зейгарник указала на проблему психологического опосредования, а именно его «многоуровневости», при котором использование только одного знака без включения мотива при регуляции деятельности, является ошибочным и некорректным. Таким образом, под мотивационно-смысловым уровнем можно понимать способность индивида находить определенное равновесие между мотивами достижения и избегания неудач, включая ситуации, непосредственно связанные с эмоциональным дискомфортом. Операционно-технический уровень в системе регуляции эмоций включает в себя выбор ресурсов, способов и путей переключения, позволяющих достичь оптимального состояния равновесия и укрепления внутренней стойкости. Включенность смыслового опосредования позволяет индивидууму приводить в действие создание новых мотивов, благодаря чему его поведение становится более рефлекслируемым и свободным [3, с. 122–131].

Е. И. Первичко также определяет регуляцию эмоций как систему, состоящую из психологических и физических уровней, слаженная работа которых обеспечивается за счет механизмов рефлексии и знаково-символического опосредования, выделяемых в культурно-деятельностной концепции как значимый конструкт, необходимый для эффективного функционирования психики через обеспечение работоспособности системы регулирования эмоций [9, с. 3].

Актуальность выбранной нами тематики исследования обусловлена особенностями профессиональной деятельности представителей сфер здравоохранения и образования, которые находятся в перманентном взаимодействии с людьми. Кроме того, в современных

условиях пандемии COVID-19, медицинские работники сталкиваются с огромным спектром эмоциональных переживаний, такими как, высокая степень вероятности заражения, недостаточность средств индивидуальной защиты (СИЗ), систематическое переутомление, возможное разочарование в профессии, негативные эмоции пациентов, большое количество случаев обращения за медицинской помощью. Деятельность педагога буквально наполнена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: огромное количество социальных контактов в течение рабочего дня, как следствие, высокая степень вероятности заражения, большая доля ответственности, необходимость пребывать всегда в «форме». Такая ситуация создает благоприятную почву не только для переживаний гнева, тревоги и страха, а также и для возникновения острых стрессовых реакций.

На данный момент, вопрос когнитивной регуляции эмоционального компонента работников сферы здравоохранения и образования, является малоизученным. Важно определить его механизмы, пути реализации и методы контроля. Недостаток понимания механизмов действия данных методов и относительно низкая дифференцированность их применения могут значительно снижать их эффективность.

Цель исследования: выявить особенности когнитивной регуляции эмоций у профессиональных групп, занятых в сферах образования и здравоохранения.

Методы и методики. Опрос был использован как основной метод исследования. Применялись следующие методики: опросник «Когнитивная регуляция эмоций», адаптированная версия опросника Н. Гарнефски и В. Крайг «Cognitive Emotion Regulation Questionnaire» (CERQ) (перевод и адаптация О.Л. Писаревой и А. Гриценко), «Опросник регуляции эмоций» (ERQ), разработанный Дж. Гроссом и О. Джоном и переведенный С. Г. Климановой и А. В. Трусовой. Для оценки форм нарушений эмоциональной регуляции использовался «Опросник эмоциональной дисрегуляции», разработанный Н. А. Польской и А. Ю. Разваляевой. Оценка уровня эмоционального интеллекта производилась с помощью опросника эмоционального интеллекта «ЭМИн» (Д. В. Люсин). Методы математической обработки представлены U-критерием Манна–Уитни. Компьютерная обработка данных осуществлялась с использованием программных пакетов MS Excel и IBM SPSS Statistics v. 22.

В исследовании приняли участие 60 респондентов, в их числе: 30 работников сферы здравоохранения и 30 работников сферы образования. Первую группу составили врачи г. Москвы следующих специальностей: стоматологи, травматологи, терапевты, психиатры, неврологи и физиотерапевты, в том числе, часть специалистов, занятых

в «красных зонах» инфекционных больниц, направленных на лечение пациентов в подтвержденным диагнозом COVID-19. В данной группе исследовано 23 женщины и 7 мужчин. Вторую группу составили учителя начального, среднего и старшего звена среднеобразовательных школ г. Москвы. Аналогично первой группе – в исследовании приняли участие 23 женщины и 7 мужчин.

Результаты исследования

Проведем анализ выраженности стратегий когнитивной регуляции эмоций у группы респондентов медицинской и образовательной сфер.

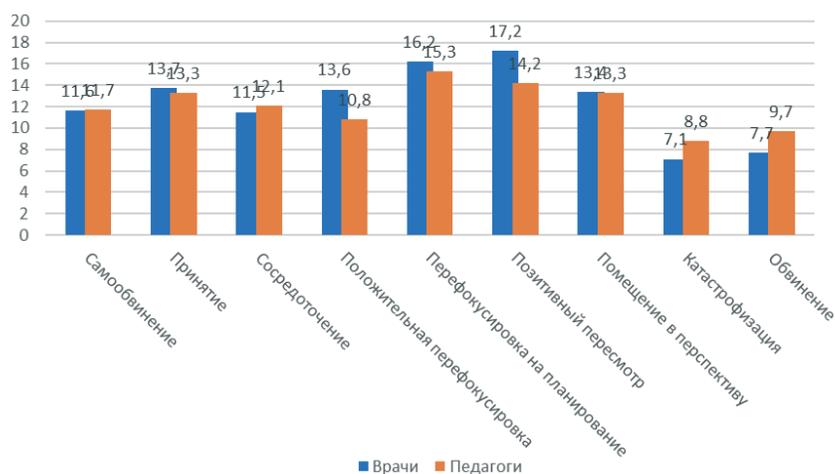


Рис. 1. Сравнительный анализ средних значений по методике «Когнитивная регуляция эмоций» в профессиональных группах врачей и педагогов

На рисунке 1 видно преобладание адаптивных стратегий регуляции эмоций «Позитивный пересмотр» (в группе врачей – 17,2; группе педагогов – 14,2) и «Перефокусировка на планирование» (в группе врачей – 16,2; группе педагогов – 15,3). Несмотря на несущественную разницу, медицинская группа респондентов демонстрирует более высокие показатели. Применение данных когнитивных стратегий у исследуемых групп респондентов, говорит о наличии внутреннего диалога, рефлексии, обращении к своим мыслительным ресурсам, направленным на поиск оптимального и экологичного пути выхода из стрессовой ситуации, самоэффективности и смещении фокуса внимания с негативного окраса эмоционального компонента на прагматичный. Использование данных стратегий свойственно оптимис-

тичным натурам и людям, направленным на развитие личностных качеств, собственного достоинства, уверенных в себе и способных к быстрой оценке ситуации. Для тревожных типов личностей данные адаптивные стратегии несвойственны [16, с. 267–283]. Остальные адаптивные стратегии, такие как «Принятие» и «Помещение в перспективу», у двух исследуемых групп находятся в приблизительно равном соотношении (у двух групп респондентов около 13). Это также говорит, о самоэффективности респондентов, умении переключить фокус со стрессовой ситуации, высоком уровне рефлексии, мысленном спокойном принятии или отстранении от отрицательных восприятий и реакций, способности оперативно осознать гипотетической возможности наихудшего исхода и вовремя снизить значимость произошедшего. Обе группы респондентов успешно прибегают к этим адаптивным стратегиям. Стратегия «Положительная перефокусировка» также входит в число адаптивных (в группе врачей – 13,6; группе педагогов – 10,8) и демонстрирует более высокие показатели в группе медиков. Вероятно, данная профессиональная группа в силу трудовой специфики, чаще прибегает к позитивным образам и мыслям в качестве защитного механизма, умеет эффективно переключить внимание на радостные и благоприятные моменты, тем самым, исключить мысли о негативном влиянии ситуации. В работе медика это является своеобразной магической таблеткой в защите психологических механизмов.

Среди неадаптивных стратегий регуляции эмоций обе группы респондентов чаще используют «Самообвинение» (в группе врачей – 11,6; группе педагогов – 11,7) и «Сосредоточение» (в группе врачей – 11,5; группе педагогов – 12,1). Полученные показатели практически на одинаковом уровне. Вероятно, обе группы респондентов имеют определенный уровень тревожности, относительно сложившейся стрессовой ситуации, возвращение в мыслях и чувствах к пережитому и акцентирование собственной вины, длительное застревание в режиме стагнации. Реже всего респонденты прибегают к двум неадаптивным стратегиям «Катастрофизация» (в группе врачей – 7,1; группе педагогов – 8,8) и «Обвинение» (в группе врачей – 7,7; группе педагогов – 9,7). Преподавательский состав демонстрирует более высокие показатели. Шкала «Катастрофизация» связана с преувеличением сокрушительной силы влияющей ситуации, по сравнению с реальным воздействием. Шкала «Обвинение» демонстрирует возложение ответственности и вины на другого путем мысленного прокручивания сложившейся ситуации. Возможно, группа педагогов находится в более эмоциональном трудовом напряжении. Каждый день и каждая новая реформа в образовании диктует свои пра-

вила и требования к профессии, личностные качества отодвигаются на второй план, а основополагающими принципами становится соответствие требованиям администрации и родителей по договору оказания услуг. Функции учителя как наставника, как примера для подражания, отошло на последний план. Дистанционное обучение и цифровизация учебного процесса вносят свои коррективы в жизнь педагога, снижая показатели эмоционального самочувствия.

Представленный анализ полученных результатов подтверждается путем проведения обработки данных по критерию Манна–Уитни. Статистически значимые различия демонстрируют шкалы «Позитивный пересмотр» ($U = 227,5, p = 0,001$) и «Катастрофизация» ($U = 261, p = 0,005$). По остальным шкалам статистически значимых расхождений не выявлено.

Достаточно небольшой разброс оценок по двум группам испытуемых, а также значения показателей выше среднего значения свидетельствует о том, что обе группы респондентов довольно часто прибегают к использованию эффективных когнитивных стратегий регуляции эмоций, способствующих адаптации в неблагоприятных ситуациях.

Анализ диагностических результатов по методике «Опросник регуляции эмоций» (ERQ), разработанный Дж. Гроссом и О. Джоном, представленный на рисунке 2, позволяет выявить индивидуальные стратегии эмоциональной регуляции: когнитивная переоценка и подавление экспрессии.

На рисунке 2 полученные по двум шкалам уровни демонстрируют более высокие показатели по адаптивной шкале «Когнитивная переоценка». У двух исследуемых групп респондентов результатив-



Рис. 2. Сравнительный анализ средних значений по методике «Опросник регуляции эмоций» в профессиональных группах врачей и педагогов

ное значения является незначительным (30,3 против 29,0). Полученные результаты являются выше среднего, что говорит о способности респондентов к использованию стратегии когнитивной переоценки, что считается более эффективным методом. Данная стратегия прежде всего связана с аккумуляцией позитивных эмоций, более качественным межличностным взаимодействием, умением с минимальным негативным воздействием ситуации в короткие сроки произвести переоценку эмоционального состояния и выработать эффективное отреагирование на нее, что в конечном итоге, дает высокий уровень психологического благополучия и самоэффективности личностного развития.

Что касается шкалы «Подавление экспрессии», то мы видим, что данная стратегия чаще используется у респондентов медицинской группы (18,0 против 15,3). Возможно, разница в полученных результатах между двумя группами респондентов обусловлена спецификой профессиональной деятельности медицинского персонала. Способность к сдерживанию эмоций приобретаетс я врачами начиная со студенческой скамьи, вместе с получением образования, с внутренним профессиональным самоанализом, что представляет собой самый эффективный путь не только к достижению правильных медицинских решений, но также и способу получения личной радости от жизни и психологического благополучия. Согласно опроснику, подавление экспрессии не является положительной тенденцией, особенно если прибегание к ней носит систематический характер. Как результат, может возникнуть отстраненность в отношениях, потеря собственной аутентичности, непроработанные внутренние эмоции, которые «не нашли своего выхода». Характеризуя полученные результаты по данной шкале в общем, можно отметить, что обе группы респондентов показали среднее значение, то есть данная стратегия имеет место быть, но не в критических показателях. Адаптивная стратегия «Когнитивная переоценка» имеет преимущественные значения и является доминирующей у двух исследуемых групп.

Проведенная обработка данных по критерию Манна–Уитни подтверждает значимые различия по шкале «Подавление экспрессии» ($U = 262$; $p = 0,005$). Группа респондентов-медиков чаще прибегает к данной стратегии регуляции эмоций, чем группа педагогов. Шкала «Когнитивная переоценка» по данным статистической обработки не дала значимых различий.

Анализ показателей дезадаптивных стратегий регуляции эмоций по методике «Опросник эмоциональной дисрегуляции», разработанный Н. А. Польской и А. Ю. Разваляевой, представлен на рисунке 3.

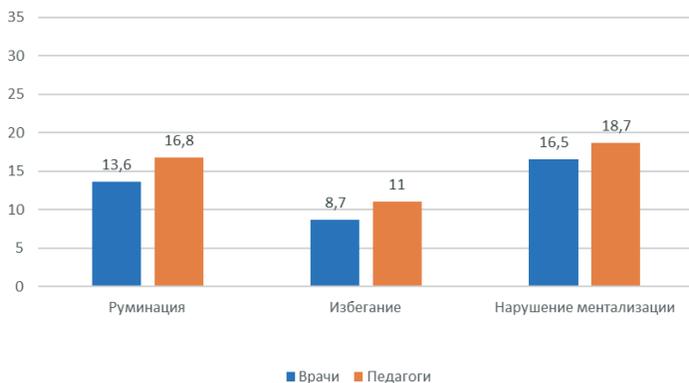


Рис. 3. Сравнительный анализ средних значений по методике «Опросник эмоциональной дисрегуляции» в профессиональных группах врачей и педагогов

На рисунке 3 из трех предложенных дезадаптивных стратегий наибольшие значения приобрела шкала «Трудности ментализации» (в группе врачей – 16,5; группе педагогов – 18,7). Важно отметить, что разница между группами респондентов не является существенной. Но тем не менее, это характеризует более частые нарушения у респондентов-преподавателей на уровне эмоциональных реакций, способности к пониманию и управлению эмоциями, незрелость знаний о собственных чувствах и переживаниях, а также других людей, неспособность вовремя прочувствовать ситуацию, когнитивный дефицит. Важно отметить, что выбор стратегии «Трудности ментализации» не зависит от возраста, чаще всего, привычка обращения к данной стратегии обусловлена становлением личности начиная с раннего этапа взросления, когда большое влияние оказывают отношения со значимыми другими людьми, формирующими стиль привязанности и поведения, чувственного образа отношений и ментального состояния [11, с. 73–91]. Вероятно, показатели данной шкалы у респондентов-врачей выше, так как данная профессия уже на начальном этапе ее выбора предусматривает эмпатию и глубокое проникновение трудностями другого человека. Полученный средний результат по двум группам – 17,6, находящийся в допустимых средних пределах, характеризует наличие дефицита в знаниях о понимании и управления эмоциональным состоянием (своим собственным и других людей), но не является критическим.

Шкала «Руминация» (в группе врачей – 13,6; группе педагогов – 16,8) говорит об отсутствии или сниженном уровне психологического благополучия представлений, убеждений, связанных с эмоцио-

нальным опытом, как результат, застревание на негативных мыслях, достаточно частое возвращение к этому состоянию; отказ от переживаний, и как следствие, усугубление их; недостаточность, отсутствие или сниженный уровень психологического благополучия. Но группа респондентов-врачей демонстрирует более низкие показатели, что говорит о их способности к более быстрому переключению на положительный фокус мыслей и уход от фактора стрессогенности. Вероятно, это связано с профессиональным аспектом трудовой деятельности, предъявляемыми требованиями к личности врача: в ежедневной деятельности врач сталкивается с болью, страданиями, смертью, если не научиться достаточно быстро отпускать переживания, то можно спровоцировать профессиональное выгорание и депрессивное состояние. Полученные результаты в среднем по двум группам – 15,2, что представляет средний результат и говорит о невысоком уровне эмоциональной дисрегуляции в части заикливания на негативных эмоциях и чувствах.

Шкала «Избегание» (в группе врачей – 8,7; группе педагогов – 11,0) демонстрирует наименьшие значения из всех представленных стратегий. Полученный средний результат по двум группам респондентов – 9,85, демонстрирующий значение ниже среднего, что является положительным фактором в разрезе данной низкоадаптивной формы эмоциональной регуляции, означающий отказ от избегания возникших переживаний, приводящий к повышенной возбудимости, импульсивности.

Значимое различие выявлено по одной шкале дисрегулятивных стратегий, по шкале «Руминация» ($U = 262$, $p = 0,005$), что подтверждает представленные результаты. По шкалам «Избегание» и «Трудности ментализации» значимые различия не выявлены.

Наглядный анализ полученных результатов по опроснику «ЭМИн» (Д. В. Люсин) представлен на рисунке 4.

Статистическая обработка анализа полученных результатов по критерию Манна–Уитни выявила значимые различия практически по всем представленным шкалам: шкала «ВЭИ» ($U = 255,5$, $p = 0,004$), демонстрирующая более высокий уровень в медицинской группе респондентов (47,4) по сравнению с педагогической (40,9), что говорит, о более эффективной способности понимать и управлять собственными эмоциями у респондентов-врачей. Шкала «ПЭ» в результате статистической обработки также показала значимые различия ($U = 250,5$, $p = 0,003$), позволяющие сделать выводы, что группа медиков (44,5) понимает свои и чужие эмоции на более глубоком уровне, чем группа педагогов (38,8). Следующие значимые различия представлены шкалой «УЭ» ($U = 230$, $p = 0,001$), демонстриру-

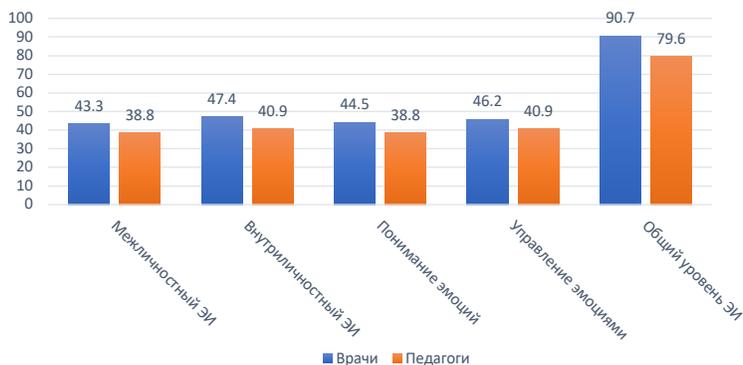


Рис. 4. Сравнительный анализ средних значений по методике опросника эмоционального интеллекта «ЭМИн» (Д. В. Люсин) в профессиональных группах врачей и педагогов

ющей более высокий уровень способности врачей (46,2) к управлению своими и чужими эмоциями в сравнении с группой педагогов (40,9). Интегральный показатель общего эмоционального интеллекта (шкала «ОЭИ»), аналогично ранее указанным шкалам, дает значимые различия согласно статистической обработке по критерию Манна–Уитни ($U = 225, p = 0,001$). Это позволяет сделать вывод о том, что респонденты-медики (90,7) обладают более высокой способностью к пониманию своих и чужих эмоций, к контролю и управлению ими, чем вторая группа респондентов (79,6). Если произвести сравнение полученных показателей с нормативными данными опросника, то видно, что уровень эмоционального интеллекта врачей по четырем шкалам (МЭИ, ВЭИ, ПЭ, УЭ) относится к среднему значению и приближен к показателям высокого показателя, аналогичная ситуация с уровнем общего эмоционального интеллекта. Группа учителей по нормативам опросника попадает в низкие значения по всем шкалам, но приближенном к средним значениям. Аналогичная ситуация с уровнем общего эмоционального интеллекта (79,6), данное значение является пограничным, между низким и средним уровнем. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что группа медиков является психологически более гибкой при выстраивании отношений с другими людьми. В зависимости от требований возникшей ситуации – выбираются наиболее экологичные и безопасные способы взаимодействия и реагирования, как следствие, устанавливается благоприятный климат в коллективе и гармоничное психологическое внутриличностное состояние.

Считается, что такие профессии как врач и учитель, это призвание. Каждый человек возлагает большие надежды на данные профессиональные группы. Так или иначе каждый россиянин ждет качественное образование и здравоохранение, тем самым увеличивая градус ожидания и ответственности, предъявляя основательные требования в современных условиях жизни. Это «работа сердца и нервов», где требуется буквально ежечасное расходование огромных душевных сил [6, с. 556].

Учителя и преподаватели школ, средних специальных учебных учреждений, вузов, как группа исследуемых профессий, особенно в период пандемии, демонстрирует достаточно сниженные значения здоровья на уровне психологии и физиологии. Исследователи отмечают резкое снижение буквально всех показателей эмоциональной устойчивости:

- 59% преподавателей – постоянно испытывают психологический дискомфорт при выполнении своих ежедневных профессиональных обязанностей;
- 91% – подвержены постоянным стрессам;
- 28% – выявили у себя те или иные отклонения в здоровье нервной системы [4, с. 2].

Самые высокие «негативные» показатели у врачей, первыми оказывающими помощь: сотрудники скорой неотложной помощи, сотрудники приемных покоев больниц и участковые доктора. Такая неблагоприятная ситуация создает благодатную почву не только для переживаний таких эмоций как гнев, тревога и страха, а также для развития острых стрессовых реакций и нарушения сна [10, с. 596].

Чаще всего медицинские работники имеют стойкое самоощущение своей эмоциональной силы и самодостаточности, многие из них предпочитают не обращаться за помощью, особенно психологической. Во время нарастающей рабочей эмоциональной нагрузки эта черта может иметь свои негативные последствия, поэтому важным аспектом саморегуляции является когнитивная регуляция эмоций на фоне возрастающих стрессовых факторов.

Подводя итоги исследования, можно сделать вывод, что каждый человек, не зависимо от профессионального статуса и роли, стремится достичь стабильной и здоровой «Я-концепции», когда происходит полное осознание своего внутреннего состояния как стабильного, целостного и защищенного. При появлении любых стрессогенных или дестабилизирующих факторов человек пытается избежать их или защититься, тем самым прибегая к регуляции собственного эмоционального фона. Сбалансированная форма «Я-концепции»

служит залогом успешной профессиональной деятельности, позволяет находить правильные и своевременные решения в затруднительных и эмоционально-напряженных ситуациях посредством когнитивных регуляций и формировать соответствующий стиль поведения.

Практическая ценность проведенного исследования состоит в раскрытии темы когнитивной регуляции эмоций в социально значимых профессиональных областях, попытке расширить базу исследований данной тематики, привлечь внимание к возможности предоставления психологической помощи на рабочих местах, проведения различных групповых тренингов и тимбилдинга в части снижения уровня эмоционального выгорания, поиска адаптивных стратегий регуляции эмоций и как следствие, наибольшей удовлетворенностью работой медицинского и педагогического персонала.

Литература

1. Выготский Л. С. История развития высших психических функций // Собр. соч. В 6 т. Т. 3. М., 1983.
2. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. СПб.: Свет, 1997.
3. Зейгарник Б. В., Холмогорова А. Б., Мазур Е. С. Саморегуляция поведения в норме и патологии // Психологический журнал. 1989. Т. 10. № 2.
4. Касаева Л. В. Профессиональное выгорание педагогов в условиях пандемии // Сборник материалов V международной научно-практической конференции. Махачкала-Грозный, 2020.
5. Нагорнова А. Ю. Современное высшее образование: теория и практика. Коллективная монография. Ульяновск, 2020.
6. Падун М. А. Регуляция эмоций и психологическое благополучие: индивидуальные, межличностные и социокультурные факторы // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 3. doi: 10.31857/S020595920004052-3.
7. Падун М. А. Регуляция эмоций: процесс, формы, механизмы // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 6.
8. Первичко Е. И. Культурно-деятельностный подход к проблеме регуляции эмоций: теоретическое обоснование и эмпирическая верификация концептуальной модели // Национальный психологический журнал. 2016. № 2 (22). doi: 10.11621/npj.2016.0201.
9. Первичко Е. И., Конюховская Ю. Е. Психологическое благополучие врачей и медицинского персонала в условиях пандемии COVID-19: обзор зарубежных исследований // Психиатрия, психо-

- терапия и клиническая психология. 2020. Т. 11. № 3. doi: 10.34883/PI2020.11.3.016.
10. Польская Н. А., Разваляева А. Ю. Разработка опросника эмоциональной дисрегуляции // Консультативная психология и психотерапия. 2017. Т. 25. № 4. doi: 10.17759/cpp.2017250406.
 11. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб., 2020.
 12. Сунгурова Н. Л., Ильина Е. В. Особенности удовлетворенности трудом и представлений о временной перспективе работающих женщин среднего возраста // Женщина в российском обществе. 2019. № 2. С. 52–61. doi: 10.21064/WinRS.2019.2.5.
 13. Сунгурова Н. Л., Пеич И. Культурный интеллект и стратегии когнитивной регуляции эмоций как предикторы социокультурной адаптации иностранных студентов в процессе обучения в международном вузе // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 448. С. 193–198. doi: 10.17223/15617793/448/24.
 14. Сунгурова Н. Л., Хоменко Н. В. Особенности психологического благополучия и профессионального развития производственного персонала // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М., 2018. С. 475–487.
 15. Carver C. S., Scheier M. F., Weintraub J. K. Assessing coping strategies: a theoretically based approach // J. of Personality and Social Psychology. 1989. V. 56.

Features of cognitive regulation of health and education workers' emotions

N. L. Sungurova, O. A. Miskacheva, Y. E. Akimkina

Department of Psychology and Pedagogy, RUDN University, Moscow, Russia, sungurovanl@mail.ru

RUDN University, Moscow, Russia, ksenia379@mail.ru

RUDN University, Moscow, Russia, ulyaromanenko@mail.ru

The article presents the results of a theoretical and empirical study of the features of the cognitive regulation of emotions of healthcare and education workers. Cognitive regulation of emotions acts as a strategy that enables a person to keep control over their emotions under the influence of affective situations, as well as after them, preceding behavioral reactions. The most preferred methods form an individual style of emotion regulation. The authors used a complex of research methods and methodology. The article describes the results of a comparative analysis of professional groups of doctors and teachers. The group of respondents-doctors demonstrates higher indicators

in the choice of adaptive strategies for regulating emotions and higher level of emotional intelligence. The group of respondents-teachers is more effective in choosing non-adaptive strategies, such as, suppressing expression.

Keywords: regulation of emotions, cognitive regulation of emotions, emotional intelligence, psychological well-being.

Влияние профессиональной вовлеченности студентов-медиков на восприятие осмысленности жизни в период дистанционного обучения 2020–2021 гг.

О. В. Сысоева¹, Н. В. Корнеева², С. Э. Дубянский, К. В. Янченко³

*¹ ФГБОУВО «Дальневосточный государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения РФ, Хабаровск, Россия,
olga-mail2005@mail.ru*

*² ФГБОУВО «Дальневосточный государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения РФ, Хабаровск, Россия*

*³ ФГБОУВО «Дальневосточный государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения РФ, Хабаровск, Россия*

Рассматривается проблема профессиональной вовлеченности студентов-медиков и ее влияние на смыслообразующие компоненты понятия «жизнь». В ходе контент-анализа текстов 110 студентов выяснилось, что при профессиональной занятости в период пандемии студенты-медики более полно и осмысленно оценивают категорию «жизнь», в отличие от неработающих студентов.

Ключевые слова: профессиональная вовлеченность, смысл жизни, дистанционное обучение.

Теме вовлеченности не многим более двадцати лет. Кан определяет вовлеченность сотрудников как «освоение членами организации своих рабочих ролей; вовлеченные сотрудники реализуются физически, интеллектуально и эмоционально в процессе профессиональной деятельности». Особенно остро вопрос профессиональной вовлеченности встает на этапе реализации медицинского образования. Согласно исследованиям В. Г. Дьяченко, истинное стремление выпускника медицинского университета стать профессионалом в своей области определяется, прежде всего, самим содержанием медицинской деятельности, связанной с личностными диспозициями: потребностями, установками, интересами, влечениями, желаниями

и др. [1]. По данным исследования О. В. Сысоевой и Н. В. Корнеевой, в условиях дистанционного обучения 2019–2020 гг. студенты-медики зачастую прибегают к методу проб и ошибок, а так же интуитивному и независимому подходу в обучении [5]. Что явно не способствует формированию устойчивой мотивации стать профессионалом в своем деле. Продолжающиеся условия пандемии в 2020–2021 гг. привели к необходимости массового трудоустройства студентов медицинских вузов еще на этапе обучения, включая младшие курсы.

Материалы и методы: С целью изучения восприятия осмысленности жизни студентами-медиками в период дистанционного обучения 2020–2021 гг., было проведено исследование, в котором приняло участие 110 студентов лечебного ф-та ДВГМУ в возрасте от 18 до 23 лет. Респондентам было предложено продолжить фразу: «для меня жизнь – это...». Представленные тексты были подвергнуты контент-анализу по методике Б. А. Еремеева, имеющей психолингвистическое основание. Свообразие представлений студентов-медиков о категории «жизнь» определялось с помощью выявления «естественных», т. е. присущих самим респондентам, категориальных структур [2].

На предварительном этапе исследования было проведено анкетирование, в результате которого, опрошенных поделили на две группы по признаку трудовой занятости. Более половины респондентов (68,6%) работали или продолжали работать в период дистанционного обучения, причем большая часть (85,7%) работали в стационаре. Изучение структуры мотивов устройства на работу показало: первое место занимало получение сертификата медсестры (57%); второе – неблагоприятная эпидемиологическая обстановка по COVID-19 (35,7%) и улучшение финансового состояния (35,7%); третье – с целью получения опыта и практических навыков (7,1%).

Положительное отношение к дистанционному обучению обнаружилось равное количество работающих и неработающих студентов (41,5% и 43,7%, соответственно). Отрицательное отношение выявляли у 57,1% работающих и 53,1% неработающих. Работающие студенты достоверно чаще в сравнении с неработающими отметили такие положительные стороны дистанционного обучения как возможность совмещения с работой (71,4% и 40,6%, соответственно, $p < 0,025$) и доступа к электронным учебникам и методичкам (25,7% и 12,5%, соответственно, $p < 0,05$). Отрицательные стороны дистанционного обучения в обеих группах респондентов были схожи: не хватало личного общения с одногруппниками и с преподавателями, неполноценное обучение без больного, невозможность отработать практические навыки. Вовлеченному сотруднику «не всё равно». Он проявляет от-

ветственность и инициативу. Работает «не за страх, а за совесть». Трус с коллегами определяют вовлеченность сотрудников просто как «страсть к работе». В русском языке слово «вовлеченность», использующиеся как аналог английского engagement, несет определенный оттенок. Синонимы вовлеченности – приверженность, сопричастность, заинтересованность, и антонимы – отстраненность, безразличие [8].

Вторая конструкция, с которой связывают вовлеченность, – понятие «потока», сформулированное Михаем Чиксентмихайи. Он утверждает что, люди наиболее счастливы, если пребывают в особом потоковом состоянии – напоминающем дзэн состоянии полного единения с деятельностью и ситуацией [7]. По его мнению, человеку в потоке не нужны внешние вознаграждения или цели для мотивации, так как это обеспечивает сама деятельность. В состоянии потока человек забывает о времени, голоде, своей социальной роли и т.д. То есть поток, это мгновение максимально возможной сосредоточенности, пусть даже и длящееся некоторое время, не воспринимаемое субъектом. В определении вовлеченности подразумеваются более долгосрочные отношения с выполняемой работой [9]. На сопричастность с потоком у работающих студентов указывают следующие результаты: 67% занятых в стационаре студентов на вопрос о том, что может увеличить продуктивность при обучении, обозначили наличие льгот при обучении для работающих студентов. Половина респондентов (53%) обозначила соблюдение режима труда и отдыха, 84% высказались за высокую зарплату и повышенную стипендию работающим студентам, а так же уважение со стороны преподавателей и руководства вуза (56%). 70% работающих студентов за последние 6 месяцев в период дистанционного обучения сталкивались со смертью, а среди неработающих лишь 41%. Эти же 70% студентов по результатам опросника «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) [6] продемонстрировали средний уровень профессиональной востребованности, по сравнению с неработающими студентами (60%), что свидетельствует о сформированности системы отношений к себе как значимому для других профессионалу.

По результатам контент-анализа текстов «для меня жизнь – это...» можно сделать следующие выводы: в смысловом контенте текстов неработающих студентов обнаружена лишь одна статистически значимая связь «жизнь – это любить», что соответствует возрастной норме в период юности (таблица 1).

Тогда как в анализе текстов работающих студентов обнаружено несколько корреляционных плеяд: «Жизнь – это возможность реализовать себя как человека», «жизнь – это череда событий», «жизнь –

Таблица 1

Корреляционная матрица представлений
неработающих студентов-медиков о смысле жизни

Слова		Слова			
		1	2	3	4
1	Возможность	0			
2	Любить	-0,2	0		
3	То	-0,2	0,43	0	
4	Удовольствие	0,06	-0,1	0,14	0

Примечание: 0,45 – критическое значение для уровня значимости 0,01, 0,35 – критическое значение для уровня значимости 0,05.

это чувствовать каждый день здоровье и здоровье семьи» (таблица 2). По сравнению с неработающей группой, мы видим явное вовлечение в поток событий, придающих смысл жизни работающим студентам. Причем смысл вполне экзистенциальный, несмотря на юношеский возраст. Учитывая то, что опрашиваемые студенты – это учащиеся 2–4 курса медицинского университета и согласно теории Е. Ю. Литвиновой и Н. В. Киселевой, большая их часть должна находить на втором и третьем этапах развития вовлеченности в профессиональную среду (обучение и начальное развитие профессиональных компетен-

Таблица 2

Корреляционная матрица представлений
работающих студентов-медиков о смысле жизни

Слова	Слова															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Возможность	0														
2	Реализовать	0,51	0													
3	Себя	0,31	0,57	0												
4	Что	-0,1	-0,1	-0,1	0											
5	Человек	0,36	0,17	-0,1	0,2	0										
6	Череда	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0									
7	Событий	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	1	0								
8	Семья	-0,1	0,17	0,17	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0							
9	Здоровье	0,07	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,33	0							
10	Счастье	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,14	0,24	0					
11	День	0,14	-0,1	-0,1	0,2	-0,1	-0,1	-0,1	0,12	0,14	0					
12	Любить	0,14	-0,1	0,17	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,32	-0,1	0,2	0				
13	Чувствовать	0,14	-0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,1	-0,1	0,33	0,14	0,47	0,2	0			
14	Который	0,09	-0,1	-0,1	-0,1	0,14	0,14	0,14	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0	
15	Каждый	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,2	0,2	-0,1	0,12	0,14	0,47	-0,1	0,2	0,14	0

Примечание: 0,39 – критическое значение для уровня значимости 0,01, 0,3 – критическое значение для уровня значимости 0,05.

ций, ориентация в профессиональной среде и приобщение к профессиональной среде, адаптация к профессиональной деятельности) [4]. Однако, исходя из смыслового контекста, те студенты, которые в силу ряда обстоятельств были вынуждены совмещать работу с обучением в смысловом аспекте явно демонстрируют 4-й этап развития вовлеченности в профессиональную среду, характеризующийся осознанностью профессиональной деятельности, наличием профессиональной позиции, осознанием своих профессиональных возможностей и ограничений, на что указывает проведенный контент-анализ [4].

Контент-анализ текстов общей выборки респондентов показал достаточно насыщенные смыслом корреляционные плеяды: «жизнь — это цель и возможность реализовать себя», «жизнь — это череда событий, ценное—человек—праздник, цель—праздник» (таблица 3). В качестве наиболее отталкиваемых категорий в выборке работающих студентов выявлены такие понятия как: «семья», «здоровье», «день», «любить» (таблица 2). В общей выборке респондентов определились следующие категории: «путь», «здоровье», «счастье», «любить», «чувствовать», «жизнь», «каждый», «удовольствие», «бороться» (таблица 3). Таким образом, общая выборка демонстрирует сочетание ценностей юношеского возраста (жизнь, как возможность реализовать себя и как череда событий) и представление о жизни как возможности выбора своего пути через ощущение счастья, любви и, что немало важно для будущих врачей — здоровья.

Таким образом, в ходе проведенного исследования можно заключить, что на этапе получения медицинского образования абсолютно необходимо, помимо обязательных видов практик, которые начинаются после 1-го года обучения, выстроить систему обучения таким образом, что бы у студентов была возможность совмещать занятия в университете с работой в клиниках. Можно вспомнить опыт рабочих факультетов, которые существовали в 1980—19900-х гг., когда работающие студенты посещали занятия в медицинских вузах в вечернее время, т. е. обучались без отрыва от работы. В современных условиях администрации медицинских университетов столкнулись с ситуацией нежелания и личного страха со стороны студентов, кода было принято решение о добровольно-принудительном задействовании студентов-медиков в борьбе с пандемией. В итоге, наше исследование показало, что те студенты, которые воспользовались данным предложением, сумели выработать довольно устойчивые механизмы психики в противостоянии стрессовым факторам, а так же приобрели смысловые компоненты, необходимые им, как будущим врачам в дальнейшей профессионализации. Небольшой процент студентов, отказавшихся вовлекаться в борьбу с пан-

Таблица 3

Корреляционная матрица представлений студентов-медиков о смысле жизни

Слова	Слова																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1 Возможность	0																										
2 Реализовать	0,38	0																									
3 Себя	0,4	0,74	0																								
4 Ценное	-0,08	-0,06	-0,04	0																							
5 Что	-0,09	-0,07	-0,05	0,38	0																						
6 Стремление	-0,08	-0,06	-0,05	0,19	0,14	0																					
7 Человек	0,3	0,26	0,16	0,38	0,29	0,14	0																				
8 Череда	0,17	-0,07	-0,05	-0,05	-0,06	-0,06	0,11	0																			
9 Событий	-0,08	-0,06	-0,05	-0,05	-0,06	-0,05	-0,06	0,71	0																		
10 Семья	-0,09	0,26	0,16	0,16	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06	0																		
11 Путь	-0,08	-0,06	-0,05	-0,05	-0,06	-0,05	-0,06	-0,05	-0,06	0																	
12 Здоровье	-0,01	-0,09	-0,06	-0,06	-0,08	-0,07	-0,08	-0,08	-0,07	0,21	-0,07	0															
13 Счастье	-0,08	-0,06	-0,05	-0,05	-0,06	-0,05	-0,06	-0,06	-0,05	0,14	-0,05	0,25	0														
14 Цель	0,38	0,39	0,34	-0,06	-0,07	-0,06	0,26	0,1	-0,06	0,1	-0,06	-0,09	-0,06	0													
15 Радость	0,17	-0,07	-0,05	-0,05	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06	0,07	-0,06	0,1	0														
16 То	-0,09	-0,07	-0,05	0,16	0,47	-0,06	-0,06	-0,06	0,11	-0,06	-0,08	-0,06	-0,07	-0,06	0												
17 Любовь	-0,03	-0,1	-0,07	0,09	-0,09	0,07	-0,09	-0,09	-0,08	-0,09	0,07	0,11	-0,08	-0,1	0,05	0,05	0										
18 Чувствовать	0,08	-0,06	-0,04	-0,04	-0,05	-0,05	0,16	-0,05	0,16	-0,05	0,29	0,19	-0,06	0,16	-0,05	0,09	0										
19 День	0,02	-0,08	-0,06	-0,06	0,1	-0,06	-0,07	0,1	0,12	-0,07	-0,06	0,19	0,12	-0,08	0,26	0,1	0,03	0,34	0								
20 Который	0,02	-0,08	-0,06	-0,06	-0,07	-0,06	0,1	0,26	0,12	-0,07	0,48	-0,09	-0,06	0,08	-0,07	-0,07	-0,1	-0,06	0,08	0							
21 Правдаик	0,24	0,14	0,22	-0,04	-0,05	-0,05	0,38	0,16	-0,05	-0,05	-0,06	-0,06	-0,05	0,54	-0,05	-0,05	-0,07	-0,04	0,14	0,14	0						
22 Желни	0,08	-0,06	-0,04	-0,04	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05	0,19	-0,06	-0,05	0,14	0,16	-0,05	-0,07	-0,04	-0,06	0,34	-0,04	0						
23 Каждый	-0,09	-0,07	-0,05	-0,05	-0,06	0,14	-0,06	0,11	0,14	-0,06	-0,06	0,07	0,14	-0,07	0,29	-0,06	-0,09	0,16	0,26	-0,1	-0,05	-0,05	0				
24 Удовольствие	-0,08	-0,06	-0,05	-0,05	0,14	-0,05	-0,06	-0,06	-0,05	-0,06	-0,05	-0,07	-0,05	-0,06	-0,06	0,14	0,07	-0,05	-0,06	-0,06	-0,05	0,14	0				
25 Борются	-0,08	-0,06	-0,05	-0,05	0,14	-0,05	-0,06	-0,06	-0,05	-0,06	0,16	-0,07	-0,05	-0,06	-0,06	-0,06	0,07	-0,05	-0,06	0,12	-0,05	-0,05	-0,06	0,37	0		

Примечание: 0,39 – критическое значение для уровня значимости 0,01, 0,3 – критическое значение для уровня значимости 0,05.

демией — это издержки системы профессионального отбора при поступлении в медицинские вузы. Здесь можно полностью согласиться с мнением В. А. Карлова (доктора медицинских наук, профессора, член-корреспондента Российской академии наук) о том, что необходим комплексный подход в подготовке современных врачей, этот подход был реализован на рубеже XIX–XX вв. в подготовке земского доктора. И в качестве реформы системы медицинского образования В. А. Карлов предлагает следующее:

«Заменить существующую практику приема в медицинские институты системой, которая может обеспечить отбор абитуриентов на основании главного критерия — наличия адекватных профессии врача мотивационных установок: например, прием по психологическим тестам либо всех желающих с определенным уровнем аттестации за среднюю школу с последующим самоотсевом или исключением лиц, не подтверждающих наличие адекватных мотивов, и неуспевающих.

Коренным образом изменить программы и существенно увеличить часы (возможно «сквозное» преподавание на 1–5 курсах) по общей и в особенности медицинской психологии, чтобы обеспечить умение психологического подхода к больному, оценку особенностей его личности и психотерапевтического воздействия» [2, с. 2].

Только в этом случае мы сможем избежать, либо существенно снизить процент студентов-медиков, которые не способны вовлечься и увлечься практикой врачевания.

Литература

1. Дьяченко В. Г. Профессиональные деформации медицинских работников как отражение либеральных реформ отечественного здравоохранения // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. 2020. № 2. Вып. 39.
2. Еремеев Е. А. О «естественных» категориях анализа содержания и некоторых процедурах их выявления // Методы психологии. 1997. № 1. С. 109–111.
3. Карлов В. А. Проблема невризма, клиницизма и преподавания неврологии // Невроньюс. 2021. № 1 (75). С. 2.
4. Литвинова Е. Ю., Киселева Н. В. Вовлеченность в профессиональную среду и ее значение для непрерывного образования // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 2. С. 5–20. doi: 10.17759/sps.2017080201.
5. Сысоева О. В., Корнеева Н. В. Проблема сохранения личностных ресурсов студентов-медиков в условиях онлайн-обучения //

- Зейгарниковские чтения. Диагностика и психологическая помощь в современной клинической психологии: проблема научных и этических оснований: Материалы международной научно-практической конференции. Москва, 18–19 ноября 2020 г. / Под ред. А. Б. Холмогоровой, О. Д. Пуговкиной, Н. В. Зверевой, И. Ф. Рожиной, О. В. Рычковой, Н. А. Сирота. М.: ФГБОУ ВО МГ-ППУ, 2020. С. 139–142.
6. Харитоновна Е. В., Ясько А. Б. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство. Краснодар: Кубанский ГУ, 2009.
 7. Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper, 1990.
 8. Truss C., Soane E., Edwards C., Wisdom K., Croll A., Burnett J. Working Life: Employee Attitudes and Engagement. London: CIPD, 2006.
 9. Holbeche L., Springett N. In Search of Meaning in the Workplace. Roffey Park, Horsham, 2003.

The influence of professional involvement of medical students on the perception of the meaningfulness of life during distance learning in 2020–2021

O. V. Sysoeva¹, N. V. Korneeva², S. E. Dubyansky, K. V. Yanchenko³

¹ Department of Pedagogy and Psychology, Far Eastern State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Khabarovsk, Russia, olga-mail2005@mail.ru

² Department of faculty therapy of endocrinology, Far Eastern State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Russia

³ Far Eastern State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Russia

The article deals with the problem of professional involvement of medical students and its impact on the meaning-forming components of the concept of “life”. During the content analysis of the texts of 110 students, it turned out that during the professional employment during the pandemic, medical students more fully and meaningfully assess the category of “life”, in contrast to non-working students.

Keywords: professional involvement, the meaning of life, distance learning.

Психофизиологические характеристики волейболисток высокой квалификации

А. И. Фукин, Л. М. Гилязутдинова

*Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова, г. Казань, Россия; Поволжский государственный университет физической культуры, спорта и туризма, г. Казань, Россия,
aifukin@yandex.ru, mila.gilyazutdinova@mail.ru*

В статье представлены результаты эмпирического исследования профессиональной деятельности спортсменок-волейболисток высокой квалификации. Участие в соревнованиях Международного уровня относится к профессиональной деятельности в экстремальных условиях деятельности. Изучались и анализировались психофизиологические характеристики волейболисток игровых амплуа. В результате исследования получила подтверждение гипотеза, что высокая квалификация спортсменок игровых амплуа в волейболе обусловлена определенным набором психофизиологических качеств – психомоторики и свойств нервной системы.

Ключевые слова: психофизиологические характеристики, психомоторика, свойства нервной системы, сила нервной системы, лабильность, подвижность нервных процессов, игровые амплуа, волейболистки, либеро, связующие, нападающие, блокирующие, быстрота движений, время реакции.

Актуальность

Спорт высших спортивных достижений признаётся профессиональной деятельностью в экстремальных условиях деятельности [3, 4, 5, 6 и др.]. Волейбол входит в перечень игровых видов спорта высших достижений, культивируемых в нашей страны. Положение дел в российском волейболе на протяжении последнего десятилетия заставляет более пристально взглянуть на подготовку наших сбор-

ных команд в поисках ресурса для улучшения качества выступления на международной арене. Приоритетным направлением в улучшении статистики выступления российских команд по волейболу, на наш взгляд, является акцент на подготовку игроков, опираясь на индивидуально-типологические особенности. В настоящее время накоплен обширный теоретический материал по психофизиологическим исследованиям спортсменов детско-юношеских спортивных школ, студенческих команд, спортсменов на этапе совершенствования игрового мастерства. Литературные данные нового времени, касающиеся, в частности, волейболисток высшего спортивного мастерства испытывают явный недостаток.

Цель исследования: выявить и проанализировать психофизиологические характеристики волейболисток высокой квалификации: психомоторной сферы и индивидуально типологических качеств.

Объект исследования: индивидуальные качества волейболисток высокой квалификации.

Предмет: психофизиологические характеристики волейболисток высокой квалификации: психомоторной сферы и индивидуально-типологических качеств.

Гипотеза: высокая квалификация спортсменок игровых амплуа в волейболе обуславливается определенным набором психофизиологических качеств — психомоторики и свойств нервной системы.

Задачи:

1. Определить психомоторные качества волейболисток: время простой двигательной реакции на свет и на звук, время сложной реакции на свет, критическую частоту слияния световых мельканий (КЧМ), быстроту движений.
2. Выявить свойства нервной системы волейболисток игровых амплуа: силы нервной системы, лабильности и подвижности нервных процессов.

Организация и методы исследования

Эмпирический материал был собран у спортсменок команд Российской женской волейбольной супер-лиги. Общее количество испытуемых 30 человек, возраст испытуемых от 15 до 38 лет. Уровни квалификации игроков: 2 заслуженных мастера спорта, 2 мастера спорта международного класса, 8 мастеров спорта, 18 кандидаты в мастера спорта, 11 из них бывшие или действующие члены национальной или молодежной сборной России по волейболу. Профессиональный стаж участия в соревновательной деятельности от двух до 20 лет.

В исследовании использовался портативный электронный прибор «Нейрохронометр», предназначенный для исследования особенностей высшей нервной деятельности [1, с. 151]. Исследовались: время простой моторной реакции на звук разной интенсивности, время простой и сложной моторной реакции на свет, критическая частота слияния и разделения световых мелькания, результаты, которых позволяли определить «Силу нервной системы» испытуемых, «Лабильность нервной системы» и «Подвижность нервной системы». «Сила нервной системы (НС)» определялась методикой В.Д. Небылицына – ХНК-2 (характер наклона кривой по двум показателям). В качестве стимулов использовались звуковые раздражители двух интенсивностей. Минимальная интенсивность в 40 децибел, максимальная – в 120 децибел. Раздражители подавались по предварительному световому сигналу «Внимание». Интервал между раздражителями составлял 10–15 секунд, каждый стимул подавался 13 раз. Показателем «силы–слабости НС» относительно возбуждения являлось отношение среднего времени реакции при малой интенсивности ($X=40$) звукового раздражителя к среднему времени реакции при максимальной интенсивности ($X=120$). Первые три реакции не учитывались как преимущественно ориентировочные. «Лабильность НС» определялась с помощью методики КЧМ (критической частоты слияния световых мельканий). Вращением ручки потенциометра прибора экспериментатор изменял частоту мельканий до сплошного света. Момент появления сплошного света, испытуемый отмечал словом «слитно». Момент появления отдельных световых мельканий – «раздельно». В эти моменты с табло снимаются показатели и записываются в протокол. Слияние и разделение определялось нами по пять раз. За показатель лабильности принималось среднее арифметическое между частотой слияния и частотой появления отдельных мельканий.

«Подвижность НС» определялась методикой – «Переделка двигательной реакции выбора» [2, с. 117]. Суть данного варианта заключается в следующем. Перед испытуемым в случайном порядке зажигаются две лампочки с цифрами «3» и «5», которые он должен как можно быстрее гасить, нажимая на кнопки то левой, то правой рукой: на цифру «3» – левой, на цифру «5» – правой. Сигналы следуют в относительно быстром темпе через 5–6 секунд. Звуковые сигналы предваряются командой «внимание» в виде звукового щелчка за две секунды до основного сигнала. После предъявлений 60 раздражителей (время реакций на каждое раздражение фиксировалось), испытуемому давалась инструкция реагировать «наоборот», то есть на зажигание лампочки с цифрой «5» – левой рукой, а на за-

жигание лампочки с цифрой «3» – правой рукой. Давалось также 60 раздражителей. Показателем «подвижности НС» было отношение суммы времени реакций второй части опыта, к сумме времени, показанной в первой части опыта. Для исследования быстроты движений и скоростной выносливости спортсменов использовался модифицированный вариант методики Е. П. Ильина «Теппинг-тест», которая основывается на том, что нервные центры по-разному могут выдерживать концентрированное возбуждение при максимальном волевом усилии человека. В основу пробы «Теппинг-теста» положено определение максимального темпа движения кистью руки за 5-секундный отрезок времени [2, с. 113]. Процедура эксперимента заключается в том, что испытуемому дается задание в течение 90 секунд с максимальной частотой нажимать на реактивный ключ, связанный со счетчиком, отсчитывающим каждое нажатие на ключ. Через каждые 5 секунд снимаются показатели счетчика и, после эксперимента высчитывается частота движений за каждый отрезок времени. Нами использовался бумажный вариант процедуры эксперимента, заключающийся в том, что испытуемый в течение 90 секунд с максимальной частотой постукивал карандашом в бланке протокола, переходя от одного квадрата к другому через каждые 5 секунд. Результаты постукиваний в каждом квадрате подсчитываются. За показатель «быстроты движений» принимается среднее арифметическое из 18-и 5-секундных отрезков времени. Стандартное отклонение в один – два постукивания на протяжении всех 5-секундных отрезков, говорит о надежности данного качества. Этот показатель мы обозначили как показатель скоростной выносливости испытуемого. Чем меньше эта величина – тем выше скоростная выносливость испытуемого.

Для обработки результатов исследования использовались методы математической статистики: определение мер центральной тенденции, определение мер изменчивости – дисперсии, стандартное отклонение, предсказания и оценивания – определение различий (t-критерий Стьюдента), корреляционный анализ.

Результаты эмпирического исследования

1. Психомоторные характеристики волейболисток игровых амплуа

Анализ результатов проводился по игровым амплуа игроков. В современном волейболе существует градация игроков по следующим амплуа: связующий игрок, нападающие – первый темп, второй темп и диагональный, свободный защитник – либеро. В данной рабо-

те мы рассматриваем нападающих второго темпа и диагональных в одной категории, нападающих первого темпа как отдельная категория – блокирующий.

Связующий игрок. Особая доминирующая роль данного амплуа подчеркивается всеми специалистами волейбола. Главная функция данного амплуа – дать нападающему реализовать атаку команды, иными словами, дать передачу для нападающего удара. В основе действий связующего игрока лежат психомоторные процессы: точность и быстрота двигательной реакции; быстрота и точность зрительного восприятия в ответ на изменяющиеся условия игры; высокая устойчивость и переключение внимания.

Блокирующий игрок. В конце 1990-х годов прошлого века, изменилась система определения текущего выигрыша в эпизодах игры. Ранее очко начислялось команде только при своей подаче. В актуальных же правилах любая ошибка приводит к росту очков соперника. Здесь особое значение приобретает такая игровая функция как блокирование. Блок – технический прием игры, применяемый в процессе организации защитных действий. Основная цель блокирования – организовать первую линию обороны против атакующих действий соперника. При этом блокирующий игрок является также и нападающим игроком первого темпа, т. е. осуществляет атаку с максимально коротких и быстрых передач. Таким образом, для центрального блокирующего игрока характерно максимально быстрое реагирование, переключение внимания с одного действия на другое, предельная концентрация в каждом игровом эпизоде.

Либеро – сравнительно новое амплуа в современном волейболе. Функция защитного игрока была введена международной федерацией волейбола в 1998 г. в целях увеличения зрелищности и качества игры. Либеро выполняет только защитные функции, в которые входит прием подач и нападающих ударов, страховка блокирующих и нападающих. Практически постоянное нахождение либеро на игровой площадке – 85–90% игрового времени – и специфическая только защитная деятельность выдвигает особые требования к его психике. Характерными особенностями игрока защитного действия являются – быстрота двигательной реакции: простая и сложная. В основном все игровые действия либеро относятся к типу сложных реакций – мяч и реакция выбора. Реакция с выбором – довольно сложная реакция, зависящая от таких факторов как латентное время простой реакции, большого запаса технико-тактических действий либеро, умение мгновенно выбрать из них наиболее выгодное для данной ситуации технико-тактическое действие.

Нападающий. Игроки этого амплуа несут ключевую функцию в реализации тактических построений команды – завершение игрового эпизода. На них лежит основная роль по добыванию очков. Кроме того, они обеспечивают и прием подачи. Это игроки с разно-сторонним набором игровых функций, часто обладают своеобразной техникой, исходя из индивидуальных физиологических и психологических особенностей. Для хорошего нападающего второго темпа характерно – хорошая выносливость, быстрое переключение с одной деятельности на другую, психологическая устойчивость.

Таблица 1

Показатели психомоторных характеристик волейболисток, разделенных по игровым амплуа

№	Амплуа	Воз- раст	Рост	Вр. Звук 40	Вр. Звук 120	КЧМ	Вр. Свет Пр. р	Вр. Свет Сл. р	Бд	Св
1	Связующий	20,2	182	0,323	0,221	35,6	0,315	0,660	29	2,56
2	Либеро	19,3	172,8	0,331	0,258	37,5	0,299	0,524	31,1	2,62
3	Нападающий	17,5	188,4	0,339	0,271	36,5	0,312	0,573	28,6	2,47
4	Блокирующий	23,9	193,1	0,338	0,252	33,8	0,309	0,514	27,5	2,42

Примечание: Бд – быстрота движений (кол-во движ.); Св – скоростная выносливость в баллах; Вр – время (в с)

В таблице 1 представлены групповые средние арифметические показатели групп, разделенных по игровым амплуа. В таблице представлены: возраст, рост, время реакции на слабый звук (40 децибел), время реакции на сильный звук (120 дБ), критическая частота световых мельканий (КЧМ), время реакции выбора на световые раздражители, время сложной реакции на световые раздражители, частота движений кистью (быстрота движений), показатель скоростной выносливости (стандартное отклонение). Из таблицы видно, что группы существенно различаются по росту.

На рисунке 1 наглядно видно, что самые высокие игроки «блокирующие», их рост составляет в среднем 193,1 сантиметра. На втором месте по данному показателю – «нападающие», их рост в среднем достигает 188,4 см. Далее по росту идут «связующие», их рост – 182 см. И самые низкие ростовые данные имеют «либеро», их рост составляет 172,8 см. Различие по данному показателю между «либеро» и «блокирующими» составляет 21 сантиметр, что статистически достоверно на уровне $p < 0,01$ ($t = 3,10$). Различия есть между «либеро» – «напада-

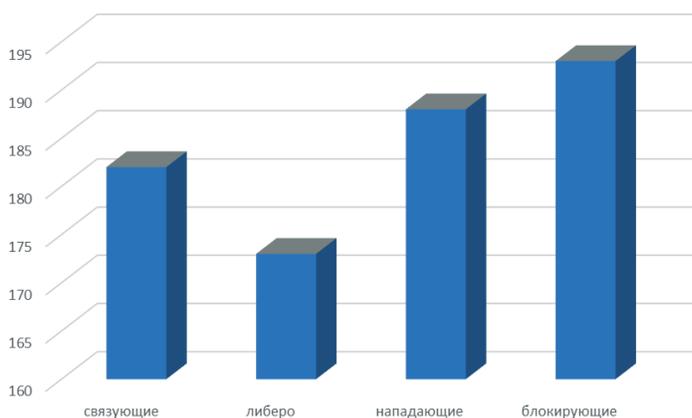


Рис. 1. Показатели роста волейболисток разного ампла (по оси ординат – рост в сантиметрах)

ющими» ($p < 0,05$) и «связующими» ($p < 0,05$), а так же между «связующими» и «нападающими» ($p < 0,05$).

По остальным показателям статистически значимых различий между группами нет. Можно лишь отметить, что игроки либеро превосходят игроков других ампла по скорости движений. Выявлена тенденция – игроки либеро обладают высокой реакцией на световые раздражители.

Рассмотрим индивидуальные характеристики спортсменок по каждому ампла. Представляем результаты исследования волейболисток – либеро. Самый лучший показатель по времени реакции на звук малой интенсивности – 0,199 с, самый лучший результат по времени реакции на звук высокой интенсивности – 0,131 с среди всех обследованных волейболисток. Высокие показатели у данного игрока и по времени реакции выбора на свет. Она обладает сильной нервной системой, она устойчива к стрессу, выносливая, работоспособная, обладает высоким уровнем подвижности нервных процессов, может быстро переключаться с одной деятельности на другую. Это обуславливает стабильность и результативность игровой деятельности в рамках своего ампла. Другие результаты спортсменок данной группы отличаются более низкими показателями времени простой и сложной реакции. 50% игроков данной группы имеют высокий показатель лабильности нервных процессов. Сила и слабость нервной системы игроков либеро распределилась в таком же процентном соотношении, но в разных сочетаниях относительно лабильности. Игрок, обладающий высокой лабильностью, но сла-

бой (чувствительной) нервной системой, быстро овладевает игровыми навыками, но испытывает сложности с реализацией в стрессовых игровых ситуациях. Сильная нервная система игроков данной группы обеспечивает устойчивость к стрессу. Группа игроков либеро также характеризуется стабильно высоким показателем скоростных качеств.

Перейдем к анализу результатов исследования волейболисток-связующих. Игроков этого амплуа называют, по мнению абсолютного большинства специалистов волейбола, «мозг» игровой деятельности. Боеспособность команды напрямую зависит от мастерства диспетчера. От их правильного решения и грамотных пасов «нападающим» зависит успех реализации тактических действий команды. Лучшие показатели простой сенсомоторной реакции на звук низкой интенсивности 0,2 с, высокой интенсивности – 0,168 с. Хорошие показатели времени реакции выбора на световой раздражитель – 0,215 с, и время сложной реакции – 0,375 с. Показательно то, что лишь 25% игроков этого амплуа имеют сильную нервную систему. Возможно, высокая чувствительность является профессионально важным качеством волейболистов – связующих, где важным является наличие «чувства мяча» и «чувства партнера», что с успехом обеспечивается игроками с этим типом нервной системы. Но, как известно, в стрессовой ситуации эффективность деятельности у людей с чувствительной НС снижается. В выборке «нападающих» выделяется один спортсмен у которого: лучшее время простой сенсомоторной реакции на звук слабой и сильной интенсивности – 0,186 с и 0,146 с, соответственно. У него же лучший показатель времени простой реакции на свет. Максимально близкие к данным значениям имеют еще три игрока. Данный показатель в этой группе указывает на прямую связь с высокой игровой результативностью. Стоит отметить, что у нападающих в большей степени превалирует слабая нервная система, средний уровень лабильности и средневысокий уровень подвижности нервных процессов. В этом, на наш взгляд, проявляется универсальность игроков данного амплуа.

Перейдем к анализу результатов исследования группы волейболисток-блокирующих. Лидера этого амплуа показал лучшее время простой сенсомоторной реакции на звук малой интенсивности – 0,208 с, и на звук максимальной интенсивности – 0,129 с. Этому же игроку принадлежат и лучшее время простой реакции на зрительный раздражитель – 0,190 с. Вероятно, хорошая реакция позволяет компенсировать относительно низкие характеристики двигательной скорости при высокой игровой результативности. Примечательно, что среди блокирующих 50% игроков имеют сильную нервную сис-

тому с высоким коэффициентом выраженности данного показателя, что говорит о наличии психологической устойчивости большинства исследуемых представителей данного амплуа. Подводя итоги по анализу результатов психомоторной сферы волейболисток различных игровых амплуа, можно констатировать, что спортсменки имеют различный уровень психомоторных реакций на минимальные и максимальные звуковые раздражители, а также на дифференцированные по свету зрительные раздражители. Каждому амплуа присущ набор своих специфических особенностей. Первое отличие волейболисток в их росте, характерных для каждого амплуа: «либеро» – 168–177 см; «связующие» – 176–185 см; «нападающие» – 182–197 см; «блокирующие» – 187–199 см. По этому показателю имеются достоверные различия на высоком статистически значимом уровне от $p < 0,05$ до $p < 0,01$. Второе отличие обнаружено по скорости реагирования на звуковые раздражители минимальной и максимальной величин раздражения. На звук максимальной величины (120 дБ) спортсменки реагируют быстрее, чем на звук минимальной величины (40 дБ) на высоком статистически значимом уровне $k = 2,950$ при $p < 0,01$ ($n = 30$). Третье отличие в скорости движений: наиболее быстрые – «связующие», их скорость выполнения движений кистью 31,1 за 5 секунд (что соответствует более 6 ударов в секунду), характеристики этой группы колеблются от 27 до 32 ударов. На втором месте по этому показателю – «либеро» – 29 (от 28 до 34 ударов), далее – «нападающие», у них – 28,6 (23–36) и замыкающие – «блокирующие» – 27,5 (22–31) (рисунок 2). Различия между группами ста-

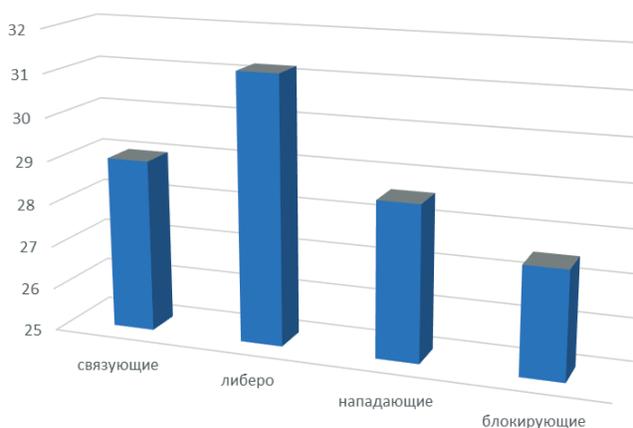


Рис. 2. Показатели скорости движений у волейболисток разных амплуа (по оси ординат – количество движений за 5-секундный отрезок времени)

тистически не значимые, но тенденция существует и это надо иметь в виду. Скоростная выносливость одно из профессионально важных качеств волейболисток. По нашим данным показатели стандартных отклонений средних арифметических быстроты движений можно принять за показатель скоростной выносливости (от 0,01 до 1,50 – высокий уровень, от 1,51 до 3,00 – средний уровень и 3,01 и выше – низкий уровень скоростной выносливости). Мы пришли к выводу, что скоростной выносливости надо уделять особое внимание в учебно-тренировочном процессе волейболисток.

2. Индивидуально-типологические характеристики волейболисток

Индивидуально-типологические особенности спортсменов играют определенную роль в игровой деятельности, в частности в волейболе. В спортивной деятельности, к которой относятся и игровые виды, наиболее изучено влияние силы нервной системы относительно процесса возбуждения. Наименее изучено влияние подвижности нервных процессов. Влияние лабильности нервных процессов не изучалось вообще. Для обследования спортсменов игровых видов необходимо было выбрать короткие и надежные методики определения типологических особенностей. Сила нервной системы относительно возбуждения исследовалась методикой «Закон силы», которая основывается на экспериментальном доказательстве гипотезы Б. М. Теплова о зависимости между чувствительностью, реактивностью нервной системы и ее силой, проведенном В. Д. Небылицыным. Было доказано, что лица со слабой нервной системой более быстро реагируют на раздражители минимальных интенсивностей, что обусловлено более высокой чувствительностью, более низкими порогом ощущений этих испытуемых.

Предложенная В. Д. Небылицыным методика известна во многих вариантах, отличающихся между собой модальностью раздражителей, градациями интенсивности и т. д. [2, с. 111]. Нами использовался экспресс-вариант методики ХНК-2 (характер наклона кривой по двум раздражителям минимальной и максимальной интенсивностей). Для лиц с сильной нервной системой характерны высокая выносливость и работоспособность, они не подвержены стрессу (в обыденной практике их называют «толстокожими»), выдерживают высокие эмоциональные нагрузки. Недостатком этого типа НС является то, что они не выдерживают однообразной монотонной деятельности. Лица со слабой нервной системой обладают высокой чувствительностью, гибкостью ума, интуицией, предвосхищением (антиципацией), находчивостью. К недостаткам данного типа НС

можно отнести то, что они не выдерживают стрессовых ситуаций. Высокий стресс «парализует» человека со слабой нервной системой, эффективность деятельности падает до нуля. Лабильность нервных процессов является базовым компонентом познавательной деятельности человека. Лица, обладающие высоким уровнем лабильности быстро обучаемые. Они быстро овладевают как умственными, так и двигательными навыками и умениями. У них высокий уровень мыслительной деятельности. Как недостаток этого типа НС является быстрое угасание мотивации и потеря интереса к уже освоенным навыкам и умениям. Лицам же с низким уровнем лабильности (инертным) характерно то, что они долго овладевают навыками и умениям, но овладев ими, запоминают на «всю оставшуюся жизнь». Подвижность нервных процессов обуславливает переключение с одной деятельности на другую, переход от одной игровой операции к другой. Анализируя показатели «связующих» волейболисток, говорилось, что три спортсменки из четырех, т.е. 75% спортсменок обладают слабым типом нервной системы, им же присуще высокая подвижность нервных процессов и средний уровень лабильности НС. У волейболисток-либеро из шести спортсменок, трое имеют сильную, и трое – слабую нервную систему, т.е. по 50% соответственно. Пять волейболисток имеют подвижную, а одна – инертную нервную систему.

Необходимо отметить, что у троих высокий уровень лабильности нервных процессов, у двоих средний и у одной – низкий уровень. У волейболисток-нападающих в группу входят 12 спортсменок, из них 8 имеют слабую, 2 – среднюю и 2 – сильную нервную систему. То есть 67% «нападающих» имеют слабый тип нервной системы. По подвижности нервных процессов 67% спортсменок имеют подвижную, а 33% инертную нервную систему. По лабильности НС 58% имеют низкий уровень (инертность) нервных процессов, 25% имеют высокий уровень и 17% – средний уровень лабильности. У волейболисток – блокирующих преобладают лица с сильной нервной системой – 62%, остальные 38% имеют слабый тип нервной системы. Из восьми спортсменок – 6 (75%) имеют высокий уровень подвижности нервных процессов и 2 (25%) имеют низкий уровень (инертность). По лабильности нервных процессов все спортсменки данной группы имеют низкие показатели, т.е. все «блокирующие» инертные.

Таким образом, подводя итоги анализа показателей индивидуально-типологических качеств волейболисток высокой квалификации, вырисовываются определенные особенности: 1) каждому амплу характерны свои структурные особенности центральной

нервной системы; 2) у «связующих» и «либеро» большинство спортсменов имеет слабый тип нервной системы; 3) у «блокирующих» большинство спортсменов имеют сильный тип нервной системы, у «нападающих» же – средне-слабый, ближе к слабому типу НС; 4) у испытуемых «связующего» и «блокирующего» амплуа получены результаты низкого и среднего уровня лабильности нервной системы, у «либеро» – превалирует высокий уровень; 5) у большинства волейболисток превалирует высокая степень подвижности нервных процессов: у «либеро» около 70% игроков имеют подвижную НС, у «связующих» и «блокирующих» по 50% игроков являются подвижными. У «нападающих» же этот показатель распределен равномерно, по-видимому, это амплуа не требует высокого уровня подвижности нервных процессов. Это тоже особенность, которую надо учитывать. В резюме можно отметить, что гипотеза исследования подтвердилась, но не полностью. В этой связи исследование будет продолжено.

Данные исследования дали ориентиры для спортивно – тренировочного процесса в плане организации работы в микрогруппах. С позиции индивидуально типологических черт есть возможность прогнозировать стрессоустойчивость игрока, как в процессе всей игры, так и в стратегически важных отрезках матча. Однако результаты данной работы выдвинули и некоторые вопросы, относительно реализации задатков у одних волейболисток и механизмы компенсации явного отсутствия таковых у других. Есть отдельные игроки, которые имеют отличные показатели по всем рассматриваемым критериям, включая антропометрические, но результативность игрока вопреки прогнозу не на самом высоком уровне. Встал вопрос о низких показателях скорости у самого «скоростного» амплуа – блокирующего, или как еще называют «первый темп». Главное качество здесь – скорость. Возможно, складывающаяся тенденция – игроки данного амплуа всегда имеют самый высокий рост – и определяет низкий показатель по быстроте движений. Пути решения нам видятся в целенаправленной специфической работе на развитие скоростных характеристик.

В качестве поиска ресурса по улучшению статистики выступления наших команд на международной арене нам видится актуальным системное изучение критериев успешности высокого мастерства в современном женском волейболе. Данное исследование носит «пилотажный» характер. Планирование дальнейших исследований лежит в области изучения психических, функциональных состояний в тренировочной и соревновательной деятельности волейболисток высокой квалификации.

Литература

1. Пейсахов Н. М., Кашин А. П., Баранов Г. Г., Вагапов Р. Г. Методы и портативная аппаратура для исследования индивидуально-психологических различий человека. Изд-во Казанского университета, 1976.
2. Фукин А. И. Психология конвейерного труда. М.: Пэр Сэ, 2003.
3. Родионов А. В. Психодиагностика спортивных способностей. М.: ФиС, 1973.
4. Сурков Е. Н. Антиципация в спорте. М.: ФиС, 1982.
5. Толочек В. А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
6. Толочек В. А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.

Psychophysiological characteristics of highly qualified volleyball players

A. I. Fukin, L. M. Gilyazutdinova

V. G. Timiryasov Kazan Innovative University, Kazan, Russia,
aifukin@yandex.ru

Volga State University of Physical Culture, Sports and Tourism, Kazan,
Russia, mila.gilyazutdinova@mail.ru

The article presents the results of an empirical study of the professional activities of highly qualified female volleyball players. Participation in international competitions refers to professional activity in extreme conditions of activity. The psychophysiological characteristics of volleyball players of playing roles were studied and analyzed. As a result of the study, the hypothesis was confirmed that the high qualification of female athletes of playing roles in volleyball is due to a certain set of psychophysiological qualities – psychomotor skills and properties of the nervous system.

Keywords: Psychophysiological characteristics, psychomotor skills, properties of the nervous system, strength of the nervous system, lability, mobility of nervous processes, playing roles, volleyball players, libero, binders, attackers, blockers, speed of movements, reaction time.

Антиципация в спортивной деятельности

И. А. Юров

Звенигород, Россия, sov36@mail.ru

В спортивной деятельности антиципацию рассматривают как многосторонний и во многом специфический процесс, в основе которого лежат интегральные механизмы работы высшей нервной деятельности (ВНД). Антиципация есть не только пространственно-временное опережение, но и та или иная степень полноты и точности предсказания. Поэтому конкретный антиципирующий эффект у спортсменов есть в то же время и результат максимального увеличения «детерминированной» части акта принятия прогностического решения. Антиципированные явления смыкаются с психологией личности спортсмена, особенностями его мотивации и его психическими состояниями, а также процессами волевого регулирования. Устранить негативный антиципирующий эффект можно как внешним регулированием психического состояния спортсмена (тренер, товарищи по команде), так и психотерапевтической саморегуляцией.

Ключевые слова: антиципация, предвидение, вероятностное прогнозирование, установка, мотивация, личность.

Спортивная деятельность состоит из тренировочной и соревновательной, в которых требуется достаточно высокий и развитый уровень сенсомоторных, психомоторных, когнитивных, мыслительных, речевых реакций как стороны спортсменов, так и со стороны тренеров. На сенсомоторном уровне успех спортивной деятельности зависит от особого чувства — «чувства мяча», «чувства воды», «чувства снарядов», «чувства партнера». На психомоторном — от ловкости, гибкости, скорости, выносливости, силы, которые проявляются не в статике, а в конкретной быстротекущей спортивной деятельности — в спортивных играх — футбол, баскетбол, волейбол, гандбол, регби и др., выполняемой в сформированных паттернах. На когнитивном уровне

не — от объема, переключаемости, распределения, концентрация, устойчивости внимания; объема долговременной и кратковременной памяти. На мыслительной уровне — от удержания необходимой информации, оперативного мышления, быстрого переключения с одной ситуации на другую, более сложную, в том числе и на нестандартную, адекватное принятие решения. На речевом уровне — от невербальных средств — мимики, пантомимики, просодики и — вербальных — «пас», «вперед», «догони», «бей» и т. п.

В самом широком смысле слова антиципация есть способность человека действовать с определенным пространственно-временным опережением. Антиципация есть предвидение (от *лат.* *anticipio* — брать вперед; во французском языке *anticiper* — упреждать; в английском языке *anticipate* — предвидеть).

Н. А. Бернштейн выделял несколько форм «опережающих» эффектов, значимых для управления действиями. В первых случаях это хорошо осознаваемая «двигательная задача», в которую входит предвосхищение результата и определенных двигательных средств; во-вторых — предварительные, или «прелиминарные», коррекции, которые формируются в процессе автоматизации движения; в третьих — совершенно неосознаваемые «фоновые» преднастройки (опережение при текущей микрорегуляции движения в виде тонических команд, возникающих перед потенциалом действия). Вторую и третью формы преднастроек Бернштейн относил к «градиентной экстраполяции», которая существует в области чисто биомеханических регуляций, опережающих движения на минимальные отрезки времени [1].

Б. Ф. Ломов и Е. Н. Сурков выделяют пять уровней проявления антиципации [5]:

1. Субсенсорный уровень — это уровень неосознаваемых нервно-мышечных преднастроек и движений, обеспечивающих многообразные тонические и познотонические эффекты, с которыми связано выполнение предстоящих действия.
2. Сенсомоторный уровень — уровень, на котором антиципация является выражением элементарного пространственно-временного различения и опережения стимула.
3. Перцептивный уровень характеризуется дальнейшим усложнением психической интеграции, следствием которой является установка человека на конечный адаптационный эффект и синтез прошлого опыта.
4. Уровень представлений предполагает активное использование структурных схем оперативной и долговременной памяти. На этой основе возникает специфический эффект панорамного предвос-

- хищения. Например, спортсмен ориентируется не только на то, что видит непосредственно перед собой, но и на то, что находится вне поля зрения, на то, чего еще нет, но что может свершиться.
5. Речемыслительный уровень — уровень преимущественно интеллектуальных действий, связанных с еще большим усложнением механизмов психической интеграции и появлением других, качественно новых форм предвосхищения: обобщения, классификация ситуаций, внеситуативное планирование. Оперирование гипотезами при использовании внешней и внутренней речи создает новую форму предвидения — вероятностное прогнозирование с учетом частоты встречаемости событий. Для речемыслительного уровня антиципации характерны и такие ее специфические познавательные эффекты, как разгадывание замыслов соперника, а также различные формы рефлексивного управления.

Рефлексивное управление — это процесс передачи сопернику определенных оснований для принятия решения. Любые обманные движения, формы маскировки подлинных действий спортсмена включают в рефлексивное управление [5].

Концепция многоуровневого строения антиципации, предложенная Ломовым и Сурковым, предполагает не изолированность уровней друг от друга, а системность и иерархический принцип в актах антиципации. В связи с этим, антиципацию следует рассматривать как особую гностическую функцию, в основе которой лежат интегральные механизмы работы мозга и системность функционирования психики. Антиципация — это не только пространственно-временное опережение, но и та или иная степень полноты и точности предсказания. А вероятностное прогнозирование, учитывающее частоту встречаемости событий, является одной из сторон процесса антиципации [5]

Исключительно важно предвидение в спорте, где для принятия решений о деятельности и действиях спортсмен располагает долями секунды, мгновением. С. Г. Геллерштейн писал, что «ни одно суждение, ни один акт мышления не строится каждый раз заново, они несут в себе свое прошлое. В действиях же отражаются не только направленность на раздражитель в собственном значении этого слова, но и на еще не оформившиеся изменения в обстановке, подчас дающие о себе знать как бы намеками — в виде предвестников — едва уловимые очертания ближайшего будущего...» [2, с. 146].

В. С. Гурфинкель, Я. М. Коц, М. Л. Шик считают, что эффекты антиципации возникают не только на осознаваемых уровнях отражения действительности, которые относятся к регулированию созна-

тельной деятельности и действий, но и на субсенсорном (неосознаваемом) уровне. Эти эффекты обнаруживаются и в нервно-мышечных настройках, и в движениях, обеспечивающих динамику позы, связанную с предстоящим выполнением действий, что освобождает сознание для решения более важных задач спортивной деятельности [3].

Б. М. Теплов считал, что формы антиципации в мышлении многообразны. Предсказание, как одна из форм антиципации, не всегда тождественно вероятностному предвидению. Если предсказание как утверждение о будущем основывается на достаточно полной и, как правило, исчерпывающей информации и в силу этого достоверно, то вероятностное прогнозирование – это утверждение о будущих событиях лишь с относительной степенью достоверности. По Теплому, природа психологической характеристики предвидения противоречива: всякое предвидение основано на прошлом опыте (знаниях) субъекта, но ровно настолько, насколько он может «увязать» это прошлое с осведомительной информацией о данном моменте. При этом прогнозируется будущий ожидаемый результат. Точность и глубина предсказаний не являются величиной постоянной и могут быть повышены, уточнены и даже изменены на основе вновь и своевременно поступающих сведений о развитии тех или иных событий во временной перспективе. Автор полагает, что благодаря именно такой «цикличности» и обновлению информации, относящейся к прошлому, настоящему и будущему, человек способен предвидеть ход текущих и назревающих событий [9].

В спортивной деятельности антиципацию как психическое явление следует рассматривать как многосторонний и во многом специфический процесс, в основе которого лежат интегральные механизмы работы высшей нервной деятельности (ВНД). Каждому из реакций антиципации соответствует ведущий уровень структурирования и системности психических процессов, обеспечивающих тот или иной диапазон ее опережающего эффекта. Ширина диапазона «разрешающей способности» антиципационных процессов, их эффективность то тем или иным критериям всегда базируется на анализе и синтезе прошлого опыта спортсмена, постоянном сличении с ним текущих событий и, что особенно важно, – на избирательном извлечении информации из оперативной и долговременной памяти.

В связи с этим наиболее существенной характеристикой антиципации как процесса следует считать не только ее «опережающий» – временный – эффект, но и максимальные устранения неопределенности в ходе принятия прогностических решений. Другими словами, антиципация – это не только пространственно-временное опережение, но и та или иная степень полноты и точности предсказания.

Поэтому конкретный антиципирующий эффект у спортсменов есть в то же время и результат максимального увеличения «детерминированной» части акта принятия прогностического решения. «Вероятностная» же часть этого решения у спортсменов строится не только с учетом частоты событий, но и с учетом степени сформированности их концептуальных моделей, в содержании которых отражен и актуализирован специфический «спортивный» опыт, использование которого приводит к тому, что конечный эффект прогностического решения достигает часто уровня достоверных предсказаний. Именно с этим обстоятельством следует связывать изречение: «Управлять — значит предвидеть».

Исследование и анализ различных феноменов антиципации в аспекте структурности и системности психических процессов разного уровня построения позволяют, с одной стороны, преодолеть узкий функционализм в понимании этих феноменов, с другой — рассматривать их как существенный фактор повышения возможностей спортсмена в актах управления двигательными действиями и деятельностью в целом.

Более конкретно это означает, что, антиципирующее планирование тактических действий в предстоящем соревновании является одновременно процессом эмоционально-волевым. Если спортсмен располагает более или менее полной информацией о своих соперниках, то этот процесс может сопровождаться и чувством тревоги, уверенности—неуверенности, удовлетворенности—неудовлетворенности. Именно здесь антиципированные явления смыкаются с психологией личности спортсмена, особенностями его мотивации и его психическими состояниями, а также процессами волевого регулирования.

Экспериментально было установлено, что недостаточная информированность спортсмена о соперниках и ожидание соревнования могут вызывать негативный антиципирующий эффект, связанный с психологическим «отказами» из-за боязни не справиться с эмоциональным возбуждением, ожидания ошибок в действиях при недостаточно хорошем владении техникой, боязни травм в связи с недостаточной физической готовностью. Устранить негативный антиципирующий эффект можно как внешним регулированием психического состояния спортсмена (тренер, товарищи по команде), так и саморегуляцией мыслей и переживаний [8].

Проведенный нами опрос 20 тренеров высшей категории (10 по легкой атлетике — бег и 10 по спортивным играм — футбол) показал, что тренеры по бегу отмечали важность антиципации при старте, при оценке действий соперников на дистанции, психофизиологического состояния соперников, при финишном ускорении, что давало

свободу спортсменам при выборе тактических действий на соревнованиях. Тренеры по спортивным играм считали, что антиципации необходима при когнитивной оценке игровой расстановки и игровых действий и своих спортсменов и соперников, при выполнении пасов и финтов, при восприятии и переработке оперативной информации, получаемой от спортсменов и тренеров [11].

Нами на базе Сочинского государственного университета по социальному заказу руководства Школы Олимпийского резерва (ШОР) по футболу была проведена оценка антиципирующих действий 30 (тридцати) футболистов 16–17 лет различного амплуа: вратари, защитники, нападающие. Время простой сенсомоторной реакции фиксировалась на кожный раздражитель с различным интервалом времени (всего по 10 раздражителей на каждого испытуемого). Средний временной показатель по всем испытуемым – 0,21 с. Средний показатель у вратарей – 0,18 с, у защитников – 0,23 с, у нападающих – 0,22 с (несократимый минимум – 0,07 с). Полученные данные соответствовали спортивной квалификации и возрасту футболистов. Вратарь, показавший результат 0,23 с был рекомендован нами сменить амплуа. Мониторинг игровых действий футболистов показал следующее. Вратарь должен фиксировать разбег нападающего, удар какой ногой по мячу, с какой скоростью траекторию полета (когнитивные функции). Он должен осуществлять действия по перехвату мяча, быстро двигаться, перемещаться во вратарской площадке и принимать решение в какой позе ловить или отбивать мяч (психомоторика). Важен для вратаря речемыслительного уровня антиципации (разгадывание замыслов соперника, а также различные формы речевого управления).

Для защитников и нападающих, помимо таких физических качеств как скорость, гибкость, выносливость, координированность, необходимо переключение и объем внимания, оперативная переработка поступающей информации, быстрое принятие решения, телесное или речевое общение с товарищами по команде (здесь также важны и психоморика, когниция и речемыслительное управление). Установлено, что у спортсменов-игровиков антиципация имеет большее значение, чем в индивидуальных видах спорта [12].

Естественно, что процесс антиципации усложняется в структуре психических процессов спортсмена при решении групповых задач в условиях противодействия соперника. По данным исследования Р.Л. Кричевского, синхронизация индивидуальных действий игроков с действиями своих партнеров возможна потому, что происходит постоянное взаимное предвосхищение планируемых во времени и пространстве игровых ходов. На этой основе возникает так

называемый групповой замысел. Одна из его особенностей – опережающий характер, т. е. создание возможности к временно-пространственному опережению действий соперника. Такое групповое предвосхищение лежит в основе координации индивидуальных замыслов игрока с общей стратегией действий команды. Предвосхищение здесь базируется на внеречевой (мимика, жесты, пантомимика) и речевой сигнализации. При этом значительная часть речевых и внеречевых сигналов несет также функцию регуляции замыслов и действий партнеров, указывая моменты и направления временно-пространственного перемещения или выбора места в обозреваемом пространстве [4].

А. В. Родионовым показано, что антиципация – это не только пространственно-временное опережение, но и та или иная степень полноты и точности предсказания. А такие психологические «феномены», как «ожидание», «установка», суть детерминанты того антиципирующего эффекта, с которым связывается увеличение причинной (детерминированной) части принятия прогностического решения. В ситуации единоборства каждое действие соперника может иметь не только ту информированность, которую можно заранее теоретически рассчитать. На реальную информативность могут влиять факторы, зависящие как от характера действия спортсмена, как от характера действий самого спортсмена, так и от особенностей ожидания тактического хода соперника [7].

Точностные характеристики пространственно-временной антиципации у спортсменов высокой квалификации основываются на взаимодействии перцептивного и моторного компонентов действия, причем первый из них играет в антиципирующем эффекте определяющую роль.

В действиях спортсменов с тактической направленностью многообразные эффекты пространственно-временной антиципации основаны на целой системе психических процессов. В одних случаях эти эффекты базируются на актуальных восприятиях движущихся объектов, в других – на образах памяти и творческого воображения с органическим включением элементов оперативного мышления.

По мнению немецкого психолога Э. Хана, в спортивной деятельности проявляются три фазы деятельности: 1) фаза антиципации действия, 2) фаза реализации действия, 3) фаза интерпретации действия. Антиципация – это предвидение, предвосхищение событий, это как бы взгляд на будущее действие для подготовки возможностей и регуляции движений, оценка риска и шансов на победу в грядущей ситуации предстоящих соревнований. Формируется позиция ожидания, которая основывается на опыте прежних со-

ревновательных ситуаций и на психофизиологических возможностях организма спортсмена.

В фазе антиципации проявляется способность спортсмена к субъективной интерпретации своих действий и состояний на прежних соревнованиях, уточняется как его самооценка отдельных способностей к достижению, так и объективная оценка условий и ситуации соревнований. Здесь происходит управление действиями одновременно в когнитивной, аффективной и двигательной сферах.

В фазе реализации ожидание превращается в движения и достижения. В соревновании спортсмен пытается достичь наиболее высокого уровня деятельности, чтобы победить или добиться наилучшего для себя результата.

В фазе интерпретации происходит субъективная оценка разветвляющегося действия и его результата по отношению к ожидаемому результату. Автор описывает субъективные факторы интерпретации будущих соревнований, которые важны для выработки соревновательных установок:

- разрыв между ожидаемым и действительным результатом;
- удовлетворенность отдельным результатом;
- выяснение причин достижения отдельных результатов;
- возможность регуляции действий и их результатов на последующих тренировках;
- реакции публики, тренера и отдельных значимых для спортсмена личностей на достигнутый результат.

Э. Хан выделяет три компонента, которые проявляются в предстартовых состояниях как единство, как «психофизиологическая мобилизация»: когнитивный, эмоционально-волевой, моторный компоненты.

Когнитивный компонент состоит из представлений и мысленных образов, отражающих в сознании спортсмена картину объективных условий достижения поставленной цели, место соревнования, действия спортсмена и соперников, а также самооценку спортсмена его отдельных умений, навыков и подготовленности к данному соревнованию.

Среди эмоционально-волевых компонентов — субъективные чувства и переживания предстоящей ситуации соревнований, протекающих в психике спортсмена процессы преодоления возможных трудностей в аналогичных событиях, которые положительно или отрицательно сказываются на переживании предстоящей нагрузки. Среди моторных компонентов — двигательные реакции и психофизиологические сопутствующие им явления, основанные на органической, гормональной и реактивной базе [10].

По Дж. К. Моско, психофизические и вегетативные изменения в неблагоприятных предсоревновательных состояниях, в состояниях перетренированности могут проявляться у спортсменов в следующем: чувство неуверенности и сомнения в реализации отдельных спортивных умений; чувство усталости и недостаточной готовности к волевому усилию (отсутствие энергии); повышенная возбудимость и внушаемость как тенденции к некритическому восприятию чужого мнения об отдельных действиях, явное нарушение некоторых спортивных умений и навыков; изменение психофизиологических параметров: болезненные ощущения при внимательном зрении, мышечные спазмы, изменения в тембре голоса; раздражительность и обострение взаимоотношений с тренером и партнерами по команде вплоть до замкнутости, эгоцентризма и интровертированности; временная утрата способности быстро сознательно концентрироваться на цели действия; мысли направлены больше на последствия соревновательной деятельности, а не на выполнение целостной программы движений и действий [6].

Эффект антиципации возникает не только на осознаваемых уровнях отражения действительности, но и на субсенсорном (неосознаваемом) уровне. Эти эффекты обнаруживаются в нервно-мышечных настройках и движениях, обеспечивающих динамику позы, связанную с выполнением предстоящих действий. Осуществляясь на неосознаваемом уровне, регуляция позы (с упреждением) освобождает сознание для решения более важных задач, возникающих в процессе деятельности (тактические действия, волевое управление, психологическое преодоление препятствий и трудностей).

Неосознаваемые эффекты антиципации наблюдаются также в идеомоторных актах, связанных с представлением моторного действия. Эти эффекты не просто побочный результат процесса представления движений, а его необходимый компонент. Поэтому они могут выполнять у спортсменов тренирующую функцию. Степень проявления идеомоторных эффектов зависит от того, какой прием тренировочного воздействия применяется. Идеомоторная тренировка будет эффективнее при условии ясного осознания чувственных сигналов, исходящих из мышечного аппарата спортсмена и информирующих о величине ошибки и изменениях в совершаемых движениях по параметрам пространства, времени и интенсивности мышечных усилий.

Деятельность человека вызывается потребностями и мотивами и направлена на достижение определенной цели. Как отмечает Б. Ф. Ломов, вектор «мотив-цель» выступает в роли своеобразно-

го «стержня», организующего всю систему психических процессов и состояний, которые в эту деятельность включаются. Динамика сенсорно-перцептивных, мнемических, интеллектуальных процессов, а также их взаимоотношения и переходы в контексте развертываемой деятельности детерминированы основной образующей: вектором «мотив—цель» [5].

Установлено, что представление как вторичный образ в его полифункциональном разнообразии информационно обслуживает целенаправленную деятельность спортсмена, которая всегда ориентирована на будущее: на то, чего еще нет, но что должно появиться в результате познавательной или практически преобразующей деятельности.

Исходным в спортивной тактике являются общие тактические замыслы, т. е. общие принципы ведения состязания и правила, принятые спортсменом в качестве основной линии организации технико-тактических действий и преодоления противодействия соперников на пути к достижению соревновательной цели. Любой тактический план спортсмена базируется на прогностическом понимании как своих возможностей, так и возможностей соперника. Анализ соотношения и взаимосвязей отражения спортсменами самих себя (самооценка) и своих соперников (оценка) показал, что в сложном процессе познания и самопознания формируются обобщенные образы-портреты, в которых в определенных пропорциях отражаются статические, динамические, функциональные и результативные параметры деятельности ожидаемого соперника.

Адекватные самооценки и оценки являются необходимой основой для формирования будущего плана-замысла. Адекватный антиципирующий эффект прогностического понимания, основанный на глубокой и всесторонней интерпретации технико-тактического потенциала соперника, приводит к необходимости к «погашению» информационного дефицита, что и обуславливает во многом успешность процесса планирования.

На стадии реализации принятого плана в ходе спортивной деятельности, т. е. в условиях реального противодействия соперника, антиципация и ее специфические эффекты в большей мере проявляются на уровне рефлексивного интеллекта спортсмена. Высококвалифицированные спортсмены способны не только контролировать действия соперника, но и быть «я-контролером» по отношению к своим действиям, оценивая их по степени эффективности и по тому, насколько они соответствуют (или не соответствуют) принятому оперативному тактическому плану.

Заключение

Все факторы – познавательные, эмоциональные, волевые, социально-средовые и двигательные – формируют психическую установку спортсмена на предстоящую спортивную деятельность, которая относительно легко может изменяться под влиянием обстоятельств. Под влиянием неконтролируемых сознанием спортсмена факторов очень хорошая и правильная психическая установка на соревнования может в определенных случаях быстро превращаться в свою противоположность. К такому изменению может привести встреча с неприятным соперником, последний разговор с представителями СМИ, внезапная поломка в спортивном инвентаре, потеря любимых вещей (талисманов), печальное известие из дома, телефонные угрозы, информация в соцсетях, грубость со стороны тренера и партнеров по команде.

Таким образом, антиципация является таким же необходимым свойством в спортивной деятельности спортсменов, как психические процессы (внимание, оперативная память, мышление), психологические свойства темперамента (сила, быстрота, уравновешенность, экстраверсия–интроверсия), психологические свойства личности (уровень притязаний, мотивация, фрустрация–агрессивность, воля, эмоции), так и психофизиологические и физические качества спортсменов (ловкость, гибкость, выносливость, координированность). Тренерам, чтобы добиться успехов в спортивной деятельности, нужно обладать ярко выраженными волевыми качествами, систематизировать опыт психологической работы в данном виде спорта, сочетать психологическую подготовку и тренерскую деятельность, избегать эмоционального выгорания [12].

Литература

1. Бернштейн Н. А. Очередные проблемы физиологии активности // Проблемы кибернетики. М.: Наука, 1961. Вып. 6. С. 101–160.
2. Геллерштейн С. Г. Действия, основанные на предвосхищении и возможности их моделирования в эксперименте // Материалы по проблемам инженерной психологии. М.: АПН РСФСР, 1966. Вып. 6. С. 142–154.
3. Гурфинкель В. С., Коц Я. М., Шик М. Л. Регуляция позы человека. М.: Наука, 1965.
4. Кричевский Р. Л. Экспериментальное исследование тактического мышления в спорте // Теория и практика физической культуры. 1968. № 8. С. 13–16.

5. Ломов Б. Ф., Сурков Е. Н. Антиципация в структуре деятельности. М.: Наука, 1980.
6. Моску Ю. К. Диагностическая система для оценки эмоциональной реактивности у спортсменов высокого класса // Стресс и тревога в спорте. М.: ФиС, 1983. С. 107–125.
7. Родионов А. В. Психодиагностика спортивных способностей. М.: ФиС, 1973.
8. Сурков Е. Н. Антиципация в спорте. М.: ФиС, 1982.
9. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий. М.: АПН РСФСР, 1961.
10. Хан Э. Предстартовые состояния спортсменов и их регуляция // Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов: хрестоматия. М.: Советский спорт, 2005. С. 113–119.
11. Юров И. А. Индивидуально-личностные предпосылки деятельности успешности в спорте: Автореф. канд. психол. наук. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2014.
12. Юров И. А. Закон Йеркса–Додсона и копинг-стратегия в спорте // Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие: материалы V Международной конференции. В 2 т. Кострома, 2019. Т. 1. С. 589–593.

Anticipation in sports activities

I. A. Yurov

Zvenigorod, Russia, sov36@mail.ru

In sports activity, anticipation as a mental phenomenon should be considered as a multifaceted and in many respects specific process, which is based on the integral mechanisms of the work of higher nervous activity (HND). Anticipation is not only a spatio-temporal advance, but also one or another degree of completeness and accuracy of prediction. Therefore, a specific anticipating effect in athletes is at the same time the result of a maximum increase in the “deterministic” part of the act of making a prognostic decision. Anticipated phenomena merge with the psychology of the athlete’s personality, the peculiarities of his motivation and his mental states, as well as the processes of volitional regulation. The negative anticipatory effect can be eliminated both by external regulation of the mental state of the athlete (coach, teammates) and by psychotherapeutic self-regulation.

Keywords: anticipation, foresight, probabilistic forecasting, attitude, motivation, personality.

Часть 3

ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА

Нравственность как стержневое образование личности психолога

А. Н. Бражникова

*Московский гуманитарно-экономический университет, Москва, Россия,
anb5262@mail.ru*

В результате теоретического анализа было высказано суждение о нравственности как стержневом образовании личности психолога. Показано, что профессиональная деятельность психолога, направленная на сохранение психического и физического здоровья человека, а также развитие и поддержание его уникальности предполагает соединение высокого уровня профессионализма с глубоким осознанием ответственности за свое поведение и поступки в отношении к клиенту, коллегам, обществу и т. д. Отмечается, что нравственные проблемы в профессиональной сфере никогда не решались однозначно. Разброс оценок степени их значимости для практики и личности профессионала достаточно велик, однако повышенная мера нравственной ответственности, необходимы, прежде всего, в тех сферах деятельности, где от качества труда зависят состояние психического и физического здоровья, душевный мир и положение человека в обществе. Показано, что, имея дело с психической реальностью человека, психолог должен уделять повышенное внимание к нравственной стороне выполняемых функций, а основой нравственности психолога должна стать – совесть как основной механизм, пробуждающий и реализующий потенциал личности, приводящий в движение нравственную сущность человека, развивающий в нем нравственные качества. Отмечается, что критерии нравственности личности психолога в отдельности, вычленив очень сложно, так как они проявляются в совокупности с профессионализмом, нравственными качествами и т. д. Однако, нравственность как качественная характеристика человеческой психики, основанная на индивидуальной совести, являющаяся высшим уровнем психической организации жизни и деятельности

человека, должна стать стержневым образованием личности психолога, ведущим показателем его профессионализма.

Ключевые слова: нравственность, личность, психолог, совесть, нравственные качества, клиент, коллеги, общество.

Сложность и непредсказуемость современного мира, с его неопределенностью и противоречивостью, является очередным испытанием для человека и человечества в целом. Д. А. Леонтьев указывает на то, по мере того как нарастает неопределенность, нарастают различного рода отклонения, непредсказуемые флуктуации [12, с. 33]. Общеизвестно, что психика человека индивидуальна, одни способны самостоятельно справиться с последствиями коронавируса COVID-19, но политика двойных стандартов современного общества, с его вседозволенностью с одной стороны и снижением уровня жизни с другой, могут привести к психическим страданиям, другие наоборот. Поэтому сегодня, возрастает значимость профессии психолога.

Современному психологу приходится решать задачи адаптации людей к более интенсивному ритму жизни, зависимость от виртуальной реальности и виртуальных симуляторов, нарушения социализации людей, психологические расстройства из-за резкого снижения уровня общения между людьми в режиме реального времени и т.д. Следовательно, требования к личности психолога – профессионала существенно возрастают.

Как справедливо заметили Л. Г. Дикая, Е. П. Ермолаева, «каждая эпоха порождает соответствующие ей социально-психологические типы профессионалов, смена эпох служит кризисным фактором для испытания жизнеспособности представителей наиболее типичных профессий прежней эпохи. Однако индифферентным, нечувствительным к смене эпох, а потому и самым стойким является тот профессионал, который, наряду с владением инструментальными функциями способен эффективно выполнять социальную функцию профессии в гармонии со своей нравственной позицией [6, с. 363].

Исторически сложившееся профессиональное разделение труда способствовало тому, что для целого ряда профессий оказалось недостаточным, чтобы их представители обладали лишь теми или иными трудовыми навыками. Наряду с, этим они должны обладать и нравственными характеристиками, а также практиковать в своей среде определенные принципы и правила поведения, которые, с одной стороны, регулировали бы отношения внутри профессиональной группы, с другой – отношения самой профессиональной группы к лицам, использующим ее услуги. В ряде случаев это требовало даже

выработки особых кодексов поведения, включавших в себя правила, нормы, заповеди, клятвы. Всё это имело своей целью поддержание высокого профессионального уровня деятельности, престижа, социальной ценности профессии как таковой, внушить к ней доверие со стороны общества. Нельзя считать случайным, что едва ли не самая первая клятва на верность профессиональному долгу появилась еще в древности в среде людей, призванных служить людям. Кроме требований, обращенных вовне к другим людям, профессиональные группы стремились выработать и закрепить моральные нормы, регулирующие отношения их членов друг к другу (цеховые уставы средневековых городов Западной Европы: мастер не имел права расхваливать свой товар и таким путем зазывать к себе покупателя, нельзя было переманивать покупателя, когда он останавливался перед лавкой соседнего мастера и т. д.). Следовательно, возникновение той или иной профессии сопровождалось нравственными отношениями и способствовало нравственному становлению личности.

В психологических исследованиях, основы понимания высокой значимости нравственных факторов для профессиональной деятельности личности заложены в классических работах Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубенштейна, М. Вебера, Э. Фромма и др. Вслед за классиками А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая, Е. П. Ермолаева, А. Н. Занковский, А. Б. Купрейченко, А. В. Махнач, В. А. Толочек и др... убеждены, что для многих профессий моральные требования имеют особый смысл, и профессионализм их представителей должен быть связан с высоким нравственным уровнем личности.

А. Б. Купрейченко, исследуя нравственно-психологические детерминации экономического самоопределения личности и группы, доказывает, что, многие экономико-психологические феномены (мотивы, притязания, принципы, стратегии, отношения и т. д.) имеют нравственную природу, поскольку определяются базовыми отношениями субъекта к окружающему миру, людям, самому себе. Как нравственно допустимые и недопустимые воспринимаются различные цели, виды и способы производства, распределения, обмена и потребления, а также уровни дохода и благосостояния. В категориях добра и зла оцениваются экономические объекты и явления (деньги и собственность, бедность и богатство, деловой мир, кризисы, безработица, реклама и т. д.). Нравственными или безнравственными считаются те или иные виды отношений между людьми в экономической сфере (партнерство, конкуренция, конфликты, долговые обязательства и т. д.). На этой основе субъекты экономической активности определяют приемлемые или неприемлемые виды экономической деятельности, а также стратегии поведения в различ-

ных условиях и ситуациях. Поиск и выбор нравственных эталонов, по ее мнению, формирование нравственных кодексов и стратегий, их рефлексия и соответствующий дискурс становятся важной частью общественной, корпоративной и частной жизни современного человека [11, с. 30].

Следует отметить, что нравственные проблемы в профессиональной сфере никогда не решались однозначно. Разброс оценок степени их значимости для практики и личности профессионала достаточно велик. Однако, повышенная мера нравственной ответственности, необходимы, прежде всего, в тех сферах деятельности, где от качества труда зависят состояние психического и физического здоровья, душевный мир и положение человека в обществе. Успешное выполнение профессиональных обязанностей в этих сферах предполагает соединение квалифицированности специалистов с глубоким осознанием ответственности, готовности безукоризненно выполнять свой профессиональный долг, другими словами, требует повышенного внимания к нравственной стороне выполняемых функций, в силу этого нравственность должна стать ключевым компонентом профессионализма [3].

Одной из самых сложных, душевно затратных, глубинно-ориентированных форм профессиональной деятельности, требующей личностной смелости и «самости», личностной энергии, ответственности даже не перед законом, а перед «звездным небом над головой и нравственным законом внутри нас» [9, с. 26], является профессия психолога. Поэтому нравственность должна стать стержневым образованием личности психолога. Более того, сама профессиональная деятельность психолога содержит нравственно – психологические аспекты.

Общеизвестно, что процесс формирования психологической профессии протекал в разных странах и в разных сферах научной, практической деятельности и общественной жизни людей неодинаково. Академическая психология, связанная с научной и педагогической деятельностью в университетах, сформировалась раньше и в XX веке обрела в достаточно прочный статус в общественном мнении. Необходимость в практической психологической работе осознавалась труднее и не всегда однозначно положительно.

Первыми осознали важность и нужность особого вида деятельности практического психолога представители профессий типа «человек–человек»: учителя, врачи, юристы. Ибо в своей профессиональной деятельности, имея дело с психической реальностью человека, они увидели угрозу «психической эпидемии», о которой предупреждал К. Г. Юнг: «Гигантские катастрофы, которые угрожа-

ют нам, это не стихийные события физической или биологической природы, а события психические. Нам в ужасной мере грозят психические эпидемии» [24, с. 128]. Осознание в обществе ценности человека его неповторимости и уникальности, а также осознание того, к чему может привести, небрежное отношение к человеческой психике и привело к появлению профессии практического психолога, который должен помочь человеку определиться в этом мире, найти свое собственное Я.

В современной научной литературе традиционно выделяют пять основных направлений профессиональной деятельности практического психолога:

- 1) психопрофилактика, подразумевающая работу по предупреждению дезадаптации (нарушений процесса приспособления к среде) персонала организации или детей в образовательном учреждении, просветительскую деятельность, создание благоприятного психологического климата в учреждении, осуществление мероприятий по предупреждению и снятию психологической перегрузки людей и т. п.;
- 2) психодиагностика, важнейшей целью которой является добывание психологической информации о человеке или группе, «конкретных знаний о конкретном человеке, полученных на основе обобщенной научной теории»;
- 3) психологическая коррекция, понимаемая как целенаправленное воздействие на те, или иные сферы психики клиента, ориентированное на приведение ее показателей в соответствии с возрастной или иной нормой;
- 4) психологическое консультирование, целью которого является обеспечение человека необходимой психологической информацией и создание условий – в результате общения с психологом – для преодоления жизненных трудностей и продуктивного существования в конкретных обстоятельствах;
- 5) психотерапия в рамках психологической модели, направленная на оказание помощи клиенту в продуктивном изменении личности в случаях серьезных психологических проблем, не являющихся проявлениями психических заболеваний.

Перечисленные направления практической психологии расположены по возрастанию степени ответственности психолога за результаты своей профессиональной деятельности и усложнения комплекса средств, используемых в процессе работы. Каждое из направлений характеризуется не только специфическими задачами, но и особенностями взаимодействия с заказчиком, клиентом или пользователем

Таблица 1
Задачи взаимодействия клиента и психолога

Задачи взаимодействия клиента с психологом	Система оценок психологической информации клиентом	Задачи психолога при работе с таким заказчиком
Социальные задачи	«Правильно—неправильно»	Изменить систему оценок; помочь увидеть свою цель в другом свете
Этические задачи	«Хорошо—плохо»	Показать ограниченность этой оценочной шкалы
Нравственные задачи	«Добро—зло»	Продемонстрировать условность добра и зла, нетождественность их критериев для разных людей
Педагогические задачи	Гибкая система оценок	Оказать психологическую помощь

психологической информации [1, с. 128]. Г. С. Абрамова выделяет четыре типа задач взаимодействия клиента с психологом (таблица 1).

Мы позволим себе не согласиться с Г. С. Абрамовой относительно этических и нравственных задач взаимодействия клиента с психологом. На наш взгляд в оценке «хорошо—плохо», нужно показать не ограниченность этой шкалы, а многообразие способов выбора в зависимости от общепринятых норм морали, ситуации, индивидуально психологических особенностей личности, его нравственно-психологических качеств и т. д. Работа же практического психолога с нравственной задачей клиента на наш взгляд состоит не только в том, чтобы показать условность критериев оценки добра и зла и не тождественность этих критериев для разных людей, но и ориентация его на «добрые чувства и действия», то есть в любой ситуации оставаться человеком.

Безусловно, психолог, которому доверяют сокровенное, от которого во многом зависят судьбы обратившихся за помощью людей, должен соблюдать этические принципы профессиональной деятельности, предусмотренные этическим кодексом психолога. Но как справедливо заметила А. В. Шаболтас: «...этика — это некоторые договоренности по тому, что является правильным или неправильным в профессиональном контексте. По сути, это договор, который профессионалы в той или иной группе, во-первых, обсуждают друг с другом, а потом стараются ему следовать... Этика должна быть внутри» [20]. Следовательно, нравственность, как качественная характеристика человеческой психики, основанная на индивидуальной совести, являющаяся высшим уровнем психической организации

жизни и деятельности человека, включая профессиональную, должна стать стержневым образованием личности психолога [4]. И здесь мы полностью согласны с позицией Н. С. Пряжникова и Е. Ю. Пряжниковой, указывающих на то, что нравственное равнодушие – первый признак профессиональной несостоятельности психолога [18].

Поскольку профессия психолога требует бережного отношения к психике человека, то каждый психолог должен нести личную ответственность за свое поведение и поступки в отношении к клиенту, коллегам, обществу и т. д.

В отношении к клиенту психолог должен, прежде всего, уважать достоинство клиента и проявлять честность в общении с ним. В процессе психологической работы психолог обязан стремиться к поддержанию у клиента чувства симпатии и доверия, удовлетворения от общения с психологом. Основным стилем отношений практического психолога и клиента является взаимодействие на равных. Клиент должен чувствовать себя полноправным партнером психолога. Психологу необходимо избегать оценочных высказываний по поводу действий клиента и воздерживаться от прямых советов ему. Помощь психолога заказчику должна носить рекомендательный, ненавязчивый характер, быть максимально деликатной и уважительной. Ведь важнейшей целью психологической помощи является не просто решение конкретной проблемы клиента, а стремление сформировать у него способности и чувство ответственности за свои поступки и действия, поскольку каждый человек является хозяином своей судьбы и ему придется «держать ответ перед «самим Господом Богом» или перед своей Совестью.

По отношению к коллегам психолог должен вести себя честно. Он должен уметь устанавливать контакты и проводить совместную работу с коллегами и представителями смежных специальностей – врачами-психотерапевтами, психоневрологами, нейропсихологами.

Психолог обычно не предлагает профессиональных услуг лицу, получающему психологическую помощь от других профессионалов, за исключением тех случаев, когда имеются соглашения с последними или когда связи клиента с другими профессионалами окончены. Для благополучия клиентов и коллег нужно, чтобы психологи в общей практике или совместной деятельности организовано и ясно договорились относительно условий своих связей и их возможных ограничений. Психолог – профессионал уважает право коллег по работе на профессиональное творчество и самостоятельный выбор методов работы. И если необходима критика, то она должна быть аргументированной и конструктивной. Идеальный вариант конструктивной критики – помочь своему коллеге из пока еще несо-

вершенной новой методики (или психологического приема) сделать что-то эффективное и интересное. Но на это не каждый способен, так как в этом случае придется преодолеть в себе зависть по отношению к тому, кто «осмелился творить», а также выйти за рамки существующих стереотипов работы и даже в слабой пока еще идее суметь увидеть перспективные моменты.

По отношению к обществу психолог должен быть, прежде всего, законопослушным гражданином и нравственно-ориентированной личностью. По мнению В. Н. Дружинина, психолог-практик, в отличие от исследователя, является личностью, способной хорошо адаптироваться к социальной среде. Он успешно взаимодействует с людьми и полагает, что их можно изменить в лучшую сторону. Понимая их проблемы, он старается увидеть неповторимость и уникальность каждого человека. Если в его сознании и подсознании живет чувство любви к окружающим его людям: родным, близким, соседям, к стране, в которой он живет, тогда он сможет стать настоящим профессионалом [7].

В отечественных исследованиях психологические особенности личности психолога, чаще всего характеризуют через профессионально-важные качества. Профессиональная деятельность психолога направлена на сохранение психического и физического здоровья человека, а также развитие и поддержание его уникальности, поэтому, важным является то, чтобы нравственные качества доминировали в системе профессионально-важных качеств психолога.

Следует отметить, что в научной литературе нет однозначного толкования понятия нравственных качеств. Некоторые авторы, например, Л. М. Архангельский, считают, что нравственные качества личности не могут быть отнесены исключительно только к сфере сознания или деятельности, или отношений, поскольку они характеризуют все во взаимосвязи. Они не могут быть также сведены, по мнению ученого, ни к чувствам, ни к знаниям, ни к убеждениям, поскольку являются их функциональной характеристикой, их выраженностью в поведении [2]. Этот подход нашел наиболее полное выражение в определении, данном Р. В. Петропавловским: «Нравственные качества личности — это вся в целом индивидуальная нравственность того или иного человека, то есть особый аспект личности, ее моральный склад. При их функционировании проявляются все общие способности человека, относящиеся к его внутреннему миру: сознание, чувства, воля. В своем онтологическом существе и жизненном проявлении нравственные качества личности представляют собой не просто феномен сознания личности, а всей ее активности. Это личность в поведении» [16, с. 20]. Продолжая как бы мысль

Р. В. Петропавловского; Ю. В. Медведев пишет: «Понятие „моральное качество“ фиксирует характер установок, направленность личности по отношению к другим людям, обществу, ее нравственный облик, степень моральности индивидуального субъекта» [14, с. 125].

Нравственные качества это не жестко выделенная и ограниченная группа личностных свойств, поэтому нельзя определить некий определенный список качеств, которые могут быть названы, безусловно, нравственными, и выделить из всего многообразия качеств, те, которые наиболее важны для психолога-профессионала, безусловно, сложно. Но поскольку, профессия психолога требует бережного отношения к психике человека и от него ожидают не только добросовестного исполнения своих обязанностей, но и понимания, помощи, сочувствия то — есть человеческого отношения, то основой нравственных качеств личности психолога должна быть — совесть.

В профессиональной деятельности совесть как бы «подталкивает» специалиста в том направлении, по которому может укрепиться его профессиональное достоинство, то — есть оставаться верным самому себе, своему профессиональному долгу. В этом смысле *совесть* есть основной самоутвердительный механизм, помогающий как укреплению нравственности, так и сохранению целостности личности, в частности профессионала. То есть, совесть есть некий механизм, пробуждающий и реализующий потенциал личности, приводящий в движение нравственную сущность человека, развивающий в нем нравственные качества, среди которых следует выделить, прежде всего, ответственность, чувство долга, трудолюбие, честь и достоинство, порядочность и т. д.

Ответственность как нравственное качество исследовалась многими авторами (М. М. Бахтин, В. В. Знаков, Ж. Пиаже, В. П. Прядин, В. Ф. Сафин, Х. К. Хелкама, К. Helkama, L. Kolberg, Т. Piaget и др.). При этом ведущим нравственным качеством ответственность становится только тогда, считает В. Ф. Сафин, «когда она не может быть изменена субъектом по его произвольному желанию» [цит. по: 17, с. 55].

В целом же следует отметить, что разнообразие взглядов на нравственную сторону ответственности довольно велико: от объективной ответственности Ж. Пиаже, основанной на оценке материального результата действия, до абсолютизирующей внутренней ответственности представителей экзистенциализма Ж. П. Сартра и др. Сложный характер ответственности признается большинством исследователей этого качества, и многие из них, сходятся во мнении о том, что ответственность личности более полно характеризуется со стороны ее действий. Ответственность и ответ имеют один корень; быть ответственным — значит быть готовым к ответу перед самим собой

за последствия собственных действий для себя и для окружающих. В той мере, в которой специалист им следует, и проявляется содержательная, нравственная сторона его профессионализма. Специалист считается профессионально ответственным, если есть чувство ответственности за свой профессиональный уровень, за результаты собственного труда, за коллектив в котором он работает.

Профессионал осознает профессиональную ответственность перед обществом и старается использовать свою профессиональную компетентность для повышения благосостояния людей, делает все возможное, чтобы облегчить человеческие страдания и сохранить его физическое и психическое здоровье.

Долг человека – следовать по пути добродетели, делать добро другим людям, по мере возможности не допускать в себе порочности, противостоять злу. Психологически долг осознается личностью как необходимость совершения определенных действий. Более того, он осознается как изнутри данная необходимость, как внутреннее побуждение. Долг предполагает в человеке наличие «внутреннего иммунитета по отношению ко всем воздействиям, которые чужды ее личностным установкам, убеждениям и мотивам» [10, с. 24]. Следовательно, человек долга не тот, кто может поступать нравственно, а тот, кто не может поступать иначе. Добровольно принимая те или иные обязанности человек с развитым чувством долга, живет не только собственными интересами, но и интересами других людей.

Профессиональный долг – это профессиональная задача, которую психолог формулирует для себя сам, на основании нравственных требований, обращенных ко всем. Чтобы правильно выполнить долг, его необходимо до конца осознать. В этих случаях у психолога появляется потребность четко, добросовестно и качественно выполнять свои профессиональные обязанности. А честное, добросовестное выполнение своих профессиональных обязанностей – первое и необходимое условие профессионализма. У профессионала вместо внешнего принуждения существует внутренняя потребность в добросовестном исполнении своих обязанностей. Иными словами, вместо подчинения открытой власти он создает в себе внутреннюю власть – долг, которая управляет им так эффективно, как никогда не смогла бы ни одна внешняя власть. Долг – нравственное качество личности, продиктованное его совестью и проявляющееся в отношениях к коллегам по работе и другим участникам профессионального взаимодействия.

У психолога, обладающего чувством профессионального долга, на первый план выходит «дающее начало» и его внутренний мир – это не закрытая система ценностей «для себя», а открытая система,

обращенная вовне. Он осознает необходимость поддерживать свою репутацию с учетом своего профессионального статуса, его места в профессиональном коллективе.

Здесь существует гармония профессионального и личного: профессиональное выступает в виде установлений, личное – в принятии их и следовании им «по закону совести».

Достоинство – это осознание человеком себя как суверенной личности, имеющей право самостоятельного выбора позиции, право реализации ее на основе выработанных собственных убеждений. Достоинство – это конкретное выражение нравственной силы человека. Достоинство – это выражение ответственности психолога за свое поведение перед самим собой, форма самоутверждения. Имея собственное достоинство, профессионал признает аналогичное право за другим, а, следовательно, не может допускать действий, принижающих достоинство другого, как в профессиональном взаимодействии, так и в любой другой ситуации.

Достоинство – это самооценка человека в своих собственных глазах. Достоинство лишь обратная сторона понятия чести. То есть того, за что человека чтят, (уважают, ценят). Понятие чести в наиболее общем виде выражает общественное значение человека (как личности, гражданина, мастера своей профессии и т. д.). Оно выражает также соответствующее самосознание личности, т. е. ее стремление поддержать свою репутацию, добрую славу, свое достоинство, другими словами честь оценивает людей дифференциально. При этом понятия «честь» и «достоинство» неразрывно связаны между собой, второе как бы подтверждает и утверждает первое.

Достоинство и честь представляют собой не только осознание личностью общественной значимости своей профессии, любовь к ней и профессиональную гордость, но и постоянное стремление к нравственному совершенствованию, повышению квалификации и качества работы. Честь и достоинство тесно связаны с профессиональной компетентностью, стремлением, достойно, на высоком уровне выполнять свои профессиональные обязанности. Наиболее полноценной реализации профессиональной компетенции способствует такое качество как трудолюбие.

Трудолюбие – любовь к труду. Всякое подлинное достижение цивилизации есть успех трудовой деятельности человека и человеческого сообщества. Труд был в жизни человека еще в его первобытном счастливом состоянии, в пору так называемой райской жизни. Бог, – говорится в книге Бытия, – поселил человека в саду Эдемском, чтобы возделывать и хранить его [5, с. 6; Быт. 2: 15]. Упражнения в делах, свойственных и необходимых человеку сделались трудом (занятия-

ми) только в падении его, когда ему было сказано: в поте лица твоего будешь есть хлеб твой [5, с. 7; Быт. 3: 19]. Следовательно, отношение к труду в Библии двойственно. С одной стороны, условие приобретения того, что необходимо для существования, с другой, епитимия, наложенная судом Божиим. Однако в том и другом отношении он обязателен для каждого человека не только как естественное, но и как нравственное требование.

Современная жизнь требует, от человека необходимости трудится, как ради приобретения материальных средств существования, так и для достижения поставленных целей. Если основная цель в жизни человека направлена на удовлетворение только личных, корыстных потребностей, а время, физические и душевные силы тратятся на недостойные дела, такое трудолюбие, на наш взгляд, к нравственным качествам человека никакого отношения не имеет. Если же человек, трудится, испытывая внутренние побуждения и стремясь к особым целям, то есть из любви к делу или из усердия к тому «служению», на которое поставлен, то такой труд без сомнения, имеет нравственное достоинство, если только само дело достойно таких усилий и «служение» способно приносить пользу другим. Другими словами, труд должен быть полезным и благотворным.

Порядочность. Профессионал считается порядочным, если он держит данное слово, избегает «закулисных» переговоров, честно и открыто высказывает мнение, не дает повода для подозрения в неискренности. В профессиональном взаимодействии он честен, доброжелателен и уважителен к другим, не дает ложных, ошибочных или несправедливых заявлений. Хорошо осознает свои личные ценности и нужды, убеждения и те ограничения, которые накладывает профессия на их деятельность. Старается избегать неправильных и потенциально опасных двусмысленных отношений, что благоприятно сказывается на его репутации.

Нравственные качества личности психолога, имеют разное содержание и, могут быть дополнены такими качествами как отзывчивость, честность, доброта, эмпатия, чуткость и другими, которые обогащают личность психолога и характеризуют ее нравственность.

Таким образом, в современном непредсказуемом и противоречивом мире психологу приходится решать важнейшие и сложнейшие задачи, по сохранению психического здоровья личности и психологической безопасности общества. Профессиональная деятельность психолога направленная на поддержание и развитие психики человека, предполагает соединение высокого уровня профессионализма с глубоким осознанием ответственности за свое поведение и поступки в отношении к клиенту, коллегам, обществу и т. д.

Имея дело с психической реальностью человека, психолог должен уделять повышенное внимание к нравственной стороне выполняемых функций, а основой нравственности психолога должна стать — совесть как основной механизм, пробуждающий и реализующий потенциал личности, приводящий в движение нравственную сущность личности, развивающий в ней нравственные качества и обогащающие личность психолога.

Безусловно, критерии нравственности личности психолога в отдельности, вычленив очень сложно, так как они проявляются в совокупности с профессионализмом, нравственными качествами и т. д. Однако, нравственность как качественная характеристика человеческой психики, основанная на индивидуальной совести, являющаяся высшим уровнем психической организации жизни и деятельности человека, должна стать стержневым образованием личности психолога, ведущим показателем его профессионализма.

Литература

1. Абрамова Г. С. Практическая психология: Учебник для высшей школы. М.: Академический проспект, 2002.
2. Архангельский Л. М. Моральные качества личности и основные аспекты их изучения // Моральные качества личности и основные аспекты их изучения. М.: АН СССР, 1980. С. 3—37.
3. Бражникова А. Н. Психология нравственности: история и современность. Монография. М.: МИУ, 2018.
4. Бражникова А. Н. Нравственности будущего профессионала как субъекта профессионализации // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 162—184.
5. Библия. Книги священного писания Ветхого и нового Завета. М.: Российское библейское общество, 2000.
6. Дикая Л. Г., Ермолаева Е. П. Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 361—380.
7. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. 2-е изд. СПб.: Питер, 2001.
8. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
9. Кант И. Соч. в 6 томах М., 1965.
10. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания. М., 1986.

11. Купрейченко А. Б. Нравственно-психологическая детерминация экономического самоопределения личности и группы. Авт. дис. док-ра психол. наук. М., 2011.
12. Леонтьев Д. А. Жизнь на волнах хаоса: уроки Пригожина и Талеба // *Mobilis in mobili: личность в эпоху перемен* / Под общ. ред. Александра Асмолова. М., 2018.
13. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
14. Медведев Ю. В. Моральные качества субъекта // *Моральные качества личности и основные аспекты их изучения*. М.: АН СССР, 1980.
15. Нравственность современного российского общества: психологический анализ / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
16. Петропавловский Р. В. Значение и ценность морали для личности // *Мораль, сознание и поведение*. М.: Наука, 1986.
17. Прядин В. П. Комплексное исследование ответственности как системного качества личности. Дис. д-ра психол. наук. Екатеринбург, 1999.
18. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психологи труда и человеческого достоинства. М., 2000.
19. Психологические исследования нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
20. Психологическая газета // *Круглый стол 15 Саммита психологов*, 6–12 июня 2021 г.
21. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003.
22. 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.
23. Этический кодекс психолога. URL: <http://рпо.рф/рпо/documentation/ethics.php>.
24. Юнг К. Г. Становление личности // *Личность в трудах зарубежных психологов*. Хрестоматия. М., 1994.
25. Maslow A. N. *Motivation and personality*. N. Y.: Harper and Row, 1970.
26. Nucci L., Lee J. *Morality and personal autonomy* // G. Noam, T. E. Wren (Eds). *Studies in contemporary German social thought. The moral self* Cambridge: MIT Press, 1993. P. 123–148.
27. Rest J. *Moral development: advances in research and theory*. N. Y.: Praeger, 1986.

Morality as a secondary education of the personality of psychologist

A. N. Brazhnikov

Moscow University for the Humanities and Economics, Moscow, Russia,
anb5262@mail.ru

As a result of the theoretical analysis, a judgment was made about morality as the core formation of the personality of a psychologist. It is shown that the professional activity of a psychologist aimed at preserving the mental and physical health of a person, as well as developing and maintaining its uniqueness, presupposes a combination of a high level of professionalism with a deep awareness of responsibility for one's behavior and actions in relation to the client, colleagues, society etc. It is noted that moral problems in the professional sphere have never been solved unambiguously. The range of assessments of the degree of their significance for the practice and personality of a professional is quite large, however, an increased measure of moral responsibility is necessary, first of all, in those spheres of activity where the state of mental and physical health, peace of mind and a person's position in society depend on the quality of work. It is shown that when dealing with the mental reality of a person, the psychologist should pay increased attention to the moral side of the functions performed, and the basis of the psychologist's morality should be conscience as the main mechanism that awakens and realizes the potential of the individual, sets in motion the moral essence of a person, develops moral quality. It is noted that the criteria for the morality of the personality of a psychologist in isolation is very difficult to isolate, since they are manifested in conjunction with professionalism, moral qualities, etc. However, morality as a qualitative characteristic of the human psyche, based on an individual conscience, which is the highest level of the mental organization of human life and activity, should become the pivotal formation of the personality of a psychologist, a leading indicator of his professionalism.

Keywords: morality, personality, psychologist, conscience, moral qualities, client, colleagues, society.

Разработка программы фасилитации профессионального самоопределения старшеклассников

А. В. Горбушина, М. С. Савватеева

*ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров, Россия,
av_gorbushina@vyatsu.ru, usr22223@vyatsu.ru*

Актуальность статьи обусловлена необходимостью поиска способов активизации профессионального самоопределения. Цель статьи: представить методологическое обоснование построения программы фасилитации профессионального самоопределения старшеклассников. На основе анализа теоретических подходов к пониманию сущности профессионального самоопределения предлагается рассматривать профессиональное самоопределение как специфическую по содержанию деятельность. Применение концепции функциональной системы деятельности и системогенетического подхода позволяют спроектировать программу фасилитации профессионального самоопределения старшеклассников. В основе программы лежит применение интерактивных психологических методов, позволяющих за счет включения механизма рефлексии активизировать осознание и понимание собственных действий по совершению профессионального выбора и дальнейшего профессионального развития.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, старшеклассники, фасилитация профессионального самоопределения, деятельность, психологическая система деятельности.

Запрос государства на гармоничное развитие личности, способной стать успешным профессионалом в условиях цифровой экономики, требует разработки новых способов активизации профессионального самоопределения у старшеклассников. Большая часть существующих исследований по вопросу способов активизации профессионального самоопределения проводились более 5 лет назад, и они

ограничивались рамками профориентационной работы: были ориентированы на предоставление информации об учебных заведениях, существующих профессиях и т. п. Логично предположить, что успешность профессионального самоопределения может зависеть от глубины осознания и понимания субъектом сути профессионального самоопределения и требует психологической помощи в подготовке профессионального выбора и построения траектории профессионального развития.

Целью статьи является представление методологического обоснования и структуры программы фасилитации профессионального самоопределения старшеклассников, направленной на формулировку осознанного выбора профессии и планирование траектории профессионального развития.

Для разработки адекватного способа активизации профессионального самоопределения необходимо, в первую очередь, определить сущность понятия «профессиональное самоопределение» и подходы к его изучению.

В. А. Поляков определяет профессиональное самоопределение как *выбор* карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, а также формирование практического, действенного отношения личности к социокультурным и профессионально-производственным условиям ее общественно-полезного бытия и саморазвития [15]. Выбором жизненной сферы, соответствующей значимой цели, выступающим поворотным моментом и этапом в самоопределении личности, понимает профессиональное самоопределение и В. Ф. Сафина [9].

Н. С. Пряжников сущность профессионального самоопределения видит в поиске и нахождении личностного *смысла* в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также — нахождении смысла в самом процессе самоопределения [14]. Схожее понимание профессионального самоопределения у Э. Ф. Зеера. Он описывает профессиональное самоопределение как избирательное отношение индивида к миру профессии [5].

М. В. Ретивых изучал профессиональное самоопределение как определенное интегральное свойство личности и понимал под ним *осознанное и самостоятельное* осуществление стратегий профессионального *выбора*, что в свою очередь проявляется в нравственной, психофизиологической и практической готовности к формированию и реализации профессиональных намерений и стремлений [15].

А. А. Деркач описывает профессиональное самоопределение не только как процесс поиска профессии, но и как процесс *развития личности в профессиональной деятельности* на основе наиболее

полного использования ею своих способностей и индивидуальных возможностей [4].

Т. В. Михайлова понимает профессиональное самоопределение как *сложный, многоэтапный процесс*, который включает в себя процедуры профессионального просвещения, информирования и профессионального консультирования. Автор утверждает, что данный процесс необходимо рассматривать как *деятельность* человека, которая направлена на познание профессионального мира, осознание собственных интересов и возможностей. Помимо этого, данная деятельность должна быть направлена и на построение личных профессиональных планов, которые должны соответствовать избранной области будущей профессиональной деятельности [10].

Одним из авторитетных специалистов в области профессионального самоопределения личности является Е. А. Климов. В своих исследованиях он рассматривает данное понятие как многолетний процесс поиска возможностей беспредельного развития [7]. На разных возрастных этапах он связан с разными целями и имеет разное значение. В старшем школьном возрасте его *результатом* является относительно определенный, положительно эмоционально окрашенный и реалистичный *план дальнейшего профессионального развития*. Также Е. А. Климов акцентирует внимание на том, что профессиональное самоопределение следует понимать не как однократный акт принятия решения, кратковременный процесс или процесс, который надо предельно ускорить, сократить. Его следует представлять по формуле: «*Мгновение плюс вся предшествующая жизнь*» [7, с. 27]. Например, процесс принятия окончательного решения старшеклассником о выборе профессионального учебного заведения, рода работы осуществляется на основе формирования представления и отношения к различным профессиям, самостоятельной оценки своих способностей, ориентированием в социально-экономической ситуации.

Многие исследователи [6, 7, 10, 14] отмечают, что профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни человека: субъект постоянно рефлексивирует, переосмысливает свои особенности и возможности, требования профессиональной деятельности и условий социально-экономической среды, что приводит к осознанному выбору личного профессионального пути, что может предполагать не только выбор профессиональной сферы деятельности, но и ее смены в результате самоанализа.

В своих работах Л. И. Божович пишет о том, что потребность в самоопределении является центральным компонентом социальной ситуации развития старшеклассников, а самоопределение – мотивационным центром, который определяет их деятельность, поведе-

ние и отношение к окружающему [4]. Самоопределение формируется в 16–17 лет и связано с необходимостью решать проблему своего будущего на основе имеющегося опыта и знаний. В частности, мы можем говорить и том, что в старшем школьном возрасте начинает активно формироваться и профессиональное самоопределение личности, хотя его основы были заложены еще в детстве.

Таким образом, на основе теоретического анализа взглядов различных авторов на сущность профессионального самоопределения, данный феномен целесообразно понимать как специфическую по своему содержанию, развернутую во времени деятельность человека, направленную на изучение мира профессий и формирование личной избирательной позиции по отношению к нему, которая осуществляется на протяжении всей жизни. В ходе данной деятельности происходит осознанный выбор профессии с учетом своих интересов, особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий, влекущий за собой построение индивидуального пути профессионального становления. Именно профессиональный выбор является центральным компонентом социальной ситуации развития в старшем школьном возрасте. От успешности профессионального выбора может зависеть вся последующая жизнь субъекта.

Рассматривая профессиональное самоопределение как специфическую деятельность в данном исследовании, при разработке программы фасилитации профессионального самоопределения старшеклассников логично опираться на деятельностный подход. Развитие деятельностного подхода в концепции функциональной системы деятельности В. Д. Шадрикова позволяет анализировать профессиональное самоопределение как функциональную систему деятельности, имеющую собственную структуру и особенности функционирования [16, 17].

В психологической системе деятельности профессионального самоопределения можно выделить функциональные блоки, изоморфные строению деятельности в целом (рисунок 1), но имеющие собственную структуру и специфику функционирования.

Рассмотрим подробнее каждый функциональный блок системы деятельности профессионального самоопределения.

Системообразующим в определении содержания любой деятельности являются цель и мотивация, составляющие мотивационно-целевой блок. Профессиональное самоопределение начинается с формирования значимой и достижимой цели, связанной с поиском профессии и реализацией себя в ней, а также с определением мотивов достижения поставленной цели, например, материальное самообес-

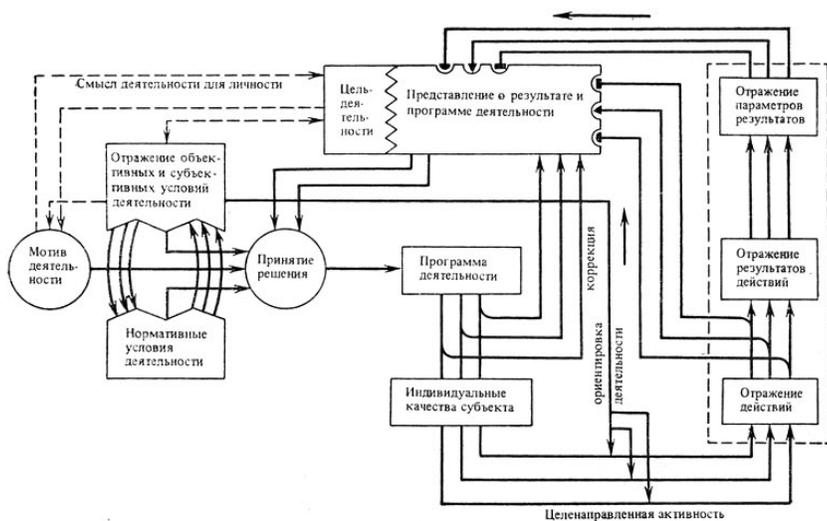


Рис. 1. Общая архитектура психологической системы деятельности, по В. Д. Шадрикову

печение, саморазвитие, престижность профессии и т. д. Если цель задает параметры возможного результата профессионального самоопределения как деятельности, то мотивация выступает ключевым побудителем, провоцирующим начало этой активной деятельности. Мотив и цель будут определять функционирование остальных блоков психологической системы деятельности профессионального самоопределения, а также качественное содержание деятельности личности в целом.

Следующим блоком функциональной системы деятельности выступает информационная основа деятельности. На основании представлений о результате деятельности и критериев цели деятельности у субъекта формируется представление об объективных и субъективных условиях, а также нормативных условиях организации деятельности (информационная основа деятельности). С опорой на них человек формулирует цель, которая будет достижима в данных условиях и при данном состоянии человека. Профессиональное самоопределение формируется на основе большого информационного потока о мире профессий, профессиональных учебных заведениях, а также нормативных документах, где описаны необходимые требования к личности для получения профессии, таких как профессиональные стандарты и других источников. В настоящее время, на развитие данного блока профессионального самоопределения

у старшеклассников направлены основные усилия специалистов, посредством информирования о возможных вариантах выстраивания профессионального пути, при этом редко учитываются индивидуальные особенности личности.

Далее в функциональной системе деятельности следует блок принятия осознанного решения о начале конкретной деятельности. Субъект формулирует развернутое представление о результате и его параметрах и осознанно принимает решение о том, что необходимо предпринять определенные шаги для осуществления деятельности. В случае профессионального самоопределения это осознание необходимости получения профессионального образования и выбора профессионального пути и принятие решения о реализации себя в профессиональном мире. Помимо этого, принятие осознанного решения предполагает анализ возможных альтернатив выстраивания профессиональной жизни и выбор того варианта, который наиболее приемлем для человека в конкретной ситуации.

Следующим функциональным блоком психологической системы деятельности выступает блок индивидуальных качеств субъекта труда. Профессиональное самоопределение, выбор профессии должны строиться с учетом возможностей человека, его личностных качеств. Это проявляется в том, что будущая профессиональная сфера должна соответствовать индивидуальным качествам субъекта (особенностям характера, темперамента, способностей и т. д.) для достижения качественных результатов. Человек должен обладать теми качествами, которые смогут помочь ему на любом этапе освоения профессии. Очень важно знать свои сильные стороны, на которые человек всегда сможет опереться, и слабые стороны, с которыми необходимо работать в ходе достижения цели. Подробно описал систему индивидуальных особенностей Е. А. Климов, выделяя такие факторы успешного самоопределения человека как «хочу» – интересы, предпочтения и склонности человека в профессиональной сфере; «могу» – профессиональные возможности, знания, умения и навыки человека; «надо» – востребованные профессии на рынке труда [7].

Блок формирования программы деятельности представляет собой построение плана профессионального самоопределения как деятельности, его конкретных шагов, с учетом результатов функционирования предыдущих блоков. Например, под программой профессионального самоопределения можно понимать сценарий поступления, построение профессиональной траектории, план получения профильного образования и т. п. Если данный этап будет пропущен или на нем произойдет сбой, то, соответственно, у человека не будет четкого плана, что приведет к невозможности достижения результата.

Значимую роль в психологической функциональной системе деятельности занимает блок саморегуляции деятельности. Этот блок включает в себя анализ человеком собственных действий, направленных на достижение конкретной цели, их результатов и сопоставление аспектов деятельности с параметрами результата и, при несовпадении промежуточных результатов с параметрами цели, необходимую коррекцию действий человека. Другими словами, развитие данного блока в системе профессионального самоопределения как деятельности способствует контролю над функционированием остальных блоков и совместным достижением поставленной цели профессионального самоопределения.

Психологическая система деятельности профессионального самоопределения, как и любой другой деятельности, имеет не только собственную структуру, но и как любая другая система изменяется во времени. Данное положение является основным для методологии системогенеза В. Д. Шадрикова и А. В. Карпова [17]. В ходе системогенеза определяется компонентный состав профессионального самоопределения как деятельности, т. е. формируются функциональные блоки, устанавливаются функциональные связи между ними, что приводит к их согласованному функционированию в плане обеспечения достижения цели. Если строение каждого функционального блока профессионального самоопределения изоморфно общему строению психологической системы деятельности, они проходят те же этапы системогенеза, что и система деятельности в целом [17].

Отсюда, можно предположить, что возможные причины низкой результативности профессионального самоопределения как деятельности человека могут заключаться в несформированности отдельных функциональных блоков, отсутствии или нарушении функциональных связей между ними, либо несогласованности реализации компонентов деятельности в плане достижения цели деятельности. Можно сделать вывод, что за счет развития функциональных блоков и формирования функциональных связей между ними, объединения для осуществления общей цели, т. е. достижения согласованности функционирования составляющих системы деятельности, можно активизировать профессиональное самоопределение личности.

Применение деятельностного подхода, концепции функциональной системы деятельности и методологии системогенеза позволяет спроектировать программу фасилитации профессионального самоопределения, этапы которой должны быть направлены на развитие структурных единиц профессионального самоопределения, установление и отладку функциональных связей между ними.

В общем виде программа активизации профессионального самоопределения старшеклассников представлена в таблице 1.

Таблица 1
Схема исследования

Диагностика «на входе»	Программа	Диагностика «на выходе»
<p><i>Анкета:</i> Цели Мотивы Информационная основа деятельности Принятие решения Индивидуальные качества личности Программа действий Саморегуляция</p>	<p>Тренинг целеполагания (мотивационно-целевой блок)</p> <p>Игра «Профконсультация» (информационная основа деятельности, программа действий, принятие решения)</p>	<p><i>Анкета:</i> Цели Мотивы Информационная основа деятельности Принятие решения Индивидуальные качества личности Программа действий Саморегуляция</p>
«Профорientатор»		«Профорientатор»
Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой	Рефлексивное поле «Конкурентное преимущество» (индивидуально важные качества, функциональные связи между блоками)	Опросник «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой

Фасилитация профессионального самоопределения осуществляется за счет применения интерактивных психологических методов — тренингов, деловых игр, работы в рефлексивном поле. В процессе воздействия на актуальное состояние системы профессионального самоопределения у старшеклассников с помощью интерактивных технологий активизируется механизм рефлексии, позволяющий старшеклассникам проанализировать последовательно все составляющие деятельности самоопределения, совершить осознанный и взвешенный профессиональный выбор с пониманием перспектив собственного профессионального развития.

Апробация эффективности программы фасилитации профессионального самоопределения требует реализации классического экспериментального исследования, включающего в себя диагностический этап, этап воздействия на изучаемый предмет и этап проверки эффективности воздействия на функциональную систему профессионального самоопределения личности.

Рассмотрим этапы исследования и программу фасилитации профессионального самоопределения подробнее.

На диагностическом этапе необходима комплексная диагностика актуальных особенностей профессионального самоопределе-

ния старшеклассников. В состав диагностической батареи вошли: авторская анкета анализа деятельности, опросник «Профориентатор» и опросник «Стиль саморегуляции поведения». Анкетирование направлено на анализ субъектом осуществления профессионального самоопределения. Вопросы анкеты соответствуют основным функциональным блокам психологической системы деятельности. При обработке анкеты делается вывод о том, сформирован ли данный функциональный блок у испытуемого и какую роль он играет в организации его профессионального самоопределения. Использование компьютерного диагностического комплекса «Профориентатор» [8] позволяет определить уровни развития способностей, их соотношение со структурой профессиональных интересов и возможностями, а также личностными особенностями учащихся. Для оценки возможностей саморегуляции старшеклассников применяется опросник «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой, направленный на диагностику развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля.

На этапе осуществления фасилитации профессионального самоопределения интерактивные психологические методы сгруппированы и выстроены в единой логике в соответствии с общим строением психологической системы деятельности по В. Д. Шадрикову. В состав программы вошли:

1. Тренинг целеполагания, направленный на развитие мотивационно-целевого блока, в ходе которого в тренинговой форме старшеклассники обучаются основам продуктивного целеполагания, правильной постановке целей и соотношению их с имеющимися смыслообразующими мотивами деятельности, а также определяют собственные профессиональные цели и мотивы.
2. Игра «Профконсультация» [13, с. 163], направленная на развитие таких функциональных блоков как информационная основа деятельности, программа действий и принятия решений. В ходе игры школьники помогают друг другу планировать свой профессиональный и жизненный путь под наблюдением и контролем ведущего-психолога, узнают информацию о возможных вариантах построения профессиональной траектории.
3. Рефлексивное поле «Конкурентное преимущество» [1, 2, 3], направленное на анализ собственных индивидуально важных качеств личности и налаживание функциональных связей между всеми блоками системы профессионального самоопределения как деятельности. Целью работы в рефлексивном поле является повышение эффективности деятельности через фасилитацию

системогенеза деятельности субъекта на основе системообразующего фактора — ключевых метакомпетенций — определенных качеств личности, организующих, регулирующих, управляющих ее деятельностью. Определение метакомпетенций дает возможность реорганизации всей системы деятельности человека, в частности, профессионального самоопределения.

По завершении реализации программы осуществляется повторный замер сформированности системы профессионального самоопределения как деятельности и проводится количественный и качественный анализ результатов на предмет наличия сдвигов в показателях, характеризующих особенности профессионального самоопределения старшеклассников.

Таким образом, методология функциональной системы деятельности и ее системогенеза позволяет спроектировать качественно иную программу активизации профессионального самоопределения старшеклассников, направленную на анализ ее основных составляющих, формирование депривированных компонентов и налаживание функциональных связей между ними. Фасилитация с применением интерактивных психологических методов позволяет активизировать механизм рефлексии и проанализировать сформированные составляющие деятельности самоопределения. Реализация данной программы позволит выйти на уровень осознанного принятия профессионального выбора и перспективу формирования собственной профессиональной траектории, позволяющей стать профессионалом и обрести смысл профессиональной деятельности.

Литература

1. Горбушина А. В., Савватеева М. С. Метакомпетенция как фактор организации деятельности личности // Ананьевские чтения — 2020. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития (в честь 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.): материалы международной научно-практической конференции (8–11 декабря 2020 г.) / Под общей ред. А. В. Шаболтас, Е. Л. Солдатовой. Отв. ред. А. К. Кулиева. СПб.: Скифия-принт, 2020. С. 253–254.
2. Горбушина А. В., Савватеева М. С. Проектирование рефлексивного поля как способа организации деятельности личности // Ярославский психологический вестник. 2019. № 3. С. 60–64.
3. Горбушина А. В., Савватеева М. С. Разработка рефлексивного поля как метода фасилитации целеполагания // Психология

- способностей и одаренности: материалы Всероссийской научно-практической конференции (21–22 ноября 2019 г.) / Под ред. проф. В. А. Мазилова. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2019. С. 26–29.
4. Долгушина Т. Н., Юревич С. Н. Профессиональное самоопределение как компонент профессионального становления личности // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2013. № 3–4. С. 101–107.
 5. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособ. для студентов вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
 6. Качановецкая Н. И. Профессиональное самоопределение как критерий продуктивности профессионального становления личности // Вестник Российского университета дружбы народов. Экология и безопасность жизнедеятельности. 2013. № 2. С. 28–31.
 7. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. выс. пед. учеб. заведений. М.: ИЦ «Академия», 2004.
 8. Шмелев А. Г., Серебряков А. Г. Методическое пособие по комплексу «Профориентатор». М.: Центр тестирования и развития МГУ, 2010.
 9. Мельникова Ю. А. Дифференциация профессиональных предпочтений на первом этапе профессионального самоопределения // Вестник АлтГПА: Психолого-педагогические науки. 2010. № 5. С. 31–35.
 10. Михайлова Т. В. Профессиональное самоопределение молодежи как процесс непрерывного образования и профессионального развития личности // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: материалы II Всероссийской заочной научно-практической конференции (15–17 декабря 2012 г.). Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, 2012. С. 196–201.
 11. Палютина И. Н. Приобретение профессиональных компетенций в проекте «Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников» // Личность в культуре и образовании: психологическое сопровождение, развитие, социализация. 2013. № 1. С. 190–191.
 12. Пряжников Н. С. «Профессии будущего» в контексте перспектив социально-экономического развития страны // Профессиональное самоопределение. Современный аспект: материалы Всероссийской научно-практической конференции (2 апреля 2020 г.) / Под ред. Т. А. Макаренко, С. В. Паниной. Киров: Изд-во Межре-

- гиональный центр инновационных технологий в образовании, 2020. С. 349–353.
13. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб.-метод. пособие. М.: ИЦ «Академия», 2007.
 14. Пряжников Н. С., Румянцева Л. С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. М.: Издательский центр «Академия», 2013.
 15. Хорева С. А., Онуфриева В. В. Формирование профессионального самоопределения старшеклассников // Глобальный научный потенциал. Психология и педагогика. 2018. № 7. С. 37–40.
 16. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека: монография. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
 17. Шадриков В. Д. Системогенез деятельности. Игра. Учение. Труд. в 4 т. Т. 1. Системогенез профессиональной и учебной деятельности. М.: ИД РАО; Ярославль: ЯрГУ, 2017.

Development of a program for facilitating professional self-determination of high school students

A. V. Gorbushina, M. S. Savvateeva

Vyatka State University, Kirov, Russia,
av_gorbushina@vyatsu.ru, usr22223@vyatsu.ru

The relevance of the article is due to the need to find ways to facilitate the professional self-determination of high school students (teenagers). Purpose of the article: to present a methodological rationale for building a program for facilitating professional self-determination for teenagers. Based on the analysis of theoretical approaches to understanding the essence of professional self-determination, it is proposed to consider professional self-determination as a specific activity in terms of content. The application of the concept of the functional system of activity and the systemic genetic approach allow us to design a program for facilitating the professional self-determination of high school students (teenagers). The program is based on the use of interactive psychological methods, which, due to the inclusion of the reflection mechanism, activate awareness and understanding of their own actions to make a professional choice and further professional development.

Keywords: professional self-determination, professional self-determination of high school students, facilitation of professional self-determination, activity, psychological system of activity.

Личностно-типологические кадровые риски субъектов с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие

С. В. Духновский, В. А. Мищенко

*«Югорский государственный университет», г. Ханты-Мансийск, Россия,
dukhnovskysv@mail.ru*

В статье с привлечением эмпирического материала обсуждаются вопросы взаимозависимости личностных особенностей субъектов трудовой деятельности с установкой на профессиональное саморазвитие, как одного из показателей профессионального самоотношения. Акцент ставится на изучении кадровых рисков личностно-типологического компонента психологической надежности у субъектов с разным уровнем выраженности установки на профессиональное саморазвитие. В исследовании приняли участие 153 педагога средних общеобразовательных школ города Кургана и Ханты-Мансийска, в возрасте от 31 до 55 лет. Использовали авторские психодиагностические методики: «Отношение к себе как профессионалу» и «Субъективная оценка классов опасности личности». Показано, что выраженность установки на профессиональное саморазвитие приводит к кадровым рискам присущим «активно-деятельному» классу опасности личности. С другой стороны, выраженность характеристик свойственных «скрытному» классу опасности личности, что также является индикатором кадровых рисков и сопровождается снижением установки на профессиональное саморазвитие. Уровень выраженности установки на профессиональное саморазвитие, как атрибута самоотношения, является индикатором позволяющим говорить о ней либо как потенциале личностно-профессионального развития работника, либо как о его кадровом риске.

Ключевые слова: установка, саморазвитие, личностный тип, самоотношение, класс опасности личности, кадровые риски.

Актуальность

Установка на профессиональное саморазвитие, выступая атрибутом профессионального самоотношения, является одним из необходимых условий становления субъекта трудовой деятельности. Она, способствует актуализации личностных, профессионально-психологических потенциалов и ресурсов, что позитивно сказывается как на трудовой деятельности, ее эффективности, так и на переживании профессионально-психологического благополучия работника.

Однако, как было показано в наших исследованиях [6], формирование тех или иных личностных особенностей, может являться проявлением кадровых рисков, снижающих психологическую надежность субъекта трудовой деятельности. Соответственно, установка на саморазвитие, выступая компонентом отношения к себе как профессионалу, с одной стороны, способствует проявлению личностно-типологических кадровых рисков, а с другой, сама может выступать их источником.

Полагаем, что ведущую роль в данном случае будет играть уровень выраженности данной установки. Изучение, установки на саморазвитие как компонента профессионального самоотношения, открывает дополнительные возможности для планирования и осуществления индивидуальной траектории личностно-профессионального развития работника, а также прогнозирования и профилактики кадровых рисков для безопасности организации.

В исследовании, применительно к рассмотрению понятия «отношение к себе как профессионалу» и разработанной нами одноименной методики его оценки [5], использовали представление о структуре отношений личности, имеющееся сформулированное в работах Л. В. Куликова [7], о профессионале как субъекте трудовой деятельности, обозначенное в исследованиях В. А. Толочка [11], положения кризисной теории развития личности, представленной в работе В. А. Ананьева [1], а также позицию Ю. П. Поварёнка о классификации типов и видов деятельности профессионала [9].

Так, Л. В. Куликов указывал, что источники отношений (в том числе, и отношения к себе) могут быть как внешними, так и внутренними и даже навязанными средой. Процессами отношения к себе выступают познание себя, самооценка и саморегуляция, тогда как компонентами — познавательный (представления о себе), эмоциональный (принятие себя) и поведенческий (установки на себя, активность, направленная на себя) [7]. Рассматривая личность профессионала, мы исходили из того, что, по мнению В. А. Ананьева, *личность* представляет собой открытую, нелинейную, сложную,

самоорганизующуюся систему, которая представляет собой блуждающий по многовариантным путям жизненного поля процесс [1]. Согласно В. А. Толочеку, *профессионал* – это «субъект профессиональной деятельности, длительно специализирующийся в определенной трудовой сфере, успешно справляющийся с возложенными на него должностными функциями, имеющий соответствующую квалификацию, интегрированный в профессиональном сообществе (в контактных группах, в организации, в профессии)» [11, с. 61]. При определении типов деятельности профессионала, нами использовалась классификация задач, решаемых профессионалом, предложенная Ю. П. Поварёнковым [9]. По этому основанию учёный выделяет профессиональные и метапрофессиональные типы деятельности. *Деятельности, относящиеся к профессиональному типу* «ориентированы на решение профессиональных задач, связанных с созданием материальных и духовных ценностей (потребительских стоимостей). Их название определяется содержанием конкретных профессий и специальностей» [9, с. 23]. *Виды деятельности, относящиеся к метапрофессиональному типу* «ориентированы на «воспроизводство» самого профессионала. Они делятся на два подтипа: на деятельности профессионально-содержательного и статусного развития профессионала» [9, с. 23]. Применительно к отношению к себе, это может выражаться в установках, направленных на профессиональное саморазвитие и должностное (статусное) развитие профессионала.

Итак, с нашей точки зрения *отношение к себе как профессионала* – представляет собой процесс и результат активности, инициированной субъектом в отношении себя, в соответствии со своими выраженными и латентными (скрытыми, неосознаваемыми) психологическими и профессионально-психологическими особенностями. *Как процесс*, самоотношение предполагает познание себя, самооценку, саморегуляцию и осознание себя. *Как результат*, отношение к себе выражается в представлении и принятии себя как профессионала, а также в том или ином виде профессионального самоотношения. Помимо этого, оно включает в себя установку на профессиональное саморазвитие и должностное развитие субъекта профессиональной деятельности.

Традиционно под *«установкой»* представляется устойчиво сформированная в результате переживания окружающей реальности принципиальная направленность поведения, предполагающая готовность к определенным действиям и реакциям [3; 4]. Понятие «саморазвитие» рассматривается как активность человека по преобразованию себя; как движение к личностной зрелости; как становление субъекта жизнедеятельности, субъективной реальности; как порожд-

дение разнообразных вариантов проявления человеком себя в меняющемся мире [8].

В нашем контексте *установка на профессиональное саморазвитие* – «это ориентация на повышение своей профессиональной компетентности благодаря саморазвитию – развитию личностно-профессиональных качеств, способностей и умений; готовность воспринимать и использовать новую профессиональную информацию (технологий и способов) в своей деятельности, взаимодействовать с другими специалистами» [5, с. 272].

Однако, если рассматривать установку на профессиональное саморазвитие с точки зрения психологической надежности работника, то уровень ее выраженности может представлять собой кадровый риск и нести угрозу безопасности организации. Под *психологической надежностью* понимаем «сочетание регулятивных, индивидуально-типологических и профессионально-психологических характеристик человека, которые могут манифестировать себя в поведении, а могут находиться в латентном состоянии и проявиться только при определенных условиях и обстоятельствах. Психологическая надежность является условием, снижающим кадровые риски как для организации, так и для субъектов трудовой деятельности, условием успешной профессионализации работников (их карьеры) [6, с. 269].

В исследовании акцент ставили на изучение личностно-типологических кадровых рисков «представленных латентными (скрытыми) или депривированными потребностями, которые являются наиболее мощными радикалами развития человека, образуя его личностный тип – «класс опасности» (в терминологии Л. Зонди) [6, с. 269], субъектов с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие. Как указывает А. В. Смирнов, «в качестве радикалов развития потребности способны вызывать ту или иную девиацию либо благодаря сознательным усилиям человека превратиться в таланты, способствовать его самоактуализации и самореализации» [10]

Обзор исследований показал, что вопросы взаимозависимости личностных особенностей с установкой на профессиональное саморазвитие, как одного из показателей профессионального самоотношения является актуальной, но малоизученной сферой психологии труда. В частности, требуют дополнительного изучения и анализа кадровые риски, обусловленные личностно-типологическим компонентом психологической надежности у субъектов с разным уровнем выраженности установки на профессиональное саморазвитие. Исходя из этого, *проблема исследования* заключается в ответе на во-

прос – какие личностные типы и «классы опасности», с присущими им кадровыми рисками выражены у субъектов с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие.

Материалы и методы

В исследовании приняли участие педагоги (учителя-предметники) средних общеобразовательных школ города Кургана и Ханты-Мансийска. Было обследовано 153 человека в возрасте от 31 до 55 лет (97 женщин и 56 мужчин). Использовали авторские психодиагностические методики, соответствующие основным психометрическим требованиям, предъявляемым к разработке профессионального психодиагностического инструментария [2, 12]:

- опросник «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП), основное назначение которого – оценка выраженности содержательных характеристик (активности–пассивности, позитивности–негативности) в отношении к себе как профессионалу, с помощью самооценок тестируемого [5].
- опросник «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ), направленный на выявление типов личности, образованных латентными (скрытыми) или депривированными потребностями, детерминирующих психологическую надежность работника. Каждый личностный тип включает в себя «классы опасности» – кадровые риски [5, 6].

Результаты исследования и их обсуждение

На основании данных, полученных по методике «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП), установлено что у обследованных педагогов показатель по шкале «установка на профессиональное саморазвитие» выражен на среднем уровне (средние значения данного показателя по всей выборке $48,9 \pm 8,5$ балла, что в переводе в стандартные оценки [5] равно 6 стэнам).

Далее выборка обследованных, в зависимости от выраженности установки на профессиональное саморазвитие, была разделена на три группы: 1) субъекты с высоким, 2) средним и 3) низким уровнем установки на профессиональное саморазвитие. Результаты представлены в таблице 1.

Первая – педагоги с высоким уровнем установки на профессиональное саморазвитие ($n = 47$ человек). У данной категории обследованных выражена ориентация на повышение своей профессиональной

Таблица 1

Средние значения по методике «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП) у обследованных субъектов

Шкалы методики «ОСП»	Уровень установки на профессиональное саморазвитие		
	Высокий	Средний	Низкий
Уровень притязаний	48,6±5,5	54,0±4,9	38,2±4,3
Установка на профессиональное саморазвитие	57,9±6,3	47,3±5,1	41,6±4,2
Интегральный показатель активности самоотношения	105,3±9,1	103,3±8,9	80,8±6,9
Представление о себе как профессионале	54,1±5,1	52,5±4,9	51,7±5,4
Принятие себя как профессионала	53,3±5,2	51,1±5,4	52,0±5,5
Интегральный показатель позитивности самоотношения	107,4±7,5	103,6±7,9	102,7±7,1

компетентности благодаря развитию личностных и профессионально-психологических качеств в сочетании с готовностью к поиску и использованию новой профессиональной информации, включая технологии и способы осуществления деятельности. Также им присуще стремление взаимодействовать с другими специалистами для повышения уровня своей профессиональной компетентности.

Вторая – субъекты с умеренными средними показателями установки на профессиональное саморазвитие ($n=63$ педагога).

Третья – педагоги с низким уровнем установки на профессиональное саморазвитие ($n=43$ человека). У обследованных снижена ориентация на повышение своей профессиональной компетентности. Имеет место ригидность в трудовой деятельности, в сочетании с отсутствием желания на интеграцию в профессиональное сообщество.

Заслуживает внимания тот факт, что у обследованных педагогов, вне зависимости от выраженности установки на профессиональное саморазвитие, показатели «принятие» и «представление о себе как профессионале» у данной категории педагогов выражены на повышенном уровне (при переводе сырых значений в стандартные [5], показатели находятся в диапазоне 7–8 стэнов). Это говорит о том, что педагоги воспринимают себя профессионалами, способными успешно разрешать стоящие перед ними задачи в трудовой деятельности, считают, что они обладают необходимыми личностно-профессиональными качествами и способностями. Это сочетается с переживанием позитивных чувств относительно себя, своего

профессионального и карьерного выбора, с позитивным отношением к себе как профессионалу.

Помимо этого, результаты, представленные в таблице 1, говорят о том, что у обследованных первой и второй группы доминирующим является «активно-позитивное» отношение к себе как профессионалу. Величина активности и позитивности самотношения выражена на повышенном уровне (при переводе сырых значений в стандартные [5], данные показатели находятся в диапазоне 7–8 стэнов).

Однако у субъектов первой группы это достигается за счет установки на повышение своей профессиональной компетенции, развивая свои личностные и профессионально-психологические качества (показатель установка на профессиональное саморазвитие выражен на высоком уровне, тогда как уровень притязаний на умеренном). У обследованных второй группы величина активности определяется стремлением к достижению профессиональных целей, которые отличаются большей трудностью, значимостью, престижностью — целям, которые «чуть выше» превышают возможности субъекта, реализация которых (и процесс этого), способствует переживанию благополучия, формированию позитивной самооценки и самоосуществлению личности профессионала. Об это свидетельствует высокий уровень притязаний (при переводе сырых значений в стандартные [5], данный показатель находится в диапазоне 9 стэнов, в сочетании с умеренно выраженным показателем установки на профессиональное саморазвитие).

Профессиональное самоотношение субъектов третьей группы обозначили как «пассивно-позитивное». Так, показатели установка на профессиональное саморазвитие и уровень притязаний, определяющие величину активности отношения выражены на низком уровне (при переводе сырых значений в стандартные [5], данные показатели находятся в диапазоне 3–4 стэнов). Тогда как показатели принятие и представление о себе как профессионале, образующие величину позитивности, у данной категории обследованных выражены на повышенном уровне (при переводе сырых значений в стандартные [5], данные показатели находятся в диапазоне 7 стэнов).

Далее, с использованием опросника «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ) нами выявлены доминирующие типы личности у педагогов с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие. Результаты представлены в таблице 2.

Данные, представленные в таблице 2, показывают следующее.

У обследованных с высоким уровнем установки на профессиональное саморазвитие и активно-позитивным отношением к себе как про-

Таблица 2

Доминирующие типы личности по методике «СОКОЛ» у педагогов с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие (СР) по методике «ОСП»

Уровень выраженности «СР»	Вид профессионального самоотношения	Показатели по шкалам методики «СОКОЛ»	
		Тип личности	Среднее значение
Высокий	Активно-позитивный	Активно-деятельный	47,9
Средний	Активно-позитивный	Эмоционально-сдержанный	48,5
Низкий	Пассивно-позитивный	Скрытный	45,3

фессиионалу, доминирующим типом личности является «активно-деятельный» (при переводе «сырых» значений в стандартные [5], показатель по шкале находится в диапазоне 7–8 стэнов), ведущими характеристиками которого являются напористость, энергичность, предприимчивость и честолюбие, в сочетании с объективностью взглядов, ориентацией на реальность, хорошим самоконтролем и выраженной способностью к рациональному планированию своей жизни, в том числе профессиональной деятельности, которая для них является самооценностью.

Субъектам со средним уровнем установки на профессиональное саморазвитие и активно-позитивным отношением к себе, свойственны характеристики «эмоционально-сдержанного» типа личности (при переводе «сырых» значений в стандартные [5], показатель по шкале находится в диапазоне 7 стэнов), такие как стремление к сотрудничеству, ответственность, искренность, упорство и трудолюбие, ориентация на интеллектуальную активность и достижения, но при этом непереносимостью монотонной работы. У педагогов также выражены организаторские способности и способность мобилизовать людей на выполнение какого-либо общего дела.

Субъектам с низким уровнем установки на профессиональное саморазвитие и пассивно-позитивным профессиональным самоотношением, свойственны черты «скрытного» типа личности. Ведущими характеристиками у них являются самодостаточность, независимость, отсутствие инициативы в поиске контактов с людьми, предпочтение отдается индивидуальной работе и принятию решений. В трудовом коллективе стараются быть незаметными, не проявляя инициативы, они при этом являются хорошими исполнителями конкретных поручений.

Далее обратимся к результатам корреляционного анализа показателей по шкале установка на профессиональное саморазвитие опросник «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП) с показателями по шкалам методики «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ). Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Интеркорреляции показателей по шкалам методики «СОКОЛ» с показателем «установка на профессиональное саморазвитие» опросника «ОСП»

Шкалы методики «СОКОЛ»	Показатель «СР» (методика «ОСП»)
Активно-деятельный	0,43
Скрытный	-0,31

Примечание: СР – показатель установка ан профессиональное саморазвитие; коэффициенты корреляции на уровне $p < 0,01$.

На основании данные представленных в таблице 3, правомерно сделать следующее заключение. *Усиление установки на развитие своих личностно-профессиональных ресурсов*, гиперболизированная фиксированность на ней сопровождается экстремальной выраженностью характеристик активно-деятельного типа личности, как класса опасности. Согласно нашей концепции [6] это является отражением кадровых рисков, таких как критичность, переходящая в критиканство и в выраженное стремление к интеллектуальной деструкции (обесцениванию), демонстративную самоуверенность. Стремление доминировать и руководить у таких субъектов может проявляться в игнорировании социальной дистанции или статусов, в стремлении навязать свою точку зрения, в критике, обесценивании идей и проектов, производственных замыслов, что в свою очередь создает препятствия для эффективной трудовой деятельности. Об этом свидетельствует корреляционная связь показателя активно-деятельный тип личности с показателем установка на профессиональное саморазвитие).

С другой стороны, усиление характеристик по скрытному типу личности, трансформация его в «класс опасности», что также является индикатором кадровых рисков [6] и сопровождается снижением установки на профессиональное саморазвитие, как показателя отношения к себе. Кадровые риски субъектов могут проявляться в склонность к лживости, фантазированию, в реакциях бегства при столкновении с новыми, неизвестными ситуациями. В поведе-

нии выражено стремление скрывать и недооценивать себя в сочетании с избеганием активных социальных контактов, вплоть до стремления изолироваться от людей.

Таким образом, чрезмерная выраженность установки на профессиональное саморазвитие, является кадровым риском, проявляющимся в личностно-типологическом компоненте психологической надежности субъекта (в нашем случае – к выраженности активно-деятельного класса опасности личности). С другой стороны, усиление личностных характеристик, переход их на уровень «класса опасности» личности (в нашем исследовании это скрытый тип), сопровождается снижением установки на профессиональное саморазвитие, как атрибута отношения к себе, что также является кадровым риском.

Выводы

1. Установлено, что субъекты с разным уровнем установки на профессиональное саморазвитие, отличаются доминирующим видом отношения к себе как профессионалу. В частности, субъектам с высоким уровнем установки на саморазвитие присуще активно-позитивное самоотношение к себе как профессионалу. Субъектам с умеренно выраженной установкой на профессиональное саморазвитие, также выражено активно-позитивное отношение к себе, но умеренно выраженная установка на саморазвитие, компенсируется высоким уровнем притязаний. У обследованных с низкой установкой на профессиональное саморазвитие, доминирующим видом профессионального самоотношения является пассивно-позитивное.
2. Установлено что субъекты с разным уровнем установки на профессиональное различаются доминирующими типами личности. У обследованных с высоким уровнем установки на профессиональное саморазвитие и активно-позитивным профессиональным самоотношением, ведущим является «активно-деятельный» тип личности. Субъектам со средним уровнем установки на профессиональное саморазвитие и активно-позитивным отношением к себе, свойственны характеристики «эмоционально-сдержанного» типа личности. У субъектов с низким уровнем установки на профессиональное саморазвитие и пассивно-позитивным профессиональным самоотношением, выражены психологические характеристики «скрытого» типа личности.
3. Показано, что чрезмерная выраженность установки на профессиональное саморазвитие приводит к кадровым рискам, выражающимся в «активно-деятельном» классе опасности личности.

С другой стороны, выраженность характеристик свойственных «скрытному» классу опасности личности, что также является индикатором кадровых рисков и сопровождается снижением установки на профессиональное саморазвитие, как показателя профессионального самоотношения.

4. Уровень выраженности установки на профессиональное саморазвитие, как атрибута самоотношения, является индикатором позволяющим говорить о ней либо как потенциале личностно-профессионального развития работника, либо как о его кадровом риске.
5. Перспективными направлениями дальнейшей разработки заявленной проблемы является изучение возрастной динамики установки на профессиональное саморазвитие, а также ее (установки) изменение при переживании нормативных и ненормативных профессиональных кризисов.

Литература

1. Ананьев В. А. Введение в потрясающую психотерапию // Журнал практического психолога. 1999. № 7–8. С. 15–31.
2. Батурин Н. А. и др. Российский стандарт тестирования персонала // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 2. С. 67–138
3. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. СПб.: Прайм-Еврознак, 2004.
4. Большая психологическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007.
5. Духновский С. В. Психодиагностика: учебник и практикум для вузов. М: Юрайт, 2021.
6. Духновский С. В. Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы): Монография. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018.
7. Куликов Л. В. Психология настроения. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997.
8. Минюрова С. А. Психология самопознания и саморазвития: учебник. Екатеринбург: Изд-во УрГПУ, 2013.
9. Поварёнков Ю. П. Уточненная характеристика типов и видов деятельности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 4–26.
10. Смирнов А. В. Екатеринбургские лекции по экспериментальной диагностике побуждений Леопольда Зонди: учебное пособие. Екатеринбург: Университет, 2005.

11. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
12. Фер Р. М., Бакарак В. Р. Психометрика. Введение. Челябинск: ИЦ ЮУрГУ, 2010.

Personal and typological personnel risks of subjects with different levels of professional self-development

S. V. Dukhnovsky, V. A. Mishchenko

Ugra State University, Khanty-Mansiysk, Russia, dukhnovskysv@mail.ru

The article, with the involvement of empirical material, discusses the issues of interdependence of personal characteristics of subjects of labor activity with the installation on professional self-development, as one of the indicators of professional self-attitude. The emphasis is placed on the study of personnel risks of the personality-typological component of psychological reliability in subjects with different levels of expression of preference for professional self-development. The study was attended by 153 teachers of secondary schools in Kurgan and Khanty-Mansiysk, aged 31 to 55 years. We used author psychodiagnostic methods: “Treating yourself as a professional” and “Subjective assessment of personality hazard classes”. It has been shown that the severity of the installation on professional self-development leads to personnel risks inherent in the “active” class of personality danger. On the other hand, the severity of characteristics characteristic of a person’s “secretive” hazard class, which is also an indicator of personnel risks and is accompanied by a decrease in the attitude to professional self-development. The level of expression of the installation on professional self-development, as an attribute of self-attitude, is an indicator that allows us to talk about it either as a potential for personal and professional development of an employee, or as his personnel risk.

Keywords: setting, self-development, personality type, self-wearing, personality hazard class, personnel risks.

Индивидуально-личностные маркеры профессиональной деформации судебных приставов

Я. А. Корнеева, А. В. Корнеева, М. А. Тункина, А. С. Юрьева

*Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Архангельск, Россия, ya.korneeva@narfu.ru*

Статья посвящена выявлению и описанию индивидуально-личностных маркеров разных видов профессиональной деформации судебных приставов. Методы исследования — анкетирование и психологическое тестирование, а также статистические методы: описательные статистики, двухэтапный кластерный, многомерный дисперсионный и множественный регрессионный анализы. Для выявления семи типов профессиональной деформации применена авторская анкета, для определения индивидуально-личностных маркеров — методики психологического тестирования, которые входят в базу основной батареи методик, используемых при внутреннем тестировании сотрудников. В исследовании приняли участие 277 сотрудников федеральной службы судебных приставов Архангельской области. Установлено, что для судебных приставов выражены такие профессиональные деформации, как сверхконтроль, авторитарность и консерватизм. Индивидуально-личностные маркеры разных типов профессиональных деформаций у сотрудников ФССП выявлены на уровне гражданских, волевых и коммуникативных качеств личности.

Ключевые слова: профессиональная деформация, судебные приставы, эффективность профессиональной деятельности, индивидуально-личностный маркер.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 19-013-00517.

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников Федеральной службы судебных приставов (ФССП) связана с реализацией правоприменительных и контрольно-надзорных (правоисполнительных) функций, в частности в области исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц в области защиты прав и интересов граждан, организаций и государства. При этом она сопряжена с рядом организационных и психологических факторов. Прежде всего, это психоэмоциональное напряжение, возникающее в связи с многозадачностью и разнообразием служебной деятельности, большим объемом поступающей информации, высоким уровнем ответственности (в том числе юридической) за принимаемые решения, а также возможными проявлениями негативного отношения физических и юридических лиц, к которым применяются меры принудительного исполнения. Согласно данным О. Б. Шевелевой, на одного судебного пристава-исполнителя в течение года в среднем приходится до трех тысяч исполнительных производств, что в расчете на один рабочий день может составляет около тринадцати производств [18].

Вышеперечисленное указывает на необходимость осуществления системного психологического обеспечения данного вида служебной деятельности. При этом особую важность в таком обеспечении (на методологическом и практическом уровнях) занимают вопросы влияния индивидуально-личностных характеристик на эффективность и результативность профессиональной деятельности, с одной стороны, и влияния служебной деятельности на личность сотрудника, с другой стороны. Традиционным решением становится личностно-профессиональная диагностика граждан, претендующих на замещение вакантных должностей при отборе на службу, и гражданских служащих, работающих в ФССП. Комплекс диагностических мероприятий, направленных на выявление профессионально важных качеств, осуществляется с целью профилактики развития неблагоприятных психических состояний и девиантных форм поведения среди служащих.

Процесс освоения и продолжительное выполнение профессиональной деятельности в определенной профессиональной роли накладывают отпечаток на человека. Происходящие изменения в структуре его личности, с одной стороны, могут отражать положительную динамику личностного и профессионального развития, а, с другой стороны, свидетельствовать о негативных изменениях. Это отмечается многими отечественными исследователями, среди которых Н. А. Вигдорчик, Е. А. Климов, Э. Ф. Зеер, С. А. Дружилов, М. А. Воробьева, В. В. Барabanщикова и др.

В отечественной психологии для описания изменений, происходящих со специалистами в процессе погружения в профессию, объединения ряда частных феноменов, относящихся как к личности самих работников, так к характеристикам деятельности сформировалась отдельная научная категория, которая получила название «профессиональная деформация». В разработку научного концепта и детальное изучение проявлений данного феномена на практике внесли вклад многие исследователи XX и XXI века: А. К. Маркова [12], С. П. Безносков [3], Р. М. Грановская [6], С. А. Дружилов [7], Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк [10], В. В. Барабанщикова [2], О. Б. Полякова [16], Т. А. Болдырева [4] и др.

Важным аспектом при оценке профессиональной деформации как положительного или отрицательного феномена может являться анализ характеристик эффективности деятельности. На наш взгляд, изучение взаимосвязи эффективности деятельности и видов профессиональной деформаций позволит определить вектор положительного или отрицательного влияния изменений личности сотрудника на выполнение профессиональных обязанностей.

На сегодняшний день исследованию психологических аспектов профессиональной деятельности и личности сотрудников ФССП уделяется недостаточное внимание. Исследованию индивидуально-личностных качеств судебных приставов посвящена комплексная работа Е. С. Пяткиной, Е. С. Грининой, Т. Ф. Рудзинской и Л. В. Шиповой [17]. На основе полученных данных авторы обозначают тенденцию к повышению гипертимности и демонстративности, указывают на риски склонности к депрессии и ригидности, а также взаимосвязь некоторых характеристик с возрастом и полом испытуемых. Исследователи предполагают, что повышенные показатели по показателям «депрессия» и «ригидность», а также по шкалам «достоверность» и «коррекция» по методике ММРІ могут свидетельствовать о возникновении внутреннего напряжения, снижения общего эмоционального фона, нарастания пессимизма и неудовлетворенности при решении профессиональных задач, что ведет к риску эмоционального выгорания, профессиональной деформации служебных приставов. При этом низкие показатели по шкале «возбудимость» могут свидетельствовать о развитом самоконтроле, эмоциональной устойчивости, которые проявляются в сдержанной манере поведения и общения, отсутствии признаков агрессивности, вспыльчивости и конфликтности.

Можно утверждать, что вопрос о наличии и выраженности проявлений профессиональной деформации у судебных приставов является малоизученным. Следует отметить работы С. А. Волкова [5], С. Е. Захаровой, З. Г. Устаева [8], Д. Р. Иваева, А. Т. Ахметовой [11], по-

священные изучению отдельных аспектов профессиональных деформаций и личности судебных приставов.

Недостаточная изученность профессиональной деформации судебных приставов при накопленном научно-исследовательском материале, раскрывающим сущность данного феномена, а также необходимость учета специфики деятельности и индивидуально-личностных особенностей этой категории служащих обуславливают актуальность настоящего исследования.

Цель настоящего исследования — определить и описать индивидуально-личностные маркеры разных видов профессиональной деформации сотрудников ФССП.

Дизайн исследования

В нашем исследовании мы опирались на подход Э. Ф. Зеера и Э. Э. Сыманюк, которые под профессиональной деформацией понимают «постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности» [8, с. 149]. Исходя из данного определения мы предполагаем, что степень негативных изменений может измеряться относительно комплексной характеристики деятельности — профессиональной эффективности.

В предыдущих наших исследованиях разработана классификация и диагностический инструмент оценки семи видов профессиональной деформации для сотрудников ОВД [13, 14, 15]. В силу схожести характера деятельности сотрудников ОВД и сотрудников ФССП в части обеспечения безопасности граждан, охраны зданий и помещений (судебных), правомочности составлять протоколы об административных правонарушениях и осуществлять привод лиц [1] считаем возможным адаптировать и применить разработки для оценки выраженности профессиональной деформации у судебных приставов.

В разработке анкеты мы опирались на предположение Р. М. Грановской о том, что признаки профессиональной деформации личности проявляются прежде всего на уровне объективно наблюдаемого действия [4]. В связи с чем в разработанной нами анкете сотрудники оценивали частоту проявления у себя поведенческих индикаторов разных типов профессиональной деформации.

Гипотезы исследования:

1. Сотрудники ФССП более склонны к развитию проявлений сверхконтроля, консерватизма и авторитарности как видов профессиональной деформации.

2. Существуют различия в выраженности профессиональной личностной деформации у сотрудников ФССП с разной оценкой профессиональной эффективности, а именно у судебных приставов с более низкими показателями профессиональной эффективности выше выраженность проявлений видов профессиональной деформации.
3. Индивидуально-личностными маркерами профессиональных деформаций являются качества из числа гражданских и волевых.

Выборка. Исследование проведено в период января—марта 2020 года, в котором приняли участие 277 сотрудников федеральной службы судебных приставов Архангельской области. Из них 58 мужчины и 75 женщин в возрасте от 24 до 59 лет. Средний возраст: $39,5 \pm 8,18$ лет; средний стаж службы: $10,15 \pm 5,95$ (максимальный стаж работы 26 лет). Согласно делению, на структурные подразделения все обследуемые поделены следующим образом: 8,3% сотрудники, занимающие руководящую должность (начальник отдела, заместитель начальника отдела); 46,9% – судебные приставы-исполнители; 23,3% – судебные приставы по обеспечению установленного порядка деятельности судов; 18,8% – сотрудники других должностей.

В настоящем исследовании мы опираемся на разработанную нами ранее классификацию профессиональных деформаций сотрудников правоохранительных органов и субъективной оценки эффективности труда сотрудников правоохранительных органов (Я. А. Корнеева, О. Е. Кузнецова, А. Ю. Бармина, М. А. Тункина). Обоснование разработки классификации и апробация анкеты представлены в предыдущей нашей работе [14].

Анкета включает в себя три раздела:

1. Общая информация об обследуемых (возраст, пол, семейное положение, уровень образования, должность, звание, стаж работы);
2. Направленный на выявление выраженности следующих типов профессиональной деформации: авторитарность, профессиональная агрессия, сверхконтроль, поведенческий трансфер, безответственность или выученная беспомощность, консерватизм и тревожность. Раздел включает в себя 30 вопросов, ответ на каждый из которых может быть: постоянно; часто; иногда; не проявляю. Выраженность каждого вида деформации находится в диапазоне от 25% до 100%.
3. Направленный на самооценку эффективности профессиональной деятельности (по семибальной шкале), включающий десять

параметров: физиологический дискомфорт, конфликты с коллегами по работе, непонимания с руководством, выговоры и замечания руководства, конфликты и непонимание во взаимоотношениях с гражданами, снижение эффективности деятельности и др.

Индивидуально-личностные качества измерялись посредством следующего перечня основных психологических тестов, регламентированных к применению на этапе периодической оценки служащих ФССП ведомственными нормативными документами:

- Калифорнийский психологический опросник (California Psychological Inventory, CPI), разработанный под руководством Х. Гоуха, адаптирован на русский язык И. М. Дашковым и Н. А. Курганским в 1995 г., в адаптации Н. А. Батури [7];
- Методика изучения правосознания Л. А. Ясюковой;
- Краткий ориентировочный, отборочный тест (КОТ), разработанный В. Н. Бузиным и Э. Ф. Вандерликом.

Статистический анализ данных проводился с помощью программного пакета IBM SPSS Statistics v. 23 с использованием методов описательных статистик, двухэтапного кластерного, многомерного дисперсионного (MANOVA) и многомерного регрессионного анализов.

Этапы исследования:

1. Определение выраженности различных типов профессиональной деформации сотрудников ФССП.
2. Классификация сотрудников ФССП относительно эффективности их профессиональной деятельности.
3. Определение взаимосвязи различных типов профессиональной деформации и эффективности деятельности у сотрудников ФССП.
4. Определение личностных маркеров различных типов профессиональной деформации из числа профессионально важных качеств у сотрудников ФССП.

Результаты исследования

По результатам описательных статистик, выраженность каждого типа профессиональной личностной деформации у сотрудников ФССП следующая. Для судебных приставов характерен высокий уровень выраженности сверхконтроля (75,0%), который выражается в чрезмерной осматрительности, скрупулезном контроле своей профессио-

нальной деятельности, ориентации на утвержденную инструкцию. Деятельность судебных приставов включает обеспечение в судах безопасности участников судебного процесса; предупреждение и пресечение преступления и правонарушения, выявление нарушителей, а, в случае необходимости, задержание их с последующей передачей органам полиции и др. Все эти задачи требуют длительной концентрации внимания, и для этих целей необходимо обращаться к волевым характеристикам, волевым усилием удерживать внимание.

Средний уровень авторитарности (54,2%) может быть связан, с тем, что эта деятельность предполагает властные полномочия: применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия; осуществление личного досмотра граждан и др.

Средний уровень выраженности консерватизма (56,3%) связан с жесткой регламентацией деятельности, но для сотрудников также необходима гибкость для оперативного реагирования. Несмотря на то, что деятельность судебных приставов разнообразна, связана с задержанием граждан, охраной судебных заседаний, а иногда и использование спецсредств, большую часть времени сотрудники мирно регулируют вопросы с должниками, а сами судебные процессы проходят спокойно. В связи с этим склонность к тревожным проявлениям у судебных приставов снижена.

Поведенческий трансфер в наименьшей степени выражен (33,3%) среди деформаций судебных приставов, так как отсутствует интенсивное общение с правонарушителями по сравнению со службой исполнения наказания и полицией, где с ними производят частые и длительные контакты.

Выученная беспомощность также имеет низкий уровень (41,7%), поскольку видны результаты труда: установленные плановые задания по количеству окончанных исполнительных производств для структурных подразделений и для каждого судебного пристава-исполнителя в отдельности. Таким образом, они могут оценить качественно свою деятельность.

Для изучения взаимосвязи профессиональной деформации с субъективной оценкой эффективности профессиональной деятельности по ряду параметров с помощью двухэтапного кластерного анализа все обследованные были разделены на три кластера, статистически отличающиеся особенностями самооценки эффективности деятельности: первый кластер – 27,2%, второй – 46,2%, третий – 9,7% обследованных сотрудников.

Сотрудники первого кластера характеризуются, в первую очередь, удовлетворенностью работой в целом и наличием желания идти на работу (данные показатели имеют наименьшее значение по выбор-

ке). Им свойственен низкий физиологический дискомфорт, минимальные конфликты с коллегами и руководством, а также с гражданами. Таким образом, оценку эффективности сотрудников данного кластера будем считать высокой.

Оценки эффективности сотрудников третьего кластера значительно отличаются от рассматриваемых выше. Высокие показатели по таким особенностям как бессилие, отсутствие удовлетворенности, разногласия с руководством, ощущение снижения эффективности. Все этого позволяет нам считать, что сотрудники третьего кластера имеют сниженную самооценку своей эффективности.

Первый и третий кластер имеют максимально полярные значения характеристик, в связи с чем, группа второго кластера будет считаться группой со средней оценкой эффективности деятельности.

С целью выявления различий в выраженности типов профессиональной деформации у судебных приставов с различной эффективностью деятельности применён многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных были виды профессиональной личностной деформации, а фиксированными факторами явилась отнесенность к одному из трех кластеров по параметрам

Таблица 1

Сравнительный анализ выраженности (% от максимально возможного балла) различных видов профессиональной личностной деформации у сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по оценке эффективности деятельности по итогам применения MANOVA (n = 277)

Параметр	M±SD для 1 кластера с высокой эффективностью	M±SD для 2 кластера со средней эффективностью	M±SD для 3 кластера со сниженной эффективностью	p по результатам одномерных тестов
Авторитарность	54,5±9,28	56,0±9,28	54,5±8,71	0,409
Профессиональная агрессия	39,4±7,78	45,2±8,27	49,3±11,47	<0,001
Сверхконтроль	69,3±11,40	68,4±12,88	66,9±14,62	0,595
Поведенческий трансфер	33,2±7,46	38,4±10,22	44,5±10,54	<0,001
Консерватизм	51,6±12,11	57,5±11,14	62,0±10,17	<0,001
Безответственность или выученная беспомощность	37,3±10,15	39,0±10,35	41,7±10,73	0,001
Тревожность	54,5±9,28	56,0±9,28	54,5±8,71	0,409

рам эффективности. Согласно данным многомерных тестов (след Пиллая 0,307, $F = 7,789$ при $p < 0,001$), статистически значимые различия наблюдаются в выраженности видов профессиональной личностной деформации у групп с различной эффективностью деятельности.

Согласно одномерным критериям, статистически значимые различия наблюдаются у сотрудников с различной эффективностью деятельности в уровнях выраженности следующих типов профессиональной деформаций: профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм, беспомощность и тревожность (при $p < 0,001$).

Сотрудники с низкой профессиональной эффективностью имеют относительно более высокие показатели по статистически значимым шкалам. У судебных приставов с высокой эффективностью деятельности показатели существенно ниже. Однако абсолютные значения параметров и в группе со сниженной эффективностью деятельности не превышают 70% от максимально возможных, то есть выражены умеренно.

Таким образом, свойственным поведением для судебных приставов с сниженной эффективностью профессиональной деятельности может являться применение физической силы без наличия соответствующих оснований, непредсказуемые оценочные реакции; использование жаргонов, склонность к нарушениям, формальное отношение к деятельности, безынициативность, слабая гибкость, стремление к упрощению задач, беспокойное состояние и физиологический дискомфорт.

Для определения личностных маркеров профессиональных деформаций последовательно было проведено 7 пошаговых регрессионных анализов, где зависимыми переменными были значения по профессиональным деформациям, оцененные с помощью анкеты выявления профессиональных деформаций (в %), а независимыми – параметры методики параметров методики КОТ, методики Л. А. Ясюковой «Уровень правосознания» и Калифорнийского психологического опросника (СРІ). В таблице 2 сведены множественные регрессионные уравнения для каждого из типов профессиональных деформаций сотрудников ФССП. Выявленные индивидуально-личностные маркеры соотнесены с компонентами профессиональной пригодности Е. А. Климова.

Согласно результатами регрессионного анализа (таблица 2), индивидуально-личностными маркерами авторитарности являются высокий уровень выраженности достижения через подчинение, нарциссизма и низкий уровень эмпатии. Сотруднику с данной деформацией не свойственно разделять чувства других, подстраивать-

Таблица 2

Индивидуально-личностные маркеры профессиональных деформаций судебных приставов по результатам множественных регрессионных анализов

Наименование маркера	Авторитарность	Профессиональная агрессия	Сверхконтроль	Поведенческий трансфер	Включенная беспомощность	Консерватизм	Тревожность
Коэффициент В	30,503	26,619	100,731	27,399	20,114	17,303	40,779
Гражданские качества							
Общий уровень правосознания (по методике Л. А. Ясюковой)					0,262	0,314	0,280
Единичные, частные, специальные способности (ПВК): волевые качества личности							
Достижение через подчинение (СР1)	0,397						
Самопринятие (СР1)			-0,365		0,351		
Нормативность (СР1)				-0,335			
Упрямство (СР1)							-0,521
Маскулинность (СР1)							0,347
Единичные, частные, специальные способности (ПВК): коммуникативные качества личности							
Терпимость (СР1)					-0,544	-0,782	-0,470
Уровень социальной изоляции (СР1)						0,395	0,293
Нарциссизм (СР1)	0,279						
Уровень активной коммуникации (СР1)		0,331					
Эмпатия (СР1)	-0,404					0,270	
R ²	0,317	0,087	0,109	0,091	0,329	0,434	0,324

Примечание: В ячейки внесены значения регрессионных коэффициентов уравнения для тех переменных, которые вошли в итоговое уравнение для соответствующего типа профессиональной деформации.

ся под окружением, целей он добивается посредством властолюбия и уверенности в себе.

Профессиональная агрессия напрямую связана с коммуникацией. Помимо общения с коллегами, в работе большинства сотрудников ФССП имеет место общение с должниками и их близкими, и многие из них относятся резко негативно как к структуре ФСПП, так и сотрудникам. В связи с чем, у людей с высоким уровнем активной коммуникации большой шанс оказаться в конфликтной ситуации.

Сверхконтроль и безответственность имеют полярные значения по уровню самопринятия. Так, у сотрудников с низкой удовлетворенностью своими качествами, неуверенностью в правильности своих действий чаще встречается деформация сверхконтроль, которая может выражаться через чрезмерную осмотрительность, ориентацию строго на должностные инструкции.

Выученная беспомощность, то есть безынициативность, формальное отношение к делу, напротив, свойственна тем, кто принял свои собственные качества и осознал, что они одновременно могут как способствовать достижению целей, так и препятствовать достижению других. Сотрудники с высоким самопринятием могут быть излишне самоуверенны, что сказывается на общем отношении к из деятельности. Этот вид деформации проявляется также у сотрудников с низкой терпимостью, что может быть обусловлено неготовностью к работе в коллективе, неспособностью к коммуникации с другими людьми.

Как говорилось ранее, поведенческий трансфер редко проявляется у сотрудников ФССП. Сотрудники с низкой нормативностью не только могут поступить принятыми и официально задокументированными правилами, но и проявлять непрофессионализм при коммуникации с должниками.

Выводы

Для судебных приставов характерен высокий уровень выраженности сверхконтроля, средний уровень авторитарности и консерватизма, сниженный уровень профессиональной агрессии и выученной беспомощности. Наименее выражены такие деформации, как поведенческий трансфер и тревожность.

С помощью двухэтапного кластерного анализа все обследованные были разделены на три кластера, статистически отличающиеся особенностями самооценки эффективности деятельности: с высокой, средней и сниженной эффективностью служебной деятельности.

Выявлены статистически значимые различия у сотрудников ФССП с различной эффективностью деятельности в уровнях выраженности следующих типов профессиональной деформаций: профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм, беспомощность и тревожность.

Индивидуально-личностные маркеры разных типов профессиональных деформаций у сотрудников ФССП выявлены на уровне гражданских, волевых и коммуникативных качеств личности. Индивидуально-личностными маркерами профессиональных деформаций являются выраженные нарциссизм и упрямство, а также высокий уровень социальной изоляции. При этом в качестве маркеров, сдерживающих негативное развитие профессиональных деформаций на профессиональную деятельность, выступают средний уровень самоконтроля, достаточный уровень развития правосознания и эмпатии.

Литература

1. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 30.04.2021, с изм. от 13.05.2021) // СПС «Консультант плюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 27.05.2021).
2. Барабанщикова В. В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности. М.: Когито-Центр, 2017.
3. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004.
4. Болдырева Т. А. Деформация личности: попытка систематизации современных психологических подходов в русле концепции индивидуальности // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. № 2. С. 195–198.
5. Волков С. А. Профессиональное правосознание судебных приставов: трансформации, деформации и регрессии // Вестник ставропольского государственного университета. 2011. № 1. С. 228–232.
6. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1988.
7. Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография. Воронеж: Научная книга, 2010.
8. Захарова С. Е., Устаев З. Г. Особенности профессиональных деформаций у судебных приставов-исполнителей // Акмеология. 2017. № 1 (61). С. 124–127.

9. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997.
10. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деформаций. М.: Академический проект, 2005.
11. Иваев Д. Р., Ахметова А. Т. Профессиональная деформация сотрудников федеральной службы судебных приставов // E-SCIO. 2017. № 12 (15). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32614510> (дата обращения: 27.05.2021).
12. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
13. Корнеева Я. А., Кузнецова О. Е., Тункина М. А. Исследование профессиональной деформации личности во взаимосвязи с профессиональным самосознанием у сотрудников органов внутренних дел // В сборнике: Психолого-педагогические аспекты подготовки кадров к профессиональной деятельности в экстремальных условиях. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. СПб., 2021. С. 145–152.
14. Корнеева Я. А., Симонова Н. Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 2. С. 80–106.
15. Корнеева Я. А., Шадрина Н. О. Выраженность типов профессиональной деформации у сотрудников ФСИН в сравнении с деформациями сотрудников ОВД и ФССП // В сборнике: Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально-психологическая подготовка. Сборник докладов V Всероссийской межведомственной научно-практической конференции. 2020. С. 181–184.
16. Полякова О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал. 2014. № 1. С. 57–64. doi: 10.11621/npj.2014.0106.
17. Пяткина Е. С., Гринина Е. С., Рудзинская Т. Ф., Шипова Л. В. Современное состояние исследований личностных качеств сотрудников службы судебных приставов // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 12 (80). С. 167–171.
18. Швелева О. Б. К вопросу о проблемах деятельности федеральной службы судебных приставов России // Россия молодая: Сборник материалов XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2019. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41527724> (дата обращения: 27.05.2021).

Individual and personal markers of professional deformation of bailiffs

Ya. A. Korneeva, A. V. Korneeva, M. A. Tunkina, A. S. Yurieva

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia

The article is devoted to the individual and personal markers identification and description of professional deformation different types of bailiffs. Research methods are questioning and psychological testing, as well as statistical methods: descriptive statistics, two-stage cluster, multivariate variance and multiple regression analyzes. To identify seven professional deformation types, the author's questionnaire was used; to determine individual-personality markers was psychological testing methods, which are included in the base of the main battery of methods used in internal testing of employees. The study involved 277 employees of the federal bailiff service in the Arkhangelsk region. It has been established that such professional deformations as overcontrol, authoritarianism and conservatism are expressed for bailiffs. Individual-personal markers of professional deformations different types of employees were identified at the level of civic, volitional and communicative personality traits.

Keywords: professional deformation, bailiffs, professional performance, individual personality marker.

Личностные особенности работников локомотивных бригад, вовлеченных в ситуацию наезда

А. Г. Маклаков, Д. А. Фрейдинова

ЛГУ им. А. С. Пушкина. г. Санкт-Петербург

В статье представлены результаты научного исследования, связанного с изучением факторов, влияющих на благополучное проживание психоэмоциональной нагрузки, связанной с ситуацией наезда у работников локомотивных бригад пригородного движения поездов. Рассматриваются специфические стрессфакторы, проживаемые работниками в экстремальных ситуациях управления железнодорожным транспортом. Выделены отдельные характеристики личностных особенностей данной категории работников. Приведенные данные исследования свидетельствуют, что на благополучное проживание психоэмоциональной нагрузки оказывают влияние такие личностные особенности, как уровень саморегуляции, низкая тревожность и возможность разделять ответственность с другими в стрессовой ситуации.

Ключевые слова: профессиональный стресс, личностные особенности стрессоустойчивости, работник железнодорожного транспорта, профессиональное выгорание.

Актуальность проблемы обусловлена тем, что в условиях применения новых технологий в сфере железнодорожного транспорта существенно возрастает проблема безопасности труда, ценности кадров и профилактики профессионального стресса. Среди факторов увеличивающих количество ошибок и снижающих безопасность движения ключевыми остаются психологические особенности работников [2, 11, 14, 17]. Важными целями психофизиологического обеспечения являются поддержка и сохранение профессионального психического здоровья работников, выявление личностных особенностей, влияющих на благополучное проживание психоэмоционального стресса.

Деятельность работников локомотивных бригад строго регламентирована и подчинена нормативным предписаниям, обеспечивающим безопасность движения поездов. Деятельность, связанная с управлением транспортным средством (осуществляемая в системах «человек—машина»), сменный график работы, необходимость принимать решения в условиях дефицита времени и в соответствии с нормативными требованиями, высокая ответственность за жизнь и здоровье людей, высокий уровень постоянной готовности к принятию решений в критических ситуациях, непрерывный контроль в пути следования за показателями контрольно-измерительных приборов, запрещающими сигналами, состояниями контактной сети и железнодорожного полотна [2, 12, 13], а также взаимодействие с различными категориями граждан, в том числе в сложных конфликтных ситуациях — все это факторы служебной деятельности, которые являются источниками стресса для работников локомотивных бригад пригородного движения. В работе машиниста электропоезда случаются чрезвычайные ситуации и наезды (на людей, животных и автотранспорт), что добавляет в общую картину описания профессии экстремальную сторону и может привести к переживанию психотравматического опыта. Поэтому основное требование, предъявляемое к человеку и технике в экстремальных условиях — это их надежность [8, 15, 17].

Способность справляться со стрессовой ситуацией может зависеть от множества факторов: интенсивности самого стрессового воздействия, состояния физического и психического здоровья, особенностей личности (в том числе опыта реагирования на стресс), социальных факторов, таких как социальная поддержка [3, 7, 18].

В данной статье приводятся результаты исследования психологических аспектов переживания профессионального стресса, как возникновение специфического психофизиологического функционального состояния.

Следует отметить, что травматическое событие изначально было описано, как «выходящее за пределы нормальных событий». Травматическое событие — это краткосрочное, неожиданное воздействие, несущие угрозу, обладающие мощным негативным воздействием, и требующее от индивидуума экстраординарных усилий для того, чтобы справиться с последствиями воздействиями, травматическое событие оставляет неизгладимый след в психике индивидуума, в большей степени вероятности приводят к возникновению типичных симптомов ПТСР, быстрое восстановление нормального функционирования редко и маловероятно (например, естественные катастрофы, ДТП и т. д.). В DSM-IV данное понятие было су-

жено до критерия, включающего в себя некий опыт или субъективную реакцию не него, т. е. индивид был участником, свидетелем либо столкнулся с событием, которое включает смерть или угрозу смерти, или угрозу серьезных повреждений самому индивиду или другим людям [15].

Как правило, экстремальная ситуация возникает внезапно и не зависит от желания человека [8]. Поэтому наезд на человека, животное транспортное средство может оказать серьезное психотравмирующее воздействие на работника локомотивной бригады, а полученный негативный опыт может на протяжении длительного времени отражаться на психическом состоянии работника.

Эмоциональный стресс, который может пережить работник, при реальной или предполагаемой опасности, связанной с ситуацией наезда, предъявляет повышенные требования к личностным особенностям работника и связан с особенностями адаптации человека к психотравмирующим факторам. Как показывает анализ существующей научной литературы, совершенный наезд, даже не по вине машиниста поезда, в дальнейшем может спровоцировать переживание чувства вины и внутреннего конфликта, связанного с ответственностью за произошедшее. Более того, факт наезда может стать причиной возникновения эмоционального выгорания [1,3,9].

В тематической литературе описаны следующие личностные факторы, способствующие возникновению профессионального стресса: склонность к эмоциональной ригидности [20], интенсивной интериоризации обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственные дефекты и дезориентация личности [19].

Имеющиеся материалы позволяют говорить о том, что социальная поддержка способствует повышению стрессоустойчивости, и напротив недостаточная социальная поддержка усиливает пагубное действие стрессогенных факторов [7, 18].

При выполнении профессиональной деятельности, локомотивные бригады должны быть готовы к возникновению экстремальных ситуаций. В свою очередь, формирование готовности локомотивной бригады к действиям в опасных ситуациях связана с развитием у них эмоционально-волевых характеристик личности. Высокий уровень сформированности навыков саморегуляции способствует адекватному принятию решений в экстремальной ситуации [4, 8]. В тоже время низкая эмоционально-волевая саморегуляция личности может стать причиной, порождающие опасные ситуации [8].

Анализ происшествий на железнодорожном транспорте показывает, что из всех зафиксированных наездов на людей, животных и ав-

тотранспорт большая часть приходится на пригородное движение поездов. В представленной работе, были проанализировали данные по наездам за 2019 год в пригородном движении г. Санкт-Петербурга. Следует обратить внимание на то, что по сравнению с 2018 годом количество наездов в пригородном движении увеличилось с 19 случаев до 39 случаев. Именно данное обстоятельство и послужило толчком для проведения данного исследования, целью которого стало выявление личностных особенностей, способствующих благополучному проживанию эмоционального состояния травматического события и перенесению психоэмоциональной нагрузки, связанной с ситуацией наезда.

Материалы и методы

Целью проведенного исследования являлось изучение личностных особенностей, обуславливающих благополучное проживание работниками локомотивных бригад ситуаций, связанных с наездом.

В ходе исследования были изучены личностные особенности 39 работников локомотивных бригад пригородного движения поездов мужского пола, вовлеченных в ситуацию наезда в 2019 г. Санкт-Петербурга. Средний возраст группы работников 37 лет.

На основании оценки психического состояния были выделены две группы работников. Первая с нормальным функциональным состоянием после наезда — общая группа, вторая группа, где работники показали пограничные с нормой показатели функционального состояния после наезда — группа риска.

В ходе исследования были проанализированные данные возраста, стажа, а также показатели следующих методик: оценка простой сенсомоторной реакции (простой двигательной реакции — ПДР), методика оценки тревожности (тест Спилбергера—Ханина), 16-факторный личностный опросник Кеттелла (тест 16PF), методика определения уровня субъективного контроля (УСК).

Методика оценки времени простой сенсомоторной реакции (ПДР) позволяет определить быстроту и стабильность моторно-сенсорного реагирования. В качестве стимулов используются световые стимулы. Подсчитывается среднее значение времени просто-зрительно-двигательной реакции и его среднеквадратичное отклонение. Критериальное значение имеет величина средней скорости простой двигательной реакции и предельное отклонение показателей.

Опросник Ч. Д. Спилбергера, в адаптации Ю. Л. Ханина позволяет дифференцированно измерить тревожность как свойство личности и как состояние связанное с актуальной ситуацией. Личностная

тревожность – это устойчивая личностная черта, проявляющаяся в восприимчивости воздействия разнообразных стрессовых факторов. Ситуативная тревожность – восприимчивость человека в настоящий момент, проявляющаяся в напряжении, беспокойстве, озабоченности и нервозности.

Методика определения субъективного контроля (УСК) позволяет эффективно и быстро оценить сформированный у испытуемого уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями, направлена на выявление степени активности субъекта в достижении своих целей, уровня развития ответственности за происходящее.

Методика 16-факторный личностный опросник Кеттелла (тест 16PF) позволяет оценить индивидуально-психологические особенности личности по 16 относительно независимым факторам.

Исследование проводили с применением психодиагностического комплекса «УПДК-МК». Для оценки значимости различий средних значений использовался критерий Стьюдента.

Результаты и обсуждение

Работники локомотивных бригад при поступлении на работу проходят профессиональный психофизиологический отбор, в процессе которого выявляется уровень профессионально важных качеств [16] и собираются данные по личностным методикам, таким как 16-факторный личностный опросник Кеттелла (тест 16PF), методика определения уровня субъективного контроля (УСК).

При получении информации от оперативного дежурного о назезде специалист психофизиологического подразделения приглашает работника для проведения психофизиологического обследования и анализа функционального состояния [6]. В процессе данного обследования проводится оценка функционального состояния с помощью методик, оценивающих психофизиологические факторы (например, простой двигательной реакции – ПДР) и психическое состояние (методика оценки самочувствия, активности, настроения (тест «САН»), методика оценки тревожности (тест Спилберга–Ханина).

В результате сравнительного анализа выборки работников локомотивных бригад пригородного движения общей группы и группы риска по *t*-критерию Стьюдента выявлены значимые различия. Так, значимые различия наблюдаются между этими группами по методике оценки личностной и ситуативной тревожности Ч. Д. Спилберга в адаптации Ю. Л. Ханина на уровне значимости 0,05.

Средние показатели личностной тревожности относятся к низшему уровню (<30) – низкая тревожность. В группе риска данные по личностной тревожности выше, чем в общей группе. Но остаются на низком уровне.

Результаты проведенного сравнения локомотивных бригад из группы риска с представителями контрольной группы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Эмпирические значения по методике выявления личностной и ситуативной тревожности Ч. Д. Спилбергера

Личностные особенности	Общая группа	Группа риска	t-критерий Стьюдента	Достоверность
ЛТ (Спирбергер)	23,7±3,075	28,556±6,697	-2,898	P<0,01
СТ (Спирбергер)	23,93±3,22	27,72±7,25	-2,0043	P<0,01

Как следует из таблицы 1 представители локомотивных бригад из группы риска обладают существенно более высокими показателями как по личностной, так и по ситуационной тревожности. При этом показатели представителей общей группы работников относятся к низкому уровню проявления личностной и ситуационной тревожности.

В ходе анализа полученных результатов достоверные различия были выявлены между общей и группой риска по методике оценки простой сенсомоторной реакции (простой двигательной реакции – ПДР). Так, у работников общей группы показатель среднего значения времени простой двигательной реакции выше (выше скорость реакции), чем тот же показатель у работников в группе риска. Результаты сравнения по методике ПДР представлены в таблице 2.

Следует отметить, что при обработке выполнения методики оценки простой сенсорной реакции подсчитывалось среднее значение времени простой зрительно-двигательной реакции и его средне-

Таблица 2

Эмпирические значения по методике оценки простой сенсомоторной реакции

Личностные особенности	Общая группа	Группа риска	t-критерий Стьюдента	Достоверность
ПДР	276,77±6,49	305,17±1,24	-4,298	P<0,05

квадратичное отклонение. Граничное значение среднего показателя 360 мс [9]. В соответствии с существующими критериями можно говорить о том, что показатели обеих групп не выходят за пределы среднего значения. Тем не менее, значение времени простой зрительно-двигательной реакции у общей группы работников было несколько ниже (т. е. их реакция быстрее).

В ходе исследования группы испытуемых также сравнивались по уровню развития субъективного контроля. Методика определения уровня субъективного контроля УСК позволяет эффективно и быстро оценить сформированный у испытуемого уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями, то насколько активен субъект в достижении своих целей, а также оценить уровень развития ответственности за происходящие события.

Результаты проведенного сравнения представлены в таблице 3.

Таблица 3
Эмпирические значения по методике УСК

Личностные особенности	Общая группа	Группа риска	t-критерий Стьюдента	Достоверность
Ио (УСК)	3,9±1,49	4,11±0,83	-0,6222	
Ид (УСК)	5,2±1,32	5,33±0,97	-0,3953	
Ис (УСК)	4,33±1,6	4,61±1,28	-0,6481	
Ин (УСК)	3,1±0,96	3,33±1,41	-0,6058	
Ип (УСК)	3,56±0,89	3,06±0,99	1,748	
Им (УСК)	4,43±1,25	5,39±1,68	-2,08561	P<0,05
Из (УСК)	3,3±1,84	4,22±2,18	-1,4698	

Как следует из таблицы 3, достоверные различия между сравниваемыми группами работников локомотивных бригад были обнаружены по шкале интентаральности в области межличностных отношений. Так, у работников общей группы результаты по данной шкале ниже, чем тот же показатель у работников группы риска. Выявленная закономерность позволяет высказать предположение о том, что работники из группы риска в большей степени склонны переживать психотравмирующие события, участниками которых они оказались.

В таблице 4 представлены результаты сравнения работников из группы риска и представителей основной группы по тесту 16PF.

Как следует из таблицы 4, значимые различия по методике 16-факторного личностного опросника Кеттелла (тест 16PF) выявлены

Таблица 4

Эмпирические значения по 16-факторному личностному опроснику Кеттелла (тесту 16PF)

Личностные особенности	Общая группа	Группа риска	t-критерий Стьюдента	Достоверность
A (Кеттелл)	5,73±1,61	5,44±1,09	0,736121	
B (Кеттелл)	4,5±2,21	5,88±2,32	-2,04211	P<0,05
C (Кеттелл)	7,2±2,43	7,55±1,50	-0,62663	
E (Кеттелл)	5,97±1,99	6,38±1,04	-0,9639	
F (Кеттелл)	5,3±2,32	5,5±1,88	-0,32557	
G (Кеттелл)	6±2,043	5,39±1,33	1,255619	
H (Кеттелл)	6,77±2,54	7,39±1,41	-1,08747	
I (Кеттелл)	4,93±2,27	3,83±2,09	1,706042	
L (Кеттелл)	6,1±2,7	6,78±1,80	-1,04017	
M (Кеттелл)	5±1,72	5,06±1,98	-0,09857	
N (Кеттелл)	6,27±0,44	5,72±0,37	0,95262	
O (Кеттелл)	5,53±2,24	4,11±1,77	2,43676	P<0,05
Q1 (Кеттелл)	5,93±2,27	5,78±1,96	0,25284	
Q2 (Кеттелл)	6,03±1,67	6,11±1,45	-0,16973	
Q3 (Кеттелл)	8,43±2,12	8,06±1,95	0,67747	
Q4 (Кеттелл)	4,17±2,27	3,72±1,67	0,77580	

по фактору В (интеллект), показатели по данному фактору у работников из группы риска выше, чем у работников из общей группы. Также обнаружены значимые различия по фактору О (спокойствие–тревожность), у работников из общей группы показатели по данному фактору выше, чем у работников из группы риска.

Можно предположить, что выявленные с помощью теста 16PF закономерности свидетельствуют о склонности работников из группы риска постоянно «проигрывать» в памяти, перенесенные психотравматические обстоятельства.

На рисунке 1 представлены профили двух групп по 16-факторный личностному опроснику Кеттелла (тест 16PF).

Как следует из рисунка 1, работники из общей группы, с нормальным функционированием после наезда, имеют существенные отличия от других работников относящихся в группе риска. Можно предположить, что именно данные особенности личности в зна-

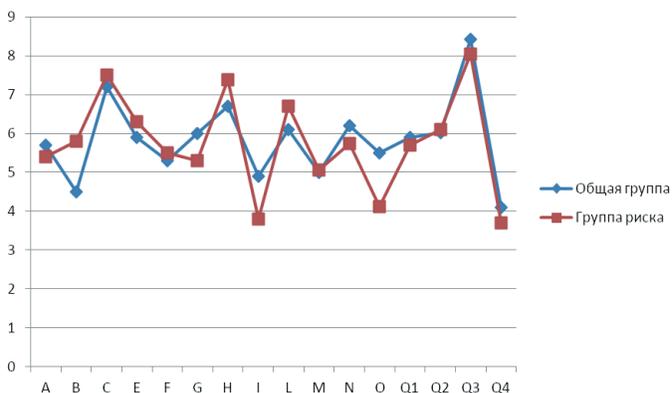


Рис 1. Результаты оценки личностных характеристик работников локомотивных бригад по двум группам по опроснику Кеттелла

чительной степени определяют характер переживаний в постстрессовый период.

Выводы

Анализ функционального состояния и личностных психологических особенностей работников локомотивных бригад позволяет сделать следующие выводы: работники из общей группы более легко справляются с последствиями стрессовой ситуации, поскольку обладают большей нервно-психической устойчивостью и реагируют на такие ситуации более мобилизовано и адаптивно. Работники из группы риска напротив при попадании в стрессовую ситуацию реагируют избыточно самоуверенно, не придавая значения собственным чувствам и не обращая внимание на физические недомогания. Работники из группы риска скорее склонны рационализировать собственные эмоциональные переживания и на собственные чувства ориентируются довольно редко. Для таких работников характерно более расслабленное отношение к жизни, редко тревожатся о будущем, в стрессовых ситуациях склонны преимущественно обвинять других.

Низкие показатели по шкале О 16-факторного опросника Кеттелла показывают, что отсутствие тревожности у работников группы риска, как мобилизационного фактора, может выступать причиной снижения функционального состояния после наезда.

Как следует из исследования, работники локомотивных бригад из общей группы показали высокий уровень функционально-

го состояния после возникновения психотравмирующей ситуации. При этом для представителей данной группы было характерно наличие высоких показателей простой двигательной реакции.

Работники из общей группы обладают более конкретным мышлением, что делает восприятие стрессовой ситуации более объективным без абстрактных негативных проекций, угрожающих образов для личной жизнедеятельности. Вероятно, все эти особенности и обуславливают возможность благополучного проживания психоэмоционального стресса.

Таким образом, успешное проживание работниками локомотивных бригад психоэмоционального стресса, связанного с ситуацией наезда поезда на людей или автотранспортные средства, будет зависеть от того, каким уровнем тревожности обладает работник, а также от того в какой степени он эмоциональной саморегулирован.

Очевидным следствием результатов данного исследования является обоснование необходимости организации с учетом показателей личностной тревожности и эмоциональной чувствительности работников локомотивных бригад психологической работы с целью профилактики проявления и развития посттравматического стрессового расстройства. Важно своевременно и верно диагностировать наличия у работника переживания травматической ситуации в процессе психологической беседы после наезда [10]. Поскольку, как показывает практика, вследствие переживания обстоятельств психотравмирующей ситуации у работников локомотивных бригад высока вероятность развития профессионального выгорания.

В свою очередь, своевременное проведение психокоррекционных мероприятий в целях профилактики возникновения отсроченных последствий травматического стресса позволяет поддерживать и продлевать профессиональное здоровье работника и сохранять его как можно дольше в профессии, предупреждать возникновения профессионального выгорания.

Результаты проведенного исследования также свидетельствуют о необходимости продолжения изучения постстрессового состояния работников локомотивных бригад, перенесших психотравмирующую ситуацию, связанную с выполнением ими профессиональных обязанностей.

Литература

1. Богданова В. Е., Сериков В. В. К вопросу о взаимосвязи личностной зрелости работников и нормативности их профессиональной деятельности // Мир психологии. 2019. № 1. С. 221.

2. Бухтияров И. В., Рубцов М. Ю., Юшкова О. И. Профессиональный стресс в результате сменного труда как фактор риска нарушения здоровья работника // Анализ риска здоровью. 2016. № 3. С. 110–121.
3. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: Пер Сэ, 2006. С. 288.
4. Васельцова И. А. Формирование эмоциональной устойчивости у студентов транспортного вуза в процессе профессионально-прикладной физической подготовки // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. 2012. № 10. С. 36.
5. Доклад В. М. Шахнаровича «Физиолого-техническое обеспечение контроля за состоянием машиниста в рейсе» // Железнодорожная медицина: материалы междунар. конф. М., 2003–2004. № 6–7. С. 136–139.
6. Занковский А. Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния // Институт психологии российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 1. С. 222–243.
7. Крюкова Т. Л., Арипова А. О. Восприятие значимости эмоциональной поддержки при стрессе и характеристики социальной сети личности // Вестник РУДН. Сер. «Психология и педагогика». 2019. Т. 16. № 2. С. 181–195 doi: 10.22363/2313-1683-2019-16-2-181-195.
8. Леженкина Т. И. Психологическая классификация опасных ситуаций в деятельности локомотивных бригад // Психологический журнал. 2009. № 2. С. 92–98.
9. Маклаков А. Г. Человек в экстремальных условиях деятельности // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. 2020. № 4. С. 165–180. doi: 10.35231/18186653_2020_4_165.
10. Методическое пособие для специалистов психофизиологических подразделений НУЗ ОАО «РЖД» на Октябрьской железной дороге по работе с работниками локомотивных бригад, совершившими наезд на людей, животных, транспортные средства. Октябрьская дирекция здравоохранения. СПб., 2016. С. 16–18.
11. Андропова Н. В. и др. Особенности профессионально важных качеств членов локомотивных бригад на железнодорожном транспорте // Гуманитарий: актуальные проблемы гуманитарной науки и образования. 2019. Т. 19. № 3. С. 320–322.
12. Руководство по психодинамической диагностике. RDM-2. В 2 т. Т. 1 / Под ред. В. Линдгарди, Н. Мак-Вильямс. М.: Класс, 2019. С. 244–245.

13. Сериков В. В., Рубцов М. Ю. Личностные особенности и функциональное состояние организма энергодиспетчеров железнодорожного транспорта // Пермский медицинский журнал. 2020. Т. XXXVII. № 5. С. 95–104. doi: 10.17816/pmj37595-104.
14. Смирнова М. В. Роль личностного фактора в преодолении последствий профессионального стресса у сотрудников профессий экстремального профиля (на примере машинистов поездов) // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. 2016. № 2. С. 13.
15. Стручалин В. Г., Нарусова Е. Ю., Навценя В. Ю. Охрана труда членов локомотивных бригад с учетом возрастания напряженности труда // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2020. № 3. С. 180–182.
16. Сборник нормативных документов психофизиологической службы локомотивного хозяйства. М., 2004.
17. Цуканова Е. В. Стресс как деструктивное психоэмоциональное состояние и фактор риска в управлении транспортными средствами // Транспортное право и безопасность. 2020. № 1. С. 201–202.
18. Cai W.-P., Pan Y., Zhang S.-M., Wei C., Dong W., Deng G.-H. Relationship between cognitive emotion regulation, social support, resilience and acute stress responses in Chinese soldiers: exploring multiple mediation model // Psychiatry Res. 2017. V. 256. P. 71–78. doi: 10.1016/j.psychres.2017.06.018.
19. Hartzband P., Groopman J. Physician Burnout, Interrupted // N. Engl. J. Med. 2020. V. 382. P. 2485–2487 doi: 10.1056/NEJMp2003149.
20. Occupational stress and stress prevention in specific occupations. URL: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasof-work/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_250122/lang--en/index.htm.

Personal characteristics of locomotive crew workers involved in a collision situation

A. G. Maklakov, D. A. Freidinova

A. S. Pushkin Leningrad State University, St Petersburg

The article presents the results of a scientific study related to the study of factors affecting the safe living of the psychoemotional load associated with a collision situation among workers of locomotive brigades of suburban train traffic. The article deals with specific stress factors experienced by employees in extreme situations of rail transport management. Separate characteristics of personality characteristics of stress resistance of this category of

workers are highlighted. The cited research data indicate that such personal characteristics as low anxiety and the ability to share responsibility affect a prosperous life.

Keywords: occupational stress, personality characteristics of resistance to stress, railway worker, occupational burnout.

Личные и деловые качества кандидатов на службу в ОВД с различной степенью готовности выполнять служебную деятельность

Н. В. Мартиросова, Я. А. Корнеева, А. В. Корнеева, М. А. Тункина

*ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет
им. М. В. Ломоносова», martirosova2012@yandex.ru, ya.korneeva@narfu.ru*

В статье рассмотрены вопросы реализации в органах внутренних дел нового подхода к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения системы МВД России, обсуждены методы и методики, используемые психологами в рамках профессионального психологического отбора, выделены наиболее важные личные и деловые качества сотрудников различных категорий назначения. Материалы исследования собраны в рамках реализации совместного исследовательского проекта, в котором приняли участие 634 кандидата на службу в органы внутренних дел. Личные и деловые качества обследованных измерялись в соответствии с перечнем психологических тестов, регламентированных к применению на этапе профессионального отбора в органы внутренних дел МВД России. Полученные результаты позволили сделать выводы о различиях, наблюдавшихся на уровне гражданских, мотивационных, волевых и интеллектуальных свойств личности у кандидатов рекомендованных на службу в ОВД, не рекомендованных к походу на службу и молодых специалистов, уволившихся на первом году службы.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, личные и деловые качества, профессиональная пригодность, кандидаты на службу, органы внутренних дел.

Исследование выполнено при финансовой поддержке проекта FSRU-2020-006 в рамках выполнения Государственного задания на проведение фундаментальных научных исследований по теме «Оценка психологических рисков в профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля», 2020–2022.

Введение

Интерес к проблеме профессионального психологического отбора связан с государственной задачей совершенствования работы органов внутренних дел. Одна из важнейших составляющих профессионального психологического отбора психологическая диагностика профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу к выполнению задач в сложных и экстремальных условиях деятельности.

Личные и деловые качества, а также факторы риска девиантного (общественно опасного) поведения кандидатов на службу в подразделения органов внутренних дел определены Правилами профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденные Правительством Российской Федерации от 06 декабря 2012 года № 1259 [2, с. 2].

В этих правилах сформулирована формализованная модель отбора кандидатов в ОВД, смысл которого заключается в комплексном рассмотрении кадровыми психологами и специалистами центров психофизиологической диагностики вопросов о профессиональной психологической пригодности граждан к службе в ОВД [10, с. 42].

В соответствии с Правилами профессионального психологического отбора в органах внутренних дел профессиональная психологическая пригодность определяется как уровень развития личных и деловых качеств, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [10, с. 42].

Определены личные и деловые качества, подлежащие изучению в ходе комплексных обследований психологами по работе с личным составом:

- уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах;
- эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;
- уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности; внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;
- уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;

- зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;
- особенности мотивационной сферы личности [5, с. 101].

Среди современных исследований профессиональной пригодности сотрудников ОВД можно выделить исследование Л. Ю. Нежкиной, И. В. Ярославцевой, О. Ю. Капустюк, выделяющие качества, которые должны быть свойственны сотруднику ОВД [12, с. 184]:

- ценностные ориентации: интерес к работе, честность, ответственность, самоконтроль, трудолюбие позитивное, отношение к человеку;
- базисные убеждения: справедливость, доброжелательность, открытость к окружающему миру, способность контролировать ситуацию, самооценку;
- адекватную самооценку: способность осознавать свои положительные и отрицательные качества; умение воспринимать критику, делать выводы и воспитывать в себе положительные качества;
- мотивацию: ответственность за выполнение работы, достижение высоких результатов в деятельности; самообразование;
- коммуникативные качества: умение и способность работать с людьми; деликатность, выдержка; вежливость; организаторские способности; умение разрешать конфликтные ситуации;
- адаптивность: способность регулировать свое поведение, реально воспринимать действительность, оценивать свою роль в коллективе, ориентироваться на соблюдение общепринятых норм поведения.

При этом М. И. Марьин и коллеги выделяют в структуре профессионально важных качеств личности сотрудника правоохранительной деятельности такие, как гражданская зрелость, патриотизм, высокая общественная активность, глубокое уважение к закону, социальные ценности правового государства, честь и достоинство граждан, высокое нравственное сознание, твердость моральных убеждений, чувство долга [9, с. 16].

Рассматривая профессионально важные качества личности сотрудников ОВД, исследователи все больше обращают внимание на ценностно-мотивационные характеристики специалистов, определяющие профессиональное поведение [13, с. 218].

В связи с чем, мы считаем ценным применить, подход Е. А. Климова к оценке профессиональной пригодности, включающий сле-

дующие субъектные компоненты: гражданские качества и система ценностей и убеждений; отношение к труду в целом и профессии в частности; дееспособность общая; специальные способности; профессиональная подготовленность [6, с. 3].

На основании теоретического анализа мы получили следующее соотношение компонентов профессиональной пригодности (по Е. А. Климову), профессионально важных качеств (блоков ПВК) и закреплённых в Постановлении Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 личных и деловых качеств, которое представлено в таблице 1.

Данный подход позволяет проанализировать, выраженность личных и деловых качеств субъектного компонента профессиональной пригодности, показать максимальные различия у кандидатов в органы внутренних дел с различной степенью готовности выполнять служебную деятельность, а также выявить психологические факторы увольнения сотрудников на первом году службы.

Цель настоящего исследования – выявить и описать личные и деловые качества кандидатов на службу в органы внутренних дел с различной степенью готовности выполнять служебную деятельность, а также выявить психологические факторы увольнения сотрудников на первом году службы.

Гипотеза исследования: кандидаты на службу в органы внутренних дел, не рекомендованные к службе на этапе профессионального психологического отбора, и молодые сотрудники, уволившиеся на первом году службы, имеют схожий уровень выраженности личных и деловых качеств из числа гражданских и мотивационных характеристик.

Материалы и методы исследования

Материалы исследования собраны в рамках реализации совместного исследовательского проекта с профессорско-преподавательским составом кафедры психологии Северного (Арктического) федерального университета им. М. В. Ломоносова в период января–декабря 2020 года, в котором приняли участие 634 кандидата на службу в органы внутренних дел Архангельской области. Из них 62% мужчин и 38% женщин в возрасте от 18 до 46 лет (средний возраст: $26,9 \pm 6,12$ лет).

Согласно Правил профессионального психологического отбора все обследуемые распределились следующим образом: 28,9% – рекомендованы, 48,9% – рекомендованы условно, 22,2% – не рекомендованы. Уволились на первом году службы – 6,5% обследованных. Из них 4,9% – в период испытательного срока, 1,6% согласно п. 2 ч. 2

Таблица 1

Соотношения понятий качеств профессиональной пригодности, предложенных Е. А. Климовым, и качеств, рассматриваемых при отборе кандидатов на службу в ОВД

Компонент пригодности по Е. А. Климову	Группы ПВК	Личные и деловые качества согласно Постановлению Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 г. (пункт 6)
1. Гражданские качества	Нравственные качества личности и убеждения	Уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали (пункт «Д»)
2. Отношение к труду и профессии	Характеристики мотивационной сферы личности	Самооценка, особенности мотивационной сферы личности (пункт «Ж»)
	Самоотношение/самооценка, Качества личности, отражающие отношение к труду (добросовестность, трудолюбие и др.)	
3. Дееспособность общая	Характеристика состояния (активности)/психологические характеристики	Внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело (пункт «Г»)
4. Единичные, специальные способности (ПВК)	Познавательные / интеллектуальные способности	Работоспособность (пункт «В»)
	ПВК волевой сферы личности	Уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах (пункт «А»)
	ПВК эмоциональной сферы личности	Уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности (пункт «В»)
5. Навыки, выучка, знания, опыт	Коммуникативные ПВК	Эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость (пункт «Б»)
	Организаторские способности и самоконтроль как интегральное ПВК	Не выявлено
	стаж, общий уровень образования	Зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности (пункт «Е»)
		Не выявлено

ст. 82 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Личные и деловые качества измерялись посредством перечня основных психологических тестов, регламентированных к применению на этапе профессионального отбора в органы внутренних дел в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06 декабря 2012 года № 1259:

1. Прогрессивные матрицы Равена (Д. Пенроуз, Дж. Равен). Методика предназначена для диагностики уровня интеллектуального развития и оценивает способность к систематизированной, планомерной, методичной интеллектуальной деятельности (логичность мышления).
2. «Аналогии» (У. Гордон). Методика предназначена для диагностики мышления, его словесно-логической составляющей. Она выявляет, насколько человек обладает умением понимать сложные логические отношения, выделять абстрактные связи.
3. Тест общего культурного уровня, словарного запаса, образованности «Словарь» (Дж. Фланаган, 1957) адаптирован В. А. Чикер (1981). Методика проверяет общий культурный уровень, словарный запас, образованность.
4. Краткий отборочный тест (КОТ) Э. Ф. Вандерлика в адаптации В. Н. Бузина. Тест предназначен для диагностики общего уровня интеллектуальных способностей.
5. Модифицированный вариант методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина (М-профиль).
6. Многомерный метод исследования личности (ММИЛ) С. Хатухэй и Дж. Маккинли в адаптации Ф. Б. Березина, М. П. Мирошниковой.
7. Опросник «Оценка уровня развития волевой регуляции» (ВСК) А. Г. Зверкова, Е. В. Эйдмана.
8. Методика изучения правосознания Л. А. Ясюковой.
9. Методика «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями» Е. Г. Ксенофонтовой.

Методики обрабатывались с помощью помощью аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр», предназначенный для комплексной оценки уровня развития широкого спектра профессионально важных качеств, психологических и психофизиологических свойств и характеристик функционального состояния по результатам выполнения тестовых заданий и их комбинаций.

Статистический анализ данных проводился с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics v. 23 с использованием методов описательных статистик, многомерного дисперсионного (MANOVA) анализа.

Результаты исследования

С целью выявления различий в выраженности личных и деловых качеств кандидатов на службу в ОВД с различным соответствием профессионально-психологической пригодности применён многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных были рассмотрены личные и деловые качества, измеренные с помощью рекомендованных методик (прогрессивные Матрицы Равена, «Аналогии», «Словарь», КОТ, М-профиль, ММИЛ, опросник ВСК, методика изучения правосознания, «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями»). Фиксированными факторами явилась отнесенность к одной из групп профессиональной психологической пригодности: рекомендован, рекомендован условно, не рекомендован или уволился на первом году службы. Согласно данным многомерных тестов (След Пиллая 0,501, $F = 1,637$ при $p < 0,001$), статистически значимые различия наблюдаются в выраженности личных и деловых качеств кандидатов на службу в ОВД.

Внимание авторов привлек аспект рассмотрения влияния степени сформированности мышления молодых специалистов. С точки зрения Ж. Пиаже концепция развития мышления, прежде всего, основана на взаимодействии между организмом и окружающей средой. В нашем случае профессиональной средой. Развитие когнитивных процессов представляет собой результат постоянных попыток индивидуума адаптироваться к изменениям окружающей среды, выводящим его из равновесия, и тем самым компенсировать эти изменения. Таким образом, внешние воздействия заставляют организм либо видоизменять существующие структуры активности, если они уже не удовлетворяют требованиям адаптации, либо, если это понадобится, вырабатывать новые структуры [5, с. 101]. Данный взгляд Ж. Пиаже, позволил обратить внимание авторов статьи на сравнение процессов адаптации молодых сотрудников в группах, продолживших службу и уволившихся на первом году службы по собственному желанию.

Как видно из данных таблицы 2, наблюдаются схожие особенности личных и деловых качеств у сотрудников, уволившихся на первом году службы, и кандидатов, не рекомендованных на службу в органы внутренних дел. Для них характерны более низкий уровень

Таблица 2

Сравнительный анализ выраженности личностных и деловых качеств кандидатов на службу в ОВД с различным выводом о профессиональной психологической пригодности по итогам применения MANOVA (n = 634)

Параметр	Методика	M±SD для группы уволившихся на 1-м году службы	M±SD для группы не рекомендован	M±SD для группы рекомендован	M±SD для группы рекомендован условно	p по результатам одномоментных тестов
Правосознание в правовой сфере	Правосознание	3,8±1,53	3,8±1,39	4,8±1,68	4,1±1,50	0,001
Правосознание в бытовой сфере	Правосознание	6,0±1,70	6,1±1,81	6,7±1,67	6,4±1,67	0,013
Правосознание в деловой сфере	Правосознание	5,1±1,84	5,2±1,63	6,0±1,67	5,3±1,71	<0,001
Правосознание в гражданской сфере	Правосознание	6,0±2,29	5,8±2,17	6,6±2,15	6,1±2,13	0,013
Общий уровень правосознания	Правосознание	5,3±1,89	5,5±1,71	6,2±1,37	5,6±1,67	0,001
Отношение к труду и мотивация профессиональной деятельности						
Потребность в хороших условиях работы	М-профиль	7,5±2,03	6,9±2,14	6,4±2,19	7,0±1,94	0,003
Потребность в формировании и поддержке долгосрочных стабильных отношений	М-профиль	6,8±1,93	6,8±2,03	6,1±2,29	6,7±1,90	0,003
Стремление к достижениям	М-профиль	4,3±1,76	4,6±2,04	5,7±2,03	4,9±2,04	0,001

Параметр	Методика	M±SD для группы уволившихся на 1-м году службы	M±SD для группы не рекомендован	M±SD для группы рекомендован	M±SD для группы рекомендован условно	р по результатам однократных тестов
Самосовершенствование	М-профиль	4,9±2,06	4,3±1,94	5,2±2,05	4,7±2,09	0,001
Интересная и полезная работа	М-профиль	4,0±1,64	4,4±1,82	5,3±1,81	4,6±2,00	0,001
Тревога и депрессивные тенденции	ММИЛ	5,2±1,84	5,5±2,03	4,6±1,72	5,3±2,03	0,003
Социальная интроверсия или III социальных контактов	ММИЛ	5,8±1,63	5,9±1,91	5,2±1,73	6,0±1,98	0,001
Единичные, специальные способности и ПВК: познавательные/интеллектуальные свойства						
Продуктивность	Матрицы Равена	6,2±1,86	5,7±2,26	7,1±1,94	5,9±2,16	0,001
Скорость	Матрицы Равена	3,8±0,62	3,7±0,60	3,8±0,49	3,6±0,73	0,002
Точность	Матрицы Равена	7,9±1,93	7,4±2,62	8,7±1,64	7,8±2,14	0,001
Продуктивность	Аналогии	4,7±1,66	4,8±1,98	6,2±1,65	5,3±1,94	0,001
Скорость	Аналогии	5,6±1,73	5,7±1,64	6,5±1,34	5,9±1,76	0,001
Точность	Аналогии	5,3±1,60	5,5±2,04	6,6±1,51	5,9±1,76	0,001
Эффективность	Аналогии	5,1±1,55	5,1±2,09	6,7±1,67	5,7±1,91	0,001
Скорость	Словарь	4,5±1,80	4,5±1,89	5,3±1,63	4,5±1,92	0,001
Точность	Словарь	5,0±1,82	5,6±1,97	6,5±1,84	6,0±2,02	0,001
Эффективность	Словарь	4,7±1,54	5,4±1,94	6,6±1,76	5,8±1,99	0,001
Скорость	КОТ	5,9±1,60	6,0±1,46	6,7±1,31	6,2±1,48	0,001

Продолжение таблицы 2

Параметр	Методика	M±SD для группы уволившихся на 1-м году службы	M±SD для группы не рекомендован	M±SD для группы рекомендован	M±SD для группы рекомендован условно	p по результатам одномоментных тестов
Точность	КОТ	6,5±2,21	7,1±2,09	8,0±1,68	7,4±2,07	0,001
Эффективность	КОТ	6,1±2,10	6,6±2,14	7,8±1,57	7,0±2,03	0,001
Единичные, специальные способности и ПВК: волевые качества						
Волевой самоконтроль	ВСК	6,8±1,69	6,5±1,61	7,2±1,60	6,5±1,63	0,001
Настойчивость	ВСК	6,5±1,64	6,2±1,63	6,8±1,51	6,2±1,58	0,001
Самообладание	ВСК	6,4±1,51	6,0±1,37	6,6±1,43	6,1±1,45	0,001
Общая интернальность	УСК	5,9±1,54	5,9±1,81	7,3±1,48	6,1±1,54	0,001
Интернальность в профессиональной деятельности	УСК	5,6±1,57	5,9±1,81	7,2±1,48	6,0±1,61	0,001
Интернальность в межличностном общении	УСК	5,7±1,80	5,6±2,06	6,9±1,70	5,8±1,76	0,001
Готовность к деятельности	УСК	5,6±1,57	5,9±1,69	7,2±1,41	6,0±1,53	0,001
Интернальность в семейных отношениях	УСК	5,2±1,78	4,9±2,08	6,0±1,92	5,2±1,79	0,001
Интернальность в области здоровья и болезни	УСК	5,2±1,35	5,4±1,44	6,1±1,26	5,5±1,41	0,001
Интернальность в достижениях	УСК	5,8±1,70	5,6±1,65	6,6±1,28	5,9±1,54	0,001
Интернальность в неудачах	УСК	5,4±1,48	5,6±1,62	6,4±1,36	5,6±1,44	0,001

правосознания в правовой и бытовой сферах, а также общий уровень правосознания.

Для представителей этих двух групп более выраженными являются мотивы в формировании и поддержке долгосрочных стабильных отношений, а также в хороших физических условиях работы. Данные мотивы не могут в полной мере быть реализованы на службе в органах внутренних дел, что могло быть одной из психологических причин увольнения сотрудников на первом году службы.

При этом кандидатов, рекомендованных на службу в органы внутренних дел, отличают более выраженные мотивы стремления к достижениям, интересной и полезной работе, динамичному самосовершенствованию. Следует отметить, что данные мотивы отражают направленность сотрудников на содержание их служебной деятельности, интерес, а также желание достичь высоких результатов.

Относительно познавательных и интеллектуальных свойств, следует отметить более сниженный уровень продуктивности, скорости, точности и эффективности (по методике «Аналогии») выявлен у молодых сотрудников, уволившись на первом году службы и кандидатов, не рекомендованных к службе. Что подтверждается и данными методик «Словарь» и КОТ. По данным матриц Равена таких различий не обнаружено. Методика «Аналогии» выявляет понятийное мышление, основанное на логических умозаключениях, что, несомненно, является важной характеристикой для деятельности в органах внутренних дел. Более высокий уровень общей эрудиции, гибкости мышления является значимыми свойствами. Различия в выраженности этих свойств у групп с различной степенью пригодности к деятельности в ОВД, может быть обусловлено наличием соответствующей мотивации к профессиональной деятельности, что приводит к постоянному саморазвитию и стремлению максимально соответствовать должности.

Наибольшие отличия в группах сравнения касались данных связанных с оценкой таких личных и деловых качеств, как степень выраженности интернальности.

Полученные данные продемонстрировали, что средний показатель оценки профессиональной интернальности в рассматриваемых группах имеет существенные отличия ($p < 0,01$). Так, показатели шкал общей интернальности, а также интернальности в области достижений и интернальности в области межличностных отношений в группе продолживших службу сотрудников имеют существенно более высокие оценки ($p < 0,01$). Очевидным является то, что более высокие показатели интернальности обследованных подчеркивают, как степень интернальности, так и уровень адаптационного потен-

циала сотрудников [9, с. 16]. Можно констатировать, что данная категория молодых сотрудников характеризуется более осознанным выбором решений, хорошей социальной адаптированностью личности, приспособляемостью к различным аспектам профессиональной жизни. В свою очередь потенциал адаптации напрямую связан со скоростью восприятия или реагирования индивида на внешние стимулы, уровнем интеллектуального потенциала человека [2, с. 368], а значит, выявляет отличительную способность к успешному процессу самоиндексации в профессии и решению проблем, связанных с формированием новых способностей, определяющих успешность в любой деятельности правоохранительной системы. Более высокая степень интернальности свидетельствует о достаточном уровне приспособления молодых специалистов. В нашем случае специалисты данной группы в большей мере готовы к осознанию того, что их жизнь в профессии зависит от них самих, наличия возможности изменять себя и профессиональную среду, управлять ею. Данным специалистом так же присуще адекватное восприятие окружающего мира и легкая адаптация в профессии.

Выводы и практические рекомендации

Полученные результаты позволили сделать вывод о том, что различия в выраженности личных и деловых качеств кандидатов, рекомендованных на службу в ОВД от не рекомендованных и сотрудников, уволившихся на первом году службы, наблюдаются на уровне гражданских, мотивационных, волевых и интеллектуальных качеств. Ведущую роль в прогнозировании их будущей профессиональной успешности и пригодности играют более высокий уровень интернальности, содержательная мотивационная направленность (стремление к достижениям, самосовершенствование, интересная и полезная работа), а также правосознание, особенно в правовой сфере.

Эти критерии важно учитывать при проведении профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД, что позволит снизить риск увольнений сотрудников на первом году службы.

Опыт организации и осуществления психологического обеспечения при работе с персоналом убедительно показывает, что напротив проблемы профессиональной адаптации провоцируют снижение мотивации к службе, разочарованию в выборе профессии, заболеваниями, увольнению и др.

Анализ трудностей, испытываемых сотрудниками в процессе службы, выявляет следующие факторы, затрудняющие процесс адаптации:

- недостаток общих и профессиональных компетенций;
- недостаток общих и профессиональных компетенций руководителей;
- недостаточная мотивация человека к эффективному исполнению служебных обязанностей;
- неготовность к принятию ответственности за любые поступки на службе и личной жизни, внутриколлективному и медианному обсуждению совершаемых действий, как представителем государственной власти;
- сложности в преодолении психологического барьера смены служебной обстановки, в том числе связанной с возникновением экстремальных и чрезвычайных условий деятельности;
- конфликтные отношения в коллективе;
- недостаточная помощь со стороны руководителей.

Оказание психологической помощи в профессиональной адаптации является одним из направлений деятельности психолога. Процесс адаптирования молодых специалистов обуславливает необходимость реализации программ по повышению интернальности, уверенности в себе и успешности выбранной профессии молодых специалистов.

Литература

1. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2011. № 49 (часть I). Ст. 7020.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. 2012. № 50 (часть VI). Ст. 7075.
3. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса // Психологический журнал. 2006. № 2. С. 113–123.
4. Годфруа Ж. Что такое психология: Т. 2 (1). Пер. с фр. М.: Мир, 1992.
5. Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика. 2015. № 3 (62).

6. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учебник для вузов. М.: Культура и спорт—Юнити, 1998.
7. Ксенофонтов А. М., Новикова И. А., Соловьев А. Г., Корехова М. В. Профилактика психологической дезадаптации сотрудников правоохранительных органов в штатных и экстремальных условиях служебной деятельности // Методические рекомендации. Архангельск: Северный государственный медицинский университет, 2011.
8. Куприн А. А. Специфика понимания адаптации в современной социальной психологии. М.: Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2009. С. 189.
9. Мальцева Т. В., Петров В. Е., Сафронов А. Д., Марьин М. И. Психологическая подготовка сотрудников полиции к профессиональной деятельности: учеб. метод. пособие. М.: Руза—МОФ МосУ МВД России, 2014.
10. Мартиросова Н. В., Ксенофонтов А. М. Психология служебной деятельности: учебное пособие. Архангельск: Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова, 2019. С. 42–54.
11. Мартиросова Н. В., Ксенофонтов А. М. Личностные регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации: Материалы международной научно-практической онлайн-конференции, 22–23 октября 2020 года. М.: Знание-М, 2020. С. 897–906.
12. Нежкина Л. Ю., Ярославцева И. В., Капустюк О. Ю. О профессиональной компетентности сотрудника органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2014. № 1. С. 184–188.
13. Плаксин А. А. Ценностно-смысловой подход в воспитании профессиональной готовности сотрудников органов внутренних дел к реализации основных принципов деятельности полицейского // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2011. № 2. С. 217–221.

Personal and business qualities of candidates for service in ATS with different degree of willing to perform service activities

N. V. Martirosova, Ya. A. Korneeva, A. V. Korneeva, M. A. Tunkina

*Federal University named after M. V. Lomonosov University (NArFU),
Arkhangelsk, Russian Federation, martirosova2012@yandex.ru,
ya.korneeva@narfu.ru*

In the article pursuant to the resolution of the Russian Federation of December 6, 2012 № 1259 “Approval of the internal affairs bodies of the Russian Federation” psychologists within the framework of professional psychological selection, highlighted the most important personal and business qualities of employees. The research materials were collected as part of a joint research project of the region, 634 employees of the office management service in the internal authorities of the Arkhangelsk region took part. Personal and business qualities, measured by means of basic psychological tests, are regulated by the use of a selection procedure in internal affairs. The results obtained allowed us to conclude that differences in the characteristics of personal and business qualities of candidates recommended for service in the police department from those not recommended and employees who quit in the first year of service are observed at the level of civil, motivational, volitional and intellectual properties.

Keywords: professional psychological selection, personal and business qualities, professional suitability, candidates for service, internal affairs bodies.

Предпосылки развития эмоционального интеллекта специалиста

С. Г. Погосян

*Академия государственного управления РА, Ереван, Армения,
sonapoghosyan@paara.am*

В статье рассматривается вопрос развития эмоционального интеллекта специалиста. Анализируются результаты исследования, целью которых было выявление эмоционального интеллекта и направленности личности студентов-педагогов и психологов. При сравнении результатов эмоционального интеллекта у студентов-педагогов и психологов, мы находим, что именно психологические знания являются фактором, которые способствуют развитию эмоционального интеллекта.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, личность, специалист, развитие, исследование.

Современный быстро изменяющийся мир ставит новые задачи перед образовательной системой, особенно вузовской, где подчеркивается подготовка именно квалифицированного специалиста. Хотя в нашей стране система образования находится в процессе становления, тем не менее, внедряются новые методы обучения, которые направлены не только приобретению знаний, но и таких психологических качеств и способностей, которые в будущем обеспечат успешность деятельности специалистов. Можно особо подчеркнуть, что развитие психологических качеств становится вызовом современного мира к специалисту. Предпосылки развития психологических качеств уже создаются в вузовском обучении. Роль психологических качеств особенно подчеркивается для специалистов педагогической деятельности. Среди важных психологических качеств для специалистов педагогической деятельности мы особо подчеркиваем роль эмоционального интеллекта, так как сегодня в профессиональной деятельности педагога возрастают требования к эмоциональной сфере. Вы-

сокий уровень эмоционального интеллекта может способствовать успешной педагогической деятельности, созданию хороших межличностных отношений и предотвращения эмоционального выгорания.

Эмоциональный интеллект исследовалась разными авторами, имеет разные определения, есть многочисленные подходы, также подчеркивается его важность для эффективной деятельности личности. Но именно что, какие факторы способствуют развитию эмоционального интеллекта, еще остаются не разрешенными. Не сомневаясь в важности эмоционального интеллекта в деятельности личности нужно выявить, что именно способствует его развития. И если предлагать гипотезу, что именно в вузовском обучении развивается эмоциональный интеллект, то нужно внедрять такие предметы, которые способствуют его развитию. Мы предполагаем, что именно психологические знания являются фактором, которые способствуют развитию эмоционального интеллекта.

Обращаясь к разным трактовкам эмоционального интеллекта, интересен подход М. Манойлова, по которому эмоциональный интеллект -это способность осознать, воспринять и регулировать как собственные, так чужие эмоциональные состояния. Эмоциональный интеллект интегративное понятие, который включает в себе эмоции и волю. В данной модели выделяются две аспекты: внутриличностная и межличностная или социальная. Первый аспект включает в себе осознание собственных чувств, самоуверенность, ответственность, самоуправление, активность, гибкость, открытость к новому, оптимизм, заинтересованность. Второй аспект включает общительность, эмпатию, уважение к другим людям, способность адекватно оценить и предвидеть межличностные отношения, умение работать в группе [6].

Эмоциональный интеллект состоит из четырех компонентов, которые характеризуют личностную и социальную компетентность. Личностная компетентность складывается из самосознания и навыков самоуправления. Это способность распознавать собственные эмоции и управлять, контролировать поведение. Самосознание четкое осознание собственных эмоций, а самоуправление способность использовать свое понимание.

Социальная компетентность – это способность понимать чувства, мотивы поведения других людей, чтобы улучшить качество отношений. Здесь выделяются две навыки. Первое -это социальное понимание – способность понимать эмоции других людей, благодаря которому мы пониманием эмоции, чувств, потребности и задачи других людей, чувствуем комфортно в обществе. А второе управле-

ние отношениями, успешное управление межличностными взаимоотношениями [5].

Итак, способности эмоционального интеллекта обеспечивают успешность психической деятельности по распознаванию, пониманию, управлению эмоциями, вследствие чего человек имеет возможность эффективно адаптироваться к внутренним и внешним эмоциональным событиям.

Также есть исследования, которые доказывают, что те у кого развита адекватная способность понимать и регулировать свои эмоции, лучше справляются со стрессом, могут регулировать свои негативные эмоции [12].

Из сказанного можно сделать вывод, что для эффективной деятельности и преодоления стресса нужно развивать эмоциональный интеллект.

Рассматривая результаты наших исследований, целью которых было выявление эмоционального интеллекта и направленности личности студентов-педагогов и психологов, можно сказать, что уровень эмоционального интеллекта невысокий. В исследовании использовали метод тестирования, выбрали тест эмоционального интеллекта Н. Холла и тест Айзенка по определению темперамента [8, 11]. Исследование проводили среди 60 студентов, из которых 30 студенты-психологи, 30 студенты-педагоги.

Из рисунка 1 видно, что шкалы эмоциональная осведомленность, самомотивация, эмпатия, распознавание эмоций других людей имеют средний уровень. А управление собственными эмоциями имеет низкий показатель. Эмоциональная осведомленность основа

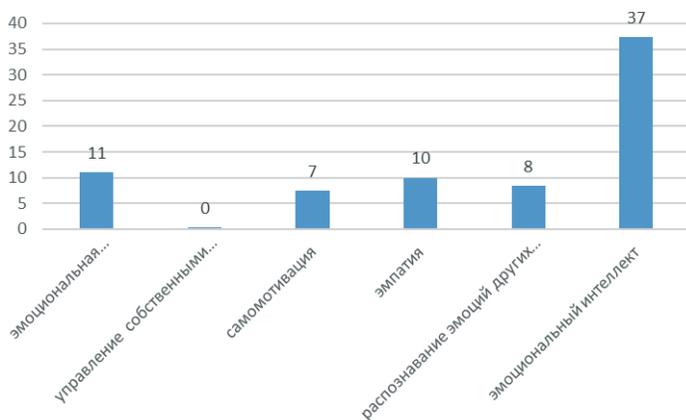


Рис. 1. Средние показатели эмоционального интеллекта студентов-педагогов (n = 30)

строения хороших межличностных отношений. Обобщая результаты можно сказать, что студенты-педагоги не во всех ситуациях могут понять и осознать свои эмоции. Они с трудом управляют собственными эмоциями. В межличностных отношениях иногда могут понять эмоции других людей, сопереживать, воздействовать на эмоциональное состояние других людей. Слабо развитая способность к эмпатии не позволяет устанавливать межличностные отношения с людьми и понимать их чувства и желания, из за чего может возникнуть непонимание. Здесь уместно подчеркнуть мысль В. Колера из книги И. Андреева, что эмпатия в большей мере является пониманием, чем разделением эмоционального состояния. По его мнению понимание других людей может быть достигнуто средством наблюдения интерпретаций действий и движений [1, с. 203]. Обобщая результаты исследования, можно сказать, что у студентов педагогов уровень эмоционального интеллекта низкий, а это означает, что они имеют трудности в осознании и управлении как собственных эмоций, так и других.

Результаты исследования эмоционального интеллекта у студентов-психологов (рисунок 2) показали, что у них уровень эмоционального интеллекта средний.

У студентов-психологов тоже низкие показатели по управлению собственными эмоциями, то есть они с трудом управляют собственными эмоциями. У них высокие показатели по критериям эмпатия и распознаванию эмоций других людей, то есть они могут понимать эмоции других людей, готовы оказать поддержку, умеют воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

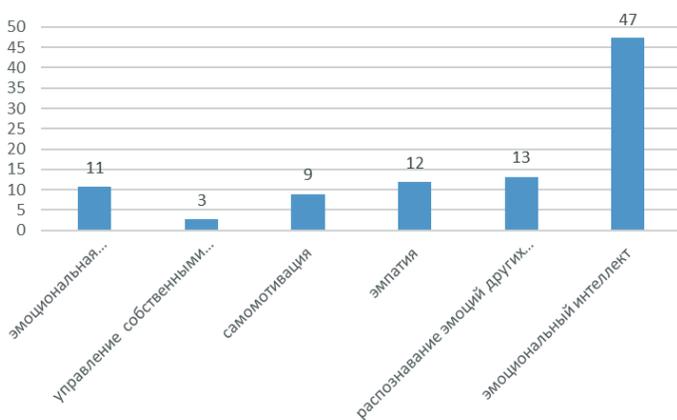


Рис. 2. Средние показатели эмоционального интеллекта студентов-психологов (n = 30)

Таблица 1

Сравнение средних показателей эмоционального интеллекта у студентов-психологов и студентов-педагогов

	Студенты-педагоги (n = 30)	Студенты-психологи (n = 30)	t
Эмоциональная осведомленность	11	11	–
Управление собственными эмоциями	0	3	1,94
Самомотивация	7	9	2,02
Эмпатия	10	12	1,73
Распознавание эмоций других людей	8	13	5,37
Эмоциональный интеллект	37	47	2,18

Сравнение результатов эмоционального интеллекта у студентов-психологов и педагогов показали, что показатель эмоциональной осведомленности у них средний, то есть они не во всех ситуациях могут понимать и осознать свои эмоции. Значимые различия (значимые различия по t-критерию Стьюдента на уровне 0,001) обнаружены по показателям эмпатии и распознавание эмоций других людей у студентов-психологов, что означает, что они могут понимать эмоции других людей, сопереживать, воздействовать на эмоциональное состояние других людей. Значимые различия обнаружены между показателями эмоционального интеллекта у студентов-психологов и педагогов. Такие различия подтверждают наше предположение, что именно психологические знания являются фактором, которые способствуют развитию эмоционального интеллекта.

Результаты исследования экстраверсии и нейротизма у студентов психологов и педагогов показали, что они амбиверты (психологи $M = 11$, педагоги $M = 11$), и у них высокие показатели нейротизма (психологи $M = 17$, педагоги $M = 14$).

С помощью корреляционного анализа выявили отрицательные связи между эмоциональным интеллектом и нейротизмом у студентов-психологов.

Такие результаты свидетельствуют о том, что при высоком уровне эмоционального интеллекта у студентов психологов будет низкий уровень нейротизма, то есть они могут сохранить устойчивость, проявить зрелость, открытость и общительность. О связи нейротизма и эмоционального интеллекта есть подход, что опросники эмоционального интеллекта коррелируют с известными личностными ка-

Таблица 2

Значимые корреляционные связи у студентов психологов (n = 30)

Нейротизм	Эмоциональный интеллект	-0,471***
	Эмпатия	-0,641***
	Самомотивация	-0,560***
Экстр./Интр.	Распознавание эмоций других людей	-0,586***

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

Таблица 3

Значимые корреляционные связи у студентов педагогов (n = 30)

Управление собственными эмоциями	Нейротизм	-0,353*
Эмоциональный интеллект	Экстр./Интр.	0,358**
Самомотивация	Экстр./Интр.	0,475***

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

чествами, сильная связь обнаруживается с нейротизмом, корреляции часто являются приближенным к максимуму [4, с. 51].

Здесь тоже видим корреляционную связь между управлением собственными эмоциями и нейротизмом, то есть при низком уровне нейротизма они могут управлять собственными эмоциями. Корреляционная связь между эмоциональным интеллектом и экстраверсией и интроверсией тоже свидетельствуют о связи личностных качеств и эмоционального интеллекта.

Обобщая результаты исследования, можно сказать, что у студентов-педагогов уровень эмоционального интеллекта низкий, у студентов психологов средний. Обнаружены корреляционные связи между эмоциональным интеллектом и нейротизмом, экстраверсией и интроверсией. Развитие эмоционального интеллекта способствует устойчивости, эмоциональной зрелости, открытости и общительности. Эмоциональный интеллект способствует установлению хороших межличностных отношений, проявлению таких является потребностью современного мира. При сравнении результатов эмоционального интеллекта у студентов-педагогов и психологов, мы находим, что именно психологические знания являются фактором, которые способствуют развитию эмоционального интеллекта.

Учитывая результаты наших исследований, предлагаем расширить психологические исследования эмоционального интеллекта у педагогов и психологов, при подготовке специалистов педагоги-

ческой деятельности внедрять предметы психологии для развития эмоционального интеллекта.

Литература

1. Андреева И. Н. Азбука эмоционального интеллекта. СПб.: БХВ-Петербург, 2012.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2012.
3. Воеводина Н. А., Данилова И. А., Нуриева Р. Н., Данилова И. А., Нуриева Р. Н. Социология и психология управления: учебное пособие. М.: Омега-Л, 2010.
4. Карпов А. В., Петровская А. С. Психология эмоционального интеллекта. Ярославль: Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, 2008.
5. Лемберг Б. Эмоциональный интеллект. Как разум общается с чувствами. М.: Вектор, 2013.
6. Манойлова М. А. Акмеологическое развитие эмоционального интеллекта учителей и учащихся. Псков: ПГПИ, 2004.
7. Стернберг Р. Дж., Форсайт Дж. Б., Хедланд Дж. и др. Практический интеллект / Пер. с англ. К. Шукина, Ю. Буткевич. СПб.: Питер, 2002.
8. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. Самара: ИД «Бахрах-М», 2001.
9. Психология самосознания: хрестоматия / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. Самара: ИД «Бахрах-М», 2007.
10. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Психотерапия, 2009.
11. Холл К. С., Линдсей Г. Теории личности: Учеб. пособие для фак. психологии по дисциплине «Общ. психология» / Пер. с англ. И. Б. Гриншпун. М.: Апрель-Пресс, 1999.
12. Extremera N., Pablo F.-B. Emotional intelligence as predictor of mental, social and physical health in university students // The Spanish Journal of Psychology. 2006. V. 9 (1). P. 45–51. doi: 10.1017/s1138741600005965.

Prerequisites of the development of emotional intelligence of a specialist

S. H. Poghosyan

Public Administration Academy of the Republic of Armenia, Yerevan, Armenia, sonapoghosyan@paara.am

In this article we discuss the issues of the development of a specialist's emotional intelligence. In the article the results of the research are analyzed, the purpose of which is to identify the emotional intelligence level and personality orientation of the student-teachers and psychologists. When comparing the data of the emotional intelligence level among the student-teachers and psychologists, we find out that the knowledge of psychology is the main factor which contributes to the development of emotional intelligence.

Keywords: emotional intelligence, personality, specialist, development, research.

Возрастная динамика мотивации личности как предиктор изменений положительных и отрицательных мотивов труда

М. В. Прохорова

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия,
personalgerente@mail.ru*

В статье представлены результаты эмпирического исследования, цель которого — определение предсказательной силы возрастных изменений мотивации личности в динамике положительных и отрицательных мотивов труда. В исследовании, методологической основой которого послужила системная периодизация Б. Н. Рыжова, приняли участие 640 работающих респондентов, которые образуют равные по численности четыре выборки: 18–24 (юность), 25–36 (молодость), 37–48 (взрослость) и 49–60 (зрелость) лет. Для сбора данных применялась методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов труда (РПОМ-2014). Обработка данных проводилась с использованием комплекса методов математической статистики (корреляционный анализ, однофакторный дисперсионный анализ, кластерный анализ, анализ непараметрических различий) и качественного анализа. Установлено, что разные положительные и отрицательные мотивы труда обладают разной чувствительностью к возрастным изменениям. Дифференцированный подход с учетом возраста в управлении персоналом, планировании карьеры работников следует строить с опорой, прежде всего, на высоко чувствительные мотивы труда (карьерный рост, отсутствие карьерного роста). Траектории, проходя по которым, мотивы труда претерпевают возрастные изменения, различны. Значимость тех или иных мотивов труда с возрастом может как увеличиваться (восходящая линия), так и снижаться (нисходящая линия). Наряду с плавными, кумулятивными изменениями можно выделить «пиковые» возраста, во время которых сила того или иного мотива особенно высока. Опора на системную периоди-

зацию позволяет выявлять возрастную динамику количественных и качественных изменений мотивации труда, предиктором которых становится личностная мотивация.

Ключевые слова: мотивация личности, мотивация труда, мотивация трудовой деятельности, положительные мотивы труда, отрицательные мотивы труда, ранжирование мотивов, системная периодизация, возрастные изменения.

Постановка проблемы

Становление и развитие субъекта труда происходит во времени [14, 15]. Трудовой путь человека может продолжаться десятилетия. Рост относится к рабочей силе людей в возрасте от 15 до 70 лет и старше [16]. На дату последнего опубликованного исследования численность рабочей силы в России составила 74419 тыс. человек.

Мотивы трудовой деятельности не могут оставаться без изменений на протяжении долгого карьерного пути человека, что требует учета их временных характеристик для обеспечения дифференцированного подхода к каждому сотруднику. Одной из таких характеристик выступает возраст, который отражает не только количественные, но и качественные преобразования. Обращение к возрасту как к метрической характеристике позволяет точно провести границы между группами респондентов. Однако на практике не так просто реализовать такое разделение, поскольку выбор методологического основания представляет важную и трудно разрешимую теоретическую проблему в исследовании временных характеристик мотивации труда [10]. Автором статьи ранее были предприняты попытки выявить возрастную динамику различных видов мотивации трудовой деятельности с учетом объективных закономерностей рынка труда [8, 9], между тем вопрос личностной детерминации качественных и количественных преобразований изучаемых конструктов во времени оставался открытым.

Разработанные за прошедшие сто лет в психологической науке как возрастные, так и профессиональные периодизации заключают в себе целый спектр ограничений [1–4, 7 и др.]. В 2011–2012 г. Б. Н. Рыжовым представлена системная периодизация, получившая эмпирическое обоснование. Основным критерием выделения возрастных интервалов в системной периодизации послужила мотивация личности [12, 13]. В указанной концепции весь жизненный путь человека разделен на восемь эпох продолжительностью в двенадцать лет с учетом актуальной мотивации. Каждые две эпохи объединяются в эры, ко-

торые в свою очередь тоже группируются в два временных интервала в зависимости от преобладающей мотивации: развития или сохранения. Переходы от одной эпохи к другой, из одной эры в другую сопровождаются разными по силе кризисами. Самый мощный кризис происходит в середине жизни, знаменуя собой смену вектора мотивации (от развития к сохранению). Применение указанной концепции в качестве методологического основания эмпирического исследования возрастной динамики трудовой мотивации обеспечивает ему объяснительную и предсказательную силу. Такой подход может позволить не только выявлять, но и прогнозировать детерминированные динамикой личностной мотивации изменения в мотивации труда. Определение предсказательной силы возрастных изменений мотивации личности в динамике положительных и отрицательных мотивов труда и послужило целью данного исследования.

Выборки исследования

В опросе участвовали 640 респондентов, которые были разделены на четыре равные по численности выборки, различающиеся по возрасту, в соответствии с системной периодизацией: 18–24 года, 35–36 лет, 37–48 лет и 49–60 лет.

Возраст первой выборки соответствует юности или эпохе познания, в течение которой превалирует познавательная мотивация личности. Эпоха юности начинается с 13 лет, но в этом возрасте преобладает учебная деятельность. При заключении трудового договора с шестнадцатилетним юношей на работодателя накладываются ограничения по графику и определенным видам работ. Для большинства молодых людей трудовая жизнь начинается после окончания среднего образовательного учреждения – в 18 лет. Численность рабочей силы в самой молодой возрастной группе 15–19 лет на 2019 г., по данным Росстата, составляет всего 0,6% [16]. Средний возраст выборки составил 22 года. Среди респондентов данной выборки равное количество мужчин и женщин.

Респондентов второй выборки можно отнести к эпохе молодости, в ходе которой, в соответствии с системной периодизацией, преобладает репродуктивная мотивация. Средний возраст выборки приближается к 30 годам. Численность мужчин и женщин равна.

Третья группа респондентов переживает эпоху зрелости, на протяжении которой преобладает мотивация самореализации, согласно исследованиям Б. Н. Рыжова [13]. Средний возраст выборки равен 41,5 году. Это значение близко к среднему возрасту рабочей силы в России на 2019 год [16].

В четвертую группу вошли респонденты среднего возраста, у которых возрастает нравственная мотивация. Средней возраст четвертой выборки составляет 54,7 года. Среди участников исследования 82 женщины и 72 мужчины.

Методика исследования

Для сбора данных применялась методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов труда (РПОМ-2014) [7, 11]. В данной версии респондентам предлагается последовательно провести ранжирование 14 положительных, а затем 7 отрицательных мотивов труда. Наряду с наименованием мотива приводится его краткое определение. Одни мотивы отражают готовность трудиться, а вторые приводят к отказу от работы в ближайшей или долгосрочной перспективе. Наиболее важные мотивы получают наименьшие ранги, наименее важные мотивы получают наиболее высокие баллы, т. е. используется обратная шкала.

Для количественной обработки данных использовался широкий комплекс методов математической статистики. Для первичной обработки данных и выдвижения рабочих гипотез применялись методы описательной статистики. Выявление чувствительных к возрасту мотивов труда проводилось с помощью корреляционного анализа (критерий Спирмена). Для определения обусловленных возрастом множественных различий использовался однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA), а парные различия оценивались с помощью критерия Манна–Уитни. Для определения структурных изменений и их наглядного представления применялся кластерный анализ. В ходе интерпретации данных использовался качественный анализ.

Результаты исследования и их обсуждение

На графиках представлены средние ранги положительных (рисунок 1) и отрицательных (рисунок 2) мотивов труда в четырех возрастных группах.

Наглядное изображение средних рангов положительных мотивов труда позволяет проследить преобладание в иерархических структурах таких мотивов как высокая заработная плата, интересная работа, что согласуется с результатами ранее проведенного популяционного исследования [11], а также весомую роль в первых двух возрастных группах играет мотив карьерного роста. В более зрелых возрастных группах важное значение принадлежит мотиву стабильной и надежной работы. Кроме того, можно отметить ряд мотивов, в выражен-



Рис. 1. Средние значения положительных мотивов труда в четырех возрастных группах

ности которых возрастные группы отличаются между собой. Наряду с мотивами карьерного роста и стабильной и надежной работы такие различия, например, визуально проявляются в мотивах принадлежности к рабочей группе и помощи организации.

Аналогичная картина наблюдается и в случае отрицательных мотивов труда (рисунок 2), среди которых преобладают мотивы низкой заработной платы и нестабильной работы. На примере ряда мотивов можно проследить расхождения в уровне выраженности отрицательных мотивов труда в разных возрастных группах, например, для мотива отсутствия карьерного роста и боязни увольнения.

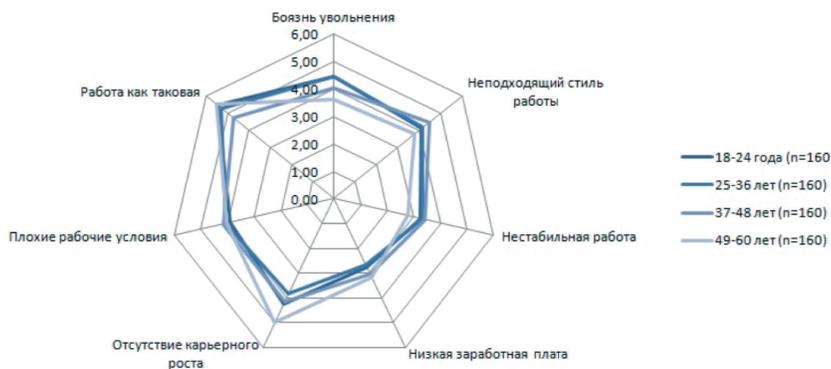


Рис. 2. Средние значения отрицательных мотивов труда в четырех возрастных группах

Принадлежность к возрастной группе по-разному отражается в уровне выраженности как положительного, так и отрицательно-го мотива труда. Графический анализ данных позволяет предположить то, что мотивы труда обладают разной по отношению к возрасту чувствительностью. Изменения мотивации трудовой деятельности с учетом возраста могут носить как линейный, так и нелинейный характер, проявляясь не только в количественных, но и в структурных изменениях.

В ходе корреляционного анализа были выявлены наиболее чувствительные к возрастным изменениям мотивы труда. Достоверно значимые положительные связи ($p < 0,05$, здесь и далее в описании корреляционного анализа) получены со следующими мотивами труда: интересная работа ($r = 0,141$) и карьерный рост ($r = 0,141$). Принимая во внимание обратную шкалу методики, это свидетельствует о снижении с возрастом силы указанных мотивов. Наиболее сильно эти мотивы проявляются в эпоху юности, когда преобладает потребность в познании, происходит обучение, интенсивное личностное и профессиональное развитие. Повышение возраста положительно сказывается на усилении других мотивов, с которыми получена достоверно значимая отрицательная корреляция: помощь организации ($r = 0,119$), принадлежность к рабочей группе ($r = -0,156$) и стабильная и надежная работа ($r = -0,120$). «Пиковых» значений мотивы помощи организации и принадлежности к рабочей группе достигают к эпохе зрелого возраста, когда весьма важна «идентификация себя с социумом» [13, с. 20], преобладает альтруистическая мотивация, опытный работник становится наставником для новичков. Максимальную выраженность мотив стабильной и надежной работы достигает в эпоху взрослости, когда с преобладающей мотивацией самореализации сопряжена мотивация в самосохранении [там же], что найдет преломление в дальнейшем в потребности удержать завоеванные ранее достижения [там же, с. 20].

Значимые положительные корреляционные связи получены между возрастом и отсутствием карьерного роста ($r = 0,163$), низкой заработной платой ($r = 0,120$). «Пиковые» значения эти мотивы приобретают в эпоху молодости, когда у работника, с одной стороны, уже есть за плечами профессиональный опыт, а с другой, – обязательства перед семьей. Молодой человек не готов работать за низкую заработную плату в той организации, где отсутствуют перспективы карьерного роста. Отрицательные достоверно значимые корреляции получены между возрастом и боязнью увольнения ($r = -0,170$), нестабильной и ненадежной работой ($r = -0,100$). «Пиковые» значения эти мотивы достигают в эпоху зрелого возраста. Такие работники не готовы

рисковать и трудоустраиваться в такие организации, где высока вероятность реорганизаций, сокращений, задержек заработной платы.

Результаты дисперсионного анализа по фактору «Возраст» помогли уточнить полученные в ходе корреляционного анализа данные. Во-первых, достоверно значимые различия были получены по более широкому спектру, как положительных, так и отрицательных мотивов. Во-вторых, был выявлен характер возрастных изменений выраженности того или иного мотива, которые можно обозначить как «возрастную траекторию» мотива. Возрастная траектория представляет линию, которая может иметь различный рисунок: восходить, снижаться, стабилизироваться в плато; включать прямые и обратные «пики» (крайние значения). Такие качественные особенности возрастных изменений наряду со статистическими показателями (критерий Фишера, F, и уровень значимости различий, p) включены для удобства восприятия в таблицы (таблицы 1–2). Поскольку в диагностической методике использована обратная шкала, специально следует оговориться, что линия восходящего тренда

Таблица 1

Достоверно значимые различия в положительных мотивах труда между четырьмя возрастными группами.
Дисперсионный анализ (ANOVA) по фактору «Возраст»

№	Положительный мотив	Критерий Фишера, F	Уровень значимости различий, p	Особенности возрастной траектории (тренд, пики)
1	Высокая заработная плата	4,47	0,004**	Смена направления, пиковые значения во взрослости
2	Интересная работа	5,37	0,001**	Нисходящая линия
3	Карьерный рост	10,06	0,000**	Нисходящая линия
4	Помощь организации	4,55	0,003**	Плато, смена направлений
5	Принадлежность рабочей группе	5,52	0,000**	Восходящая линия
6	Самореализация	3,61	0,013*	Двойная смена направлений, пиковые значения в молодости
7	Стабильная и надежная работа	5,43	0,001**	Смена направления, пиковые значения во взрослости
8	Хороший коллектив	3,58	0,013*	Двойная смена направлений

Примечание: ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

означает повышение роли/важности мотива с увеличением возраста, а нисходящая линия – снижение роли/важности мотива с переходом в более зрелую группу. Плато показывает стабильность мотива на протяжении нескольких возрастных интервалов, в то время как пик – резкие изменения.

Множественные достоверно значимые различия были выявлены для восьми положительных мотивов труда (таблица 1). К выявленным ранее наиболее чувствительным к возрасту пяти мотивам (интересная работа, карьерный рост, помощь организации, принадлежность к рабочей группе, стабильная и надежная работа) добавляются еще три, различия по которым значимы, но слабее: высокая заработная плата, самореализация, хороший коллектив. Следует отметить явное преобладание показателя Фишера у мотива карьерного роста, который можно обозначить, как наиболее зависимый от возраста показатель.

Возрастные изменения мотива, который не является главенствующим, имеют линейный характер. Имея наиболее высокие значения в юношеском возрасте, он последовательно снижается к зрелому возрасту, наиболее сильный скачок происходит при переходе из второй в третью возрастную группу (рисунок 3). Сходную динамику можно отметить еще по одному мотиву, который относится к преобладающим на популяционном уровне [11], – интересная работа (рисунок 4). Содержание и процесс работы, как и продвижение по карьерной лестнице вверх, с возрастом заметно угасает. В иерархии мотивов более зрелых работников место описанных выше мотивов

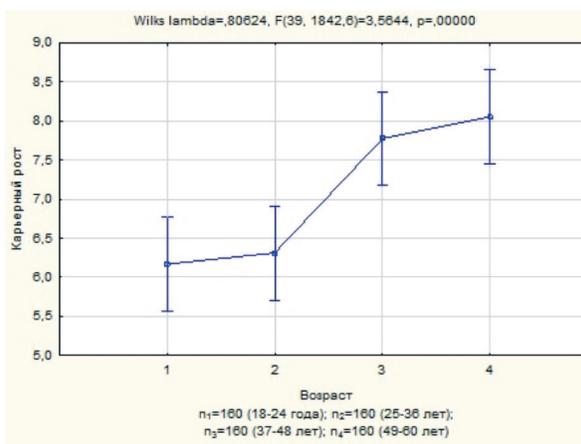


Рис. 3. Возрастная динамика изменения в четырех возрастных группах мотива карьерного роста

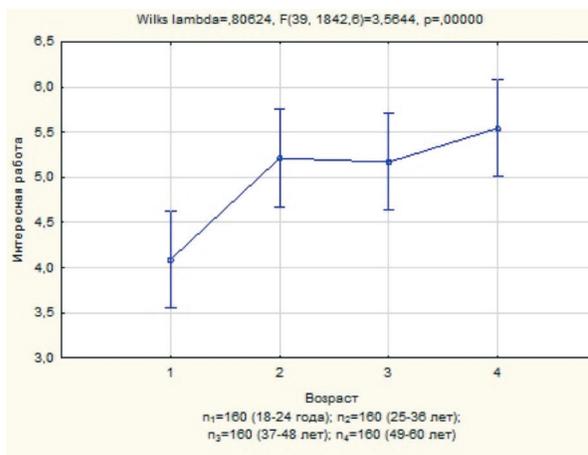


Рис. 4. Возрастная динамика изменения в четырех возрастных группах мотива интересной работы

вов занимают социальные (помощь организации, принадлежность к рабочей группе, хороший коллектив).

Социальный мотив – принадлежность к рабочей группе (рисунок 5) – последовательно усиливается вместе с возрастом, играя наиболее важную роль в зрелом возрасте. Чего нельзя сказать о двух других социальных мотивах (помощь организации и хороший коллектив), роль которых в целом с возрастом усиливается, однако их траектории изменяются.

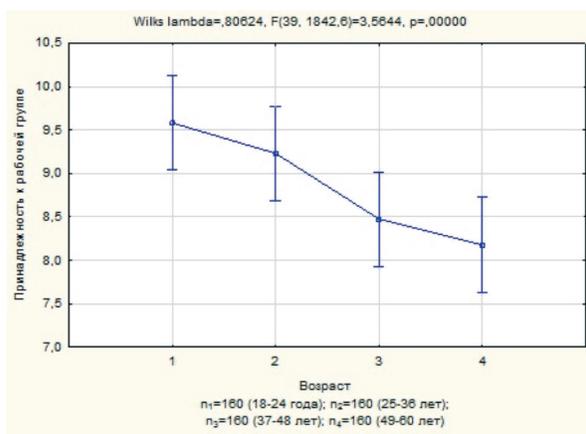


Рис. 5. Возрастная динамика изменения в четырех возрастных группах мотива принадлежности к рабочей группе

Если возрастная динамика мотивов развития и социальной принадлежности логично обосновывается в контексте системной периодизации, то анализ достоверно изменяющегося мотива самореализации требует уточнения концепции Б. Н. Рыжова [13]. Во-первых, пиковые значения мотива самореализации [6] приходится на вторую из четырех групп, а не на третью, у которой он выделялся как доминирующий. Молодой человек, получивший профессиональный опыт, способный выполнять самостоятельно многие задачи, стремится к реализации того, что он может и должен сделать. Во-вторых, третья возрастная группа работников, способная мастерски решать самые сложные задачи, достигнув определенных успехов, завоевав авторитет и уважение, стремится получить максимальную отдачу от своего текущего профессионального положения, от ранее вложенных в свое развитие усилий. В экономике существует термин, который четко отражает описанное положение дел, — рентабельность на вложенный капитал (ROIC). В психологии такое состояние правильнее обозначить *трудовым гедонизмом*, который поддерживается сильным мотивом высокой заработной платы, стабильной и надежной работы. Кроме того, пиковые значения у этой возрастной группы приобретают и такие мотивы, которые дополняют картину, как хороший коллектив, хорошие условия труда. Опытный и компетентный работник уже не стремится к профессиональному росту, поскольку, в его понимании, достиг много, а также не готов на общественных началах приносить пользу обществу, выполняя важную работу. Мотивационные характеристики трудовой деятельности данной возрастной группы будут расширены при описании ниже причин отказа от работы.

Большая часть отрицательных мотивов труда претерпевает изменения при переходе из одной возрастной группы в другую (таблица 2). Достоверно значимые различия не выявлены только для мотива плохих условий труда.

При сопоставлении характера возрастных изменений положительных и отрицательных мотивов труда хочется процитировать и перефразировать ставшее крылатым первое предложение романа «Анна Каренина». Если в рисунке возрастной динамики положительных мотивов труда, как и в жизни счастливых семей, еще можно найти много общего, то траектории изменений отрицательных мотивов сильно разнятся. Возраст становится наиболее сильным предиктором возрастной динамики в случае мотива отсутствия карьерного роста, достигающего пиковых значений для молодых работников (рисунок 6), которые уже приобрели столь необходимый первый профессиональный опыт, и не готовы рассматривать

Таблица 2

Достоверно значимые различия в отрицательных мотивах труда между четырьмя возрастными группами.

Дисперсионный анализ (ANOVA) по фактору «Возраст»

№	Отрицательный мотив	Критерий Фишера, F	Уровень значимости различий, p	Особенности возрастной траектории
1	Боязнь увольнения	5,64	0,000**	Плато, нисходящая линия
2	Неподходящий стиль работы	3,69	0,011**	Смена направлений, пиковые значения в зрелом возрасте
3	Нестабильная и ненадежная работа	4,71	0,002**	Смена направлений, пиковые значения в зрелом возрасте
4	Низкая заработная плата	3,32	0,019*	Плато, нисходящая линия
5	Отсутствие карьерного роста	11,36	0,000**	Смена направления, пиковые значения в молодости
6	Работа как таковая	5,96	0,000**	Смена направления, пиковые значения во взрослости

Примечание: ** – $p < 0,01$, * – $p < 0,05$.

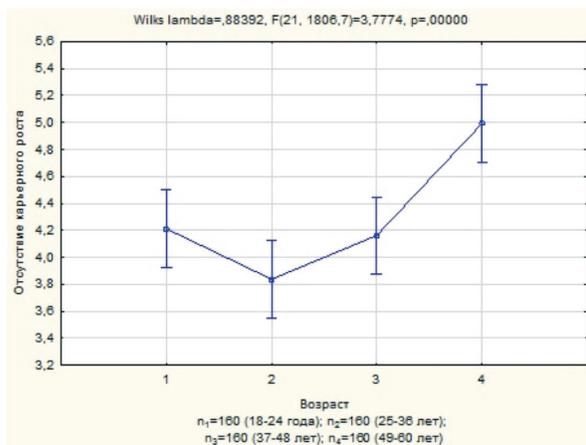


Рис. 6. Возрастная динамика изменения в четырех возрастных группах мотива отсутствия карьерного роста

для трудовой деятельности организации, неспособные обеспечить продвижение вверх.

Гедонистическая траектория третьей возрастной группы находит свое проявление и в случае отрицательной мотивации труда. Особо ярко это представлено на графике мотива работа как таковая (рисунок 7). Респонденты 37–48 лет с наименьшей готовностью откликнутся на предложение о выполнении работы, которая не отражает их интересы.

Парное сравнение различий в выраженности положительных мотивов труда показывает, что третья группа становится тем возрастным рубежом, достигнув которого работник переживает наибольшее число изменений (таблица 3). Следует отметить, что к положительным мотивам, по которым выявлены множественные достоверно значимые различия, добавился еще один – важная работа. По нему различия установлены однократно между двумя наиболее опытными группами работников.

Наибольшее количество парных сравнений в отрицательной мотивации труда установлено между первыми тремя и четвертой возрастной группой (рисунок 4), что может быть объяснено переходом от мотивации развития к мотивации сохранения [13].

Данные кластерного анализа свидетельствуют о структурной динамике мотивов труда при переходе из одной возрастной группы в другую. Наибольшее количество достоверно значимых различий при парном сравнении выявлено между возрастными группами: мо-

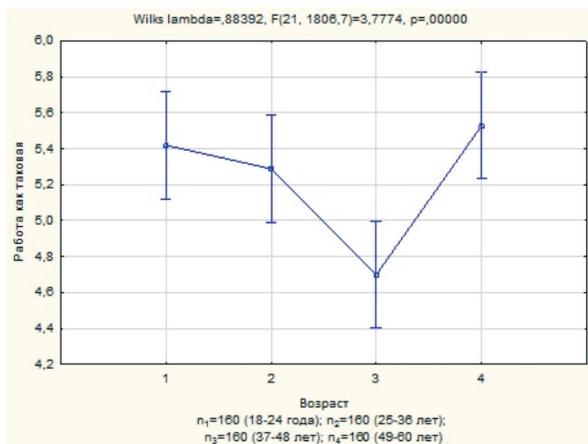


Рис. 7. Возрастная динамика изменения в четырех возрастных группах мотива работа как таковая

Таблица 3

Достоверно значимые различия в положительных мотивах труда между четырьмя возрастными группами на основе непараметрического критерия Манна–Уитни, U

Положительные мотивы труда	Уровень значимости различий, p, в возрастных группах (лет)					
	18–24: 25–36	18–24: 37–48	18–24: 49–60	25–36: 37–48	25:36 49–60	37–48: 49–60
Важная работа						0,015*
Высокая заработная плата		0,005**		0,033*		0,037*
Интересная работа	0,011*	0,008**	0,000**			
Карьерный рост		0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	
Подходящий стиль работы				0,046*		0,037*
Помощь организации			0,046*	0,038*	0,009*	
Принадлежность к рабочей группе		0,005**	0,000**		0,006**	
Самореализация		0,015*		0,003**		
Стабильная и надежная работа		0,000**	0,008**	0,008**		
Хороший коллектив				0,05**		0,008**

Примечание: ** – $p < 0,01$, * – $p < 0,05$.

лодость (25–36 лет) и взрослость (37–48 лет), особенно отчетливо это можно проследить на наиболее чувствительных (карьерный рост) и важных (высокая заработная плата, интересная работа) мотивах труда. В дендрограмме работника второй возрастной группы карьерный рост добавляется в кластер тесно связанных между собой мотивов высокой заработной платы и интересной работы (рисунок 8). В дендрограмме работника третьей возрастной группы выражена тесная связь между мотивами высокой заработной платы и стабильной и надежной работы, к которым на следующем шаге добавляется мотив интересной работы (рисунок 9), в то время как мотив карьерного роста объединяется в кластер с новизной. Приведенный пример отражает качественные преобразования в структурах положительной мотивации труда при переходе в следующую возрастную группу.

Молодость и зрелость стали теми возрастными, между которыми выявлено больше всего парных различий в отрицательных мотивах

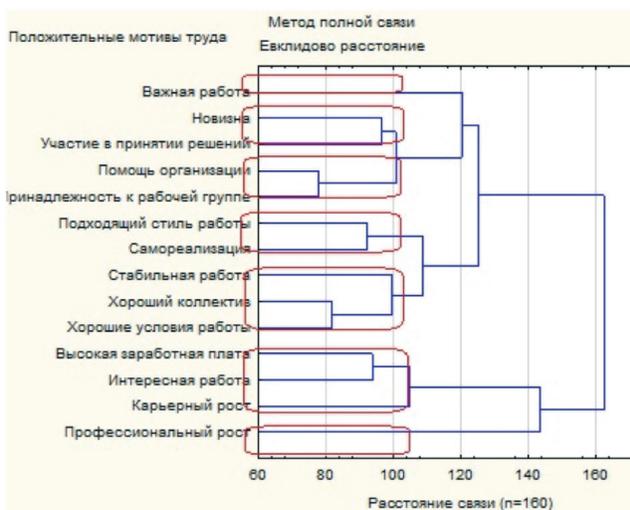


Рис. 8. Дендрограмма положительных мотивов труда в молодости

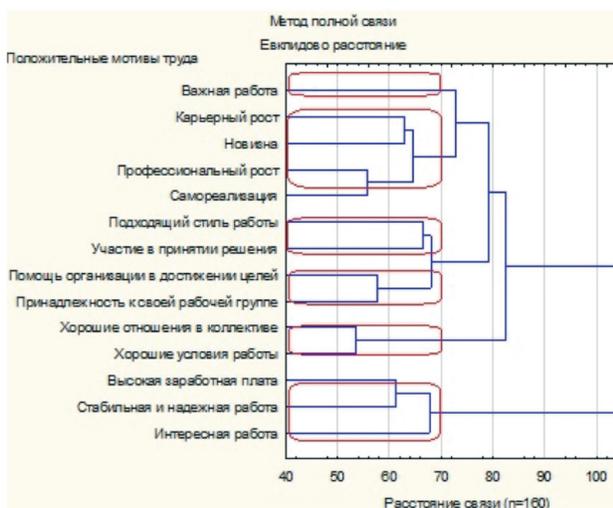


Рис. 9. Дендрограмма положительных мотивов труда во взрослости

труда (таблица 4), поэтому в качестве примера эти возрастные группы выбраны для сравнения структурных преобразований, которые четко прослеживаются. В молодом возрасте мотив отсутствия карьерного роста добавляется на втором шаге к кластеру более сильных

Таблица 4

Достоверно значимые различия в отрицательных мотивах труда между четырьмя возрастными группами на основе непараметрического критерия Манна–Уитни, U

Отрицательные мотивы труда	Уровень значимости различий, p, между возрастными группами (лет)					
	18–24: 25–36	18–24: 37–48	18–24: 49–60	25–36: 37–48	25:36 49–60	37–48: 49–60
Боязнь увольнения			0,000**		0,000**	
Неподходящий стиль работы					0,047*	0,001**
Нестабильная и ненадежная работа			0,016*		0,023*	0,000*
Низкая заработная плата			0,005**		0,002*	
Отсутствие карьерного роста			0,000**		0,000**	0,000**
Работа как таковая		0,006**		0,041*		0,002**

Примечание: ** – $p < 0,01$, * – $p < 0,05$.

мотивов нестабильной и ненадежной работы и низкой заработной платы (рисунок 10). В зрелом возрасте к кластеру сильных мотивов нестабильной работы и низкой заработной платы присоединяется боязнь увольнения, а мотив отсутствия карьерного роста объединен с работой как таковой (рисунок 11). Таким образом, в структуре отрицательной мотивации труда при переходе из одной возрастной группы в другую также происходят преобразования, однако траектория этих изменений выстраивается несколько иначе, чем в случае положительных мотивов труда.

Результаты анализа возрастных изменений в структурах и уровне выраженности положительных и отрицательных мотивов труда, выполненного на основе системной периодизации, приводят к целой группе выводов.

Заключение

Как положительные, так и отрицательные мотивы трудовой деятельности различаются по своей чувствительности к возрастным изменениям. По данному показателю мотивы можно условно разделить на несколько групп: нечувствительные мотивы, слабо чувствитель-

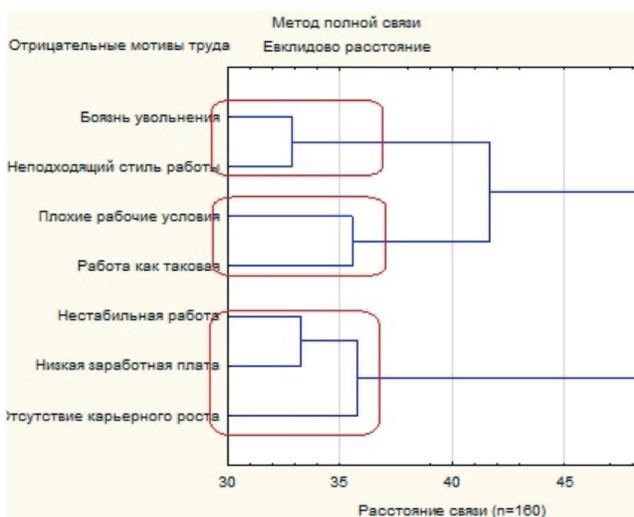


Рис. 10. Дендрограмма отрицательных мотивов труда в молодости

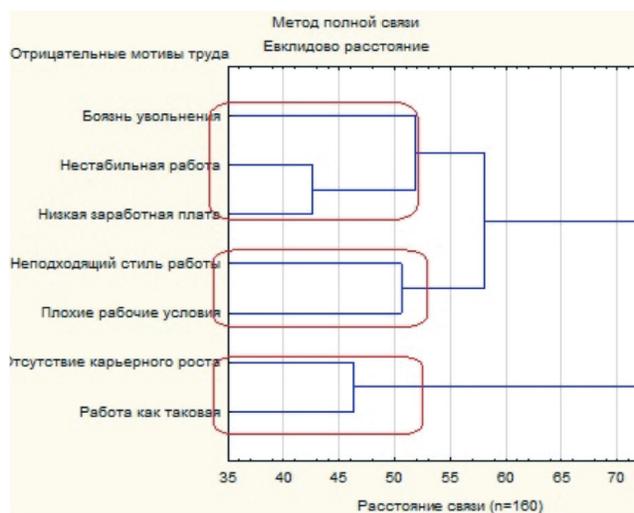


Рис. 11. Дендрограмма отрицательных мотивов труда в зрелости

ные, средне чувствительные и высоко чувствительные. Сила выраженности первых и их роль в мотивационной иерархии принципиально не изменяется при переходе работника из одной возрастной группы в другую (например, участие в принятии решений, пло-

хие рабочие условия). Слабо чувствительные мотивы проявляются при переходе из одной возрастной группы в другую однократно (например, важная работа). Средне чувствительные мотивы отражаются в различиях между двумя возрастными группами (например, подходящий стиль работы или боязнь увольнения и неподходящий стиль работы). Высоко чувствительные мотивы проявляются в трех и более переходах от одной возрастной группы к другой (яркий пример – карьерный рост, отсутствие карьерного роста). Дифференцированный подход с учетом возраста в управлении персоналом, планировании карьеры работников следует строить с опорой, прежде всего, на высоко чувствительные мотивы труда.

Траектории, проходя по которым, мотивы труда претерпевают возрастные изменения, различны. Значимость тех или иных мотивов труда с возрастом может как увеличиваться (восходящая линия), так и снижаться (нисходящая линия). Наряду с плавными, кумулятивными изменениями можно выделить «пиковые» возраста, во время которых сила того иного мотива особенно высока (карьерный и профессиональный рост в 25–36 лет). Реже встречаются линейные возрастные изменения мотивов труда (новизна, самореализация, стабильная и надежная работа). Большинство мотивов труда меняют направление своего развития при переходе от одной возрастной группы к другой. Характер возрастных изменений приводит к трудностям в их выявлении при применении только линейных методов обработки данных, неизбежно требуя обращения к многомерным статистическим методам, помогающим выделить структурные изменения в мотивации труда.

Анализ качественных изменений мотивации труда позволяет выделить следующие тренды. В юности (18–24 года) и молодости (25–36 лет) сильнее, чем в двух других возрастных группах, выражены мотивы, связанные с потребностями роста (профессиональный рост, карьерный рост, самореализация). В самой старшей группе (48–60 лет) сильнее, чем в других возрастах, проявляются мотивы, побуждаемые потребностями в безопасности. Третья возрастная группа выстраивает «мостик», который перекидывается от мотивации роста к мотивации сохранения, описанных Б. Н. Рыжовым [13]. Именно в эту эпоху, которая в данном исследовании обозначена как трудовой гедонизм, происходят наиболее серьезные преобразования в мотивации труда.

Опора на системную периодизацию позволяет выявлять возрастную динамику количественных и качественных изменений мотивации труда, предиктором которых становится личностная мотивация.

Литература

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
2. Горбушина А. С., Кочаргина Г. И. Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 17. № 4. С. 696–718. doi: 10.17323/1813-8918-2020-4-696-718.
3. Завалишина Д. Н. Практическое мышление. Специфика и проблемы развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2021.
6. Поварёнков Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». 2015. № 4 (34). С. 89–93. doi: 10.18255/1996-5648-2015-4-89-93.
7. Прохорова М. В., Мазанова А. Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ. 2016. № 5 (85). С. 87–101.
8. Прохорова М. В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология. 2016. № 1 (57). С. 119–124.
9. Прохорова М. В., Прохоров В. М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета. Сер. «Педагогика. Психология. Социокинетика». 2016. Т. 22. № 3. С. 53–57.
10. Прохорова М. В. Основная методологическая проблема в исследованиях темпоральных характеристик мотивации труда // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / Под общ. ред. Л. Н. Захаровой, М. В. Прохоровой. Н. Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. С. 155–160.
11. Прохорова М. В., Кравченко В. С., Баранкина А. Е., Шамина О. С. Доминирующие мотивы трудовой деятельности российских работников во втором десятилетии XXI века // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2021. № 6. С. 91–97. doi: 10.20339/AM.06-21.091.
12. Рыжов Б. Н. Системная теория мотивации // Мотивация в современном мире: материалы международной научно-практи-

- ческой конференции, Щёлково, 24–25 мая 2011 года. Щёлково: Инто-Принт, 2011. С. 226–242.
13. Рыжов Б. Н. Системная периодизация развития // Системная психология и социология. 2012. № 5 (1). С 5–25.
 14. Толочек В. А., Винокуров Л. В., Иголевиц Н. И., Маркова Е. В. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет психологического исследования // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». 2015. № 3 (33). С. 93–97.
 15. Толочек В. А. Социально-демографические детерминанты темпоральных характеристик карьеры // Известия Саратовского университета. Новая сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2016. Т. 5. № 3. С. 219–227.
 16. Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник. М.: Росстат, 2019. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (дата обращения 01.06.2021).

Age dynamics of personal motivation as a predictor of positive and negative work motives changes

M. V. Prokhorova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Russia, personalgerente@mail.ru

The results of the empirical investigation, the aim of which is defining predictive power of age changes in personal motivation in positive and negative work motives dynamics, are presented in the article. In the research, the principal basement of which is B. N. Ryzhov's systematic periodization, 640 employed respondents participated. Four equal in number samples are singled out: 18–24 (youth), 25–36 (juvenility), 37–48 (adulthood) and 49–60 (maturity) years old. To collect data the method of ranging positive and negative work motives (RPOM-2014) is applied. Data processing is carried out by means of mathematical statistics complex (correlation analysis, one-factor ANOVA, cluster analysis, non-parametric differences analysis) and quality evaluation. It is revealed, that different positive and negative work motives possess variable sensitivity to age changes. In HR-management, planning employees' career, it is necessary to adopt differentiated approach with the consideration of age, basing, in the first place, on highly sensitive work motives (career growth, lack of career growth). The routes, following which work motives undergo age changes, are different. With aging the value of these or those work motives may increase (rising line) as well as decrease (descending line). Along with smooth, cumulative changes, it is possible to distin-

guish “peak” ages, during which the power of this or that motive is especially high. Foundation on systematic periodization permits to unveil age dynamics of quantitative and qualitative changes in work motivation, the predictor of which personal motivation becomes.

Keywords: personal motivation, work motivation, labor activity motivation, positive work motives, negative work motives, ranking of motives, systematic periodization, age changes.

Специфика ценностно-смысловой сферы личности студентов вуза в контексте профессиональной идентичности

Т. А. Трифонова, Н. Г. Климанова, А. А. Кабирова

*Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП),
кафедра психологии труда и предпринимательства, г. Казань, Россия,
trifonova@ieml.ru*

В статье рассмотрена проблема профессиональной идентичности, проанализированы результаты эмпирического исследования взаимосвязи ценностно-смысловых характеристик с уровнем профессиональной идентичности у студентов. Показаны и объяснены различия в ценностях и осмысленности жизни у студентов с разной профессиональной идентичностью.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, ценностно-смысловая сфера личности, смысложизненные ориентации, осмысленность жизни, жизненные ценности.

В современном мире зачастую складывается ситуация вынужденного конкурентного противостояния на почве профессионального карьерного роста. Причем с этим начинают сталкиваться уже студенты и молодые специалисты, которые только начинают свой путь в профессию. Разумеется, значимыми препятствиями на пути к успеху в профессии являются внешние факторы, которые не всегда можно контролировать и на которые не всегда можно повлиять. Однако и внутренние факторы, личностные особенности самих будущих профессионалов оказывают сильное влияние на весь процесс профессионального становления. Причем начинается это уже с уровня профессиональной идентичности и затрагивает всю ценностно-смысловую сферу личности.

При этом ценностно-смысловую сферу человека можно назвать и фактором, который может выступать в качестве личностного ре-

зерва для более успешной профессионализации современной молодежи. Успешность профессионального самоопределения начинается уже с того, как относится человек к выбранной профессии. Если рассматривать студенческий возраст, то ценностное отношение к своей будущей профессии может помочь конструктивному прохождению молодыми людьми ряда образовательных кризисов. Также наличие субъективной позиции будущих специалистов по вопросу выбора индивидуальной траектории своего профессионального развития может помочь модернизации всей системы высшего образования. Для этого, разумеется, необходимо наличие сформированного ценностного отношения и высокого уровня рефлексии.

Работодатели сейчас особенно заинтересованы в молодых специалистах, которые достаточно конкурентоспособны, высоко квалифицированы, компетентны и мотивированы, что будет более достижимо, если у них будет сформировано ценностное отношение к своей будущей профессии. К сожалению, и статистические данные, и опыт общения с выпускниками указывают на обратное. Современные студенты, а также выпускники вузов зачастую крайне низко оценивают значимость выбранной профессии для себя. А если студенты положительно относятся к своей специальности, идеализируют ее, впоследствии высока вероятность разочарования.

Все это дает возможность говорить о том, насколько, с точки зрения практики важными являются задачи по оптимизации процесса адаптации и профессионализации в вузе путем психолого-педагогической поддержки профессионального самоопределения студентов, которые имеют разный уровень профессиональной идентичности.

Проблемой профессиональной идентичности интересовались многие отечественные и зарубежные ученые. Среди них – Л. Б. Шнейдер, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников, Е. П. Ермолаева, Ю. П. Поваренков, Э. Ф. Зеер, Д. И. Завалишина, Н. Л. Иванова, Э. Эрикссон, Дж. Холланд, Д. Сьюпер, С. Московичи, А. Бандура, А. Маслоу и многие другие. Сам термин «идентичность» широко распространился в психологии благодаря Э. Эрикссону, который под «личностной идентичностью» понимал внутреннюю непрерывность и самоидентичность личности, переживаемую ее на протяжении всего жизненного пути [13]. Его идеи продолжил Дж. Марсия, предложив концепцию статусов эго-идентичности, в которой выделил «диффузную идентичность», «предрешенность», «мораторий» и «достигнутую идентичность» [14].

Сложным для отечественных психологов оказался вопрос о месте профессиональной идентичности в общей системе идентификационных процессов. В ряде концепций понятие «профессиональ-

ная идентичность» является конкретизацией термина «личностная идентичность» применительно к условиям профессионального становления личности. Автор ряда статей о соотношении социальной и личностной идентичности В. И. Павленко считает, что профессиональная идентичность является частью личностной идентичности [5]. С ним не согласна Н. В. Лебедева, утверждающая, что «профессиональная идентичность не может быть подвидом личностной идентичности, поскольку связана с определенным групповым членством. Тем компонентом идентичности, который придает ей индивидуальный характер, является система ценностей, сопровождающая восприятие группового членства. Поскольку профессионализация основана на переоценке сложившейся системы ценностей и осознании собственных профессионально-важных качеств, возникает иллюзия, что профессиональная идентичность и личностная — явления одного порядка» [3, с. 64].

По мнению Н. В. Лебедевой профессиональная идентичность отражает представление человека о своем месте в профессиональной группе и социуме. «Данному представлению сопутствуют определенные ценности и мотивационные ориентиры, а также субъективное отношение к своей профессии. Профессиональная идентичность выражает сложную взаимосвязь личностных характеристик, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, дающих возможность реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, прогнозировать вероятные последствия профессионального выбора и принятия ценностей профессиональной группы» [3, с. 64].

Н. С. Пряжников определяет профессиональную идентичность как понятие, близкое к самоопределению, но всё же другое. Профессиональная идентичность — это осознание себя, выбирающего и реализующего способ профессионального взаимодействия с окружающим миром и обретение смысла самоуважения через выполнение этой деятельности [7]. По версии Н. С. Пряжникова, профессиональная идентичность — один из самых важных факторов общего развития личности. Необходимость введения понятия «профессиональная идентичность» он объясняет тем, что «профессиональное становление личности является ведущей формой обретения идентичности» [6].

По мнению Е. В. Воеводы, профессиональная идентичность — это осознание принадлежности, отождествление личности с представителями какой-либо профессии по тем или иным параметрам, которые вкуче образуют набор необходимых и достаточных дескрипторов соответствующей профессии [1, с. 51]. В понимании Л. Б. Шнейдер, «профессиональная идентичность представляет собой не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью,

это и ее оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, то есть переживание своей профессиональной целостности и определенности» [11, с. 108]. В структуре идентичности Л. Б. Шнейдер выявляет три составляющие: «смысл» (зачем и что), «интеракции» (как и с кем) и «формы» (в каком виде – компетентность, статус, роль, знания) [10, с. 197].

Сущность профессиональной идентичности Л. Б. Шнейдер видит в самостоятельном и ответственном построении своего профессионального будущего, что предполагает высокую готовность смысловых и регуляторных основ поведения в ситуации неопределенности приближающегося профессионального будущего осуществлять личностное самоопределение, интегрировать в профессиональное сообщество и формировать представление о себе как о специалисте [10]. Аналогичного мнения придерживается О. А. Фадеева, определяя профессионально-личностную идентичность как развивающийся проект, процесс, такой же, как и профессиональное становление [9]. При этом идентичность вплетена в широкий культурный контекст и воспроизводится на базе существующих социальных профессиональных практик. Особую роль в ее формировании играют язык и текст.

Многие исследователи считают, что профессиональная идентичность является продуктом длительного профессионального развития. Так, Е. П. Ермолаева подчеркивает, что профессиональная идентичность складывается только на высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса [2, с. 43].

О. Т. Мельникова, Е. С. Кутковая, рассматривая идентичность с позиции когнитивно-дискурсивного подхода, подчеркивают, что она проявляется и формируется в диалоге, а основной чертой идентичности является пластичность, т. е. ситуативный, изменяющийся характер [4]. Очевидно, что в отличие от других типов идентичности (половой, этнической) профессиональная идентичность предусматривает предварительную, специально организованную обществом подготовку (обучение) и выполняется она за определенное вознаграждение, тем самым обеспечивая индивида средствами к существованию.

А. Тэшфел, американский психолог, в рамках социально-психологических исследований выявил следующие этапы формирования профессиональной идентичности: этап социальной категоризации: упорядочение социального окружения способом, который имеет смысл для индивида; этап социальной идентификации: про-

цесс помещения себя в ту или иную категорию; этап социальной идентичности: полное социальное отождествление [8].

С точки зрения Н. С. Пряжникова, возможна следующая иерархия в уровнях профессиональной идентичности:

1. Осознание дальней и ближней профессиональных целей, стремление понять свое дело, овладеть им в полном объеме, освоить все трудовые функции на этом этапе профессиональная идентичность – невыраженная.
2. Усвоение основных знаний, требований профессии к человеку, осознание своих возможностей, представление о выполнении данной деятельности. Профессиональная идентичность – выраженная, пассивная.
3. Практическая реализация выбранных профессиональных целей, самостоятельное и осознанное выполнение деятельности, формирование своего индивидуального стиля деятельности. Профессиональная идентичность – активная.
4. Свободное выполнение профессиональной деятельности, повышение уровня притязаний – поиск сложных профессиональных задач, профессиональное совершенствование, мастерство и творчество [6, 12].

Подытоживая подходы к пониманию понятия «профессиональная идентичность», стоит отметить разноплановость мнений ученых. При этом идея о ценностно-смысловом базисе профессиональной идентичности является стержневой для многих исследователей. Таким образом, мы сформулировали проблемы исследования: существует ли и какова именно взаимосвязь между уровнем профессиональной идентичности и ценностно-смысловой сферой личности студентов на периоде подготовки к будущей профессии. Каковы отличительные особенности ценностно-смысловой сферы личности студентов в зависимости от достигнутого ими уровня профессиональной идентичности? Актуальность исследования обусловлена как запросами со стороны теории, необходимостью более глубокой проработки проблемы профессиональной идентичности, так и со стороны практики – запросов от преподавателей, психологов, профориентаторов, карьерных консультантов, работодателей, социальных работников в отношении того, как выстраивать работу по развитию профессиональной идентичности и ценностно-смысловой сферы личности у современного поколения студентов.

Целью нашего эмпирического исследования выступил анализ взаимосвязей между уровнем профессиональной идентичности и ценностно-смысловой сферой личности студентов. Объектом ис-

следования является ценностно-смысловая сфера личности студентов. Предмет исследования – характеристики ценностно-смысловой сферы личности студентов с разным статусом профессиональной идентичности. Мы предположили, что специфика характеристик ценностно-смысловой сферы личности студентов определяется уровнем их профессиональной идентичности.

Для достижения цели мы провели эмпирическое исследование. Для сбора эмпирических данных применялось тестирование, а именно тесты: методика изучения статусов профессиональной идентичности А. А. Азбель, методика диагностики социально-психологических установок личности О. Ф. Потемкиной, тест смысловых жизненных ориентаций Д. А. Леонтьева, шкала экзистенции (тест ШЭ) А. Лэнгле и К. Орглер, методика «Иерархия жизненных ценностей» Г. М. Резапкиной. Полученные данные обрабатывались при помощи методов математической статистики: анализа средних значений, сравнительного анализа по t-критерию Стьюдента, линейной корреляция Пирсона.

Первоначально общее количество испытуемых составило 132 человека: юноши и девушки, студенты 1 курса, в возрасте от 17 до 21 года, разной этнической принадлежности (татары, русские, чуваша, удмурты, марийцы и др.), преимущественно жители небольших городов и сёл, обучающиеся на следующих направлениях подготовки: «Прикладная информатика», «Педагогическое образование», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Психология». Исходя из целей исследования, изучаемую выборку мы сократили, отобрав для дальнейшего анализа результаты 68 человек (по 50% юношей и девушек, и в равном количестве, по 17 человек, представителей разных направлений подготовки). Отбор проводился на основании выявленной у испытуемых явной выраженности того или иного типа профессиональной идентичности.

Таким образом, наша выборка была разделена на 4 группы по выявленному наиболее выраженному статусу профессиональной идентичности: 1 группа – неопределенная идентичность (21 человек); 2 группа – навязанная идентичность (16 человек); 3 группа – мораторий (14 человек); 4 группа – сформированная идентичность (17 человек). Стоит отметить, что каждая из выделенных групп состояла из студентов юношеского возраста (от 17 до 21 года), с примерно одинаковым соотношением юношей и девушек. В первой группе, где профессиональная идентичность испытуемых характеризуется неопределенностью, несформированностью, отсутствием конкретных целей, планов, вариантов профессионального развития преобладали будущие девушки-психологи (47,6%), и юноши-автомеха-

ники (38,1%). Вторая группа, названная по выраженному статусу «навязанная идентичность», в которой у ребят не столько самостоятельный, сколько навязанный профессиональный выбор, состояла в основном из девушек – будущих педагогов (50%) и будущих автомехаников (37,5%). В группе «мораторий», где испытуемые испытывают кризис выбора и рассматривают альтернативные варианты профессионального развития, оказалось больше девушек-психологов (50%) и юношей-программистов (42,8%). В группе со сформированной профессиональной идентичностью, где испытуемые уже совершили осознанный профессиональный выбор, наибольшее количество девушек – будущих педагогов (47%) и юношей – будущих программистов (41,2%). На этом этапе анализа результатов стало очевидно, что для будущих педагогов более характерны статусы навязанной и сформированной профессиональной идентичности, для будущих психологов – неопределенной идентичности и кризиса выбора, для будущих программистов – статусы кризиса выбора (мораторий) и сформированной профессиональной идентичности, для будущих автомехаников – неопределенной и навязанной профессиональной идентичности. Таким образом, будущие педагоги и программисты более осознанно сделали свой профессиональный выбор на этапе поступления в вуз.

Результаты исследования социально-психологических установок и статистическое сравнение показали, что существует большая и достоверно значимая разница между социальными установками у студентов с разной профессиональной идентичностью (рисунок 1, таблица 1). Наиболее похожими группами по особенностям соци-

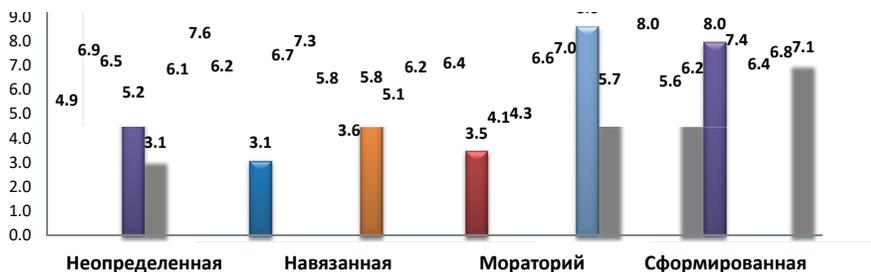


Рис. 1. Выраженность социально-психологических установок личности студентов в группах с разным уровнем профессиональной идентичности (в ср. зн.)

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа показателей социально-психологических установок на труд у студентов с разным уровнем профессиональной идентичности (t-критерий Стьюдента)

	На свободу	На процесс	На альтруизм	На труд	На результат	На эгоизм	На деньги	На власть
Неопределенная – навязанная	1,3	1,1	3,7***	1,5	0,1	10***	1,1	5,9***
Неопределенная – мораторий	3,4**	10,5***	6,1***	2,5*	7,6***	2,4*	3,1**	1,5
Неопределенная – сформированная	8,1***	4,2***	0,8	8***	11,1***	0,6	2,4**	2,4**
Навязанная – мораторий	4***	10,6***	3,1**	3,7***	8,6***	12,3***	3,9***	5***
Навязанная – сформированная	0,3	5,1***	3,2**	5,9***	13,3***	10,3***	1,2	9,5***
Мораторий – сформированная	4,1***	8,2***	5,9***	10,7***	2,2*	1,8	5,4***	4,3***

Примечание: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$, *** – $p \leq 0,001$.

ально-психологических установок в отношении труда являются студенты с неопределенной и навязанной идентичностями. Сильнее всего отличаются студенческие группы с навязанной идентичностью и мораторием.

Наличие у студентов неопределенной профессиональной идентичности может быть связано с тем, что именно они менее всего из всех групп нацелены на результат и достаточно сильно на деньги и на процесс. Можно предположить, что студенты, входящие в данную группу, характеризуются размытыми целями и планами, связанными со своей профессией и соответственно не могут решить, как им дальше выстраивать свое профессиональное развитие. При общении с такими студентами часто всплывает тема получения быстрого заработка, без особой ориентации на какой-то профессиональный рост и развитие. Говоря о своей будущей профессиональной деятельности, чаще всего они отмечают, что будут искать работу не скучную, дающую быстрый денежный эффект, но при этом совершенно не делают какой-то упор на саморазвитии.

Наличие у студентов навязанной профессиональной идентичности может быть связано с тем, что именно они менее всего из всех групп нацелены на свободу и результат и достаточно сильно на альтруизм и на процесс. Данные студенты характеризуются зачастую несамостоятельностью выбора, в том числе и выбора профессионального. Их потребность в частом пренебрежении собой во благо семьи или спокойствия, скорее всего, и привело к тому, что и при выборе профессии они в основном опирались на мнение близких людей, в основном родителей.

Наличие у студентов профессиональной идентичности мораторий может быть связано с тем, что именно они менее всего из всех групп нацелены на процесс, альтруизм и труд и достаточно сильно на деньги и на эгоизм. Вероятнее всего, это связано с ситуацией кризиса выбора, что подразумевает под собой идентичность «мораторий». В общении у них проявляется некоторая разочарованность в выборе своей будущей профессии. Многие из них начали осознавать, что выбор сделан совсем не в том направлении, другие считают, что сам процесс обучения не соответствует тому, что они надеялись получить. Ряд студентов находятся параллельно в конфликтной ситуации с семьей, считая, что сами могут принять решение вплоть до отчисления и выхода на работу, для того, чтобы получить уже сейчас желаемый материальный результат и стать более независимыми.

Наличие у студентов сформированной профессиональной идентичности может быть связано с тем, что именно они более всего из всех групп нацелены на процесс и труд. Студенты, входящие

в данную группу, характеризуются практически полным осознанием своей будущей профессии, своего профессионального пути. Обучаясь в вузе, они уже стараются получить как можно больше практики применительно к выбранной профессии. Они осознают необходимость того или иного предмета и важность знаний, которые им передают. У большинства из них есть четкое понимание, кем именно в будущем они будут, и они всеми силами стараются дойти до этой цели.

Диагностика смысложизненных ориентаций обнаружила наибольшие различия в ориентирах у студентов с неопределенной и сформированной идентичностью (рисунок 2, таблица 2).

Наличие у студентов неопределенной профессиональной идентичности может быть связано с тем, что именно у них менее всего из всех групп выражен такой смысложизненный параметр как «Цели в жизни» и достаточно сильно – «Локус контроля – жизнь». Студенты с таким уровнем профессиональной идентичности характеризуются размытыми профессиональными целями. Они демонстрируют крайнюю неустойчивость при выстраивании профессиональных планов, живут сиюминутными потребностями, текущими желаниями и во всех своих бедах и проблемах склонны обвинять других, не видят проблему в себе. В ходе обучения в вузе подобные ориентиры зачастую мешают учебе. Они не могут адекватно строить свои планы по отношению к своему обучению и в том, что у них что-то не получается, винят вуз, преподавателей и другие внешние силы, своей вины не видят совсем.

В группе студентов с навязанной профессиональной идентичностью наименее выражен такой параметр как «Локус контроля – Я» и достаточно сильно проявлен – «Локус контроля – жизнь». Такие студенты отличаются наличием слабой свободы выбора. Им тяжело самостоятельно построить свою жизнь в соответствии с тем, какие

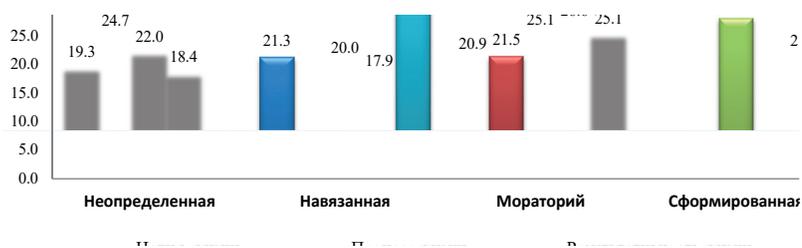


Рис. 2. Выраженность показателей смысложизненных ориентаций студентов в группах с разным уровнем профессиональной идентичности (в ср. зн.)

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа показателей смысловых ориентаций у студентов с разным уровнем профессиональной идентичности (t-критерий Стьюдента)

	Цели в жизни	Процесс жизни	Результативность жизни	Локус контроля – Я	Локус контроля – жизнь
Неопределенная – навязанная	1,6	1,7	1,4	0,5	0,2
Неопределенная – мораторий	1,5	1,5	1,8	4,9***	2,2*
Неопределенная – сформированная	12,8***	2,8**	4,3***	5,4***	4,4***
Навязанная – мораторий	0,3	2,7*	4***	5,3***	2,4*
Навязанная – сформированная	8,2***	0,5	8,7***	5,6***	4,9***
Мораторий – сформированная	9,8***	4,6***	2,5*	0,4	1,8

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

цели и представления должны быть по итогам построения профессионального пути. Им помогают выстраивать карьеру окружающие (родители), они склонны прислушиваться к авторитетам. Это во многом помогает им успешно обучаться, особенно если они смогут найти среди преподавателей авторитет для себя. Если же не повезет с внешними авторитетами, высока вероятность разочарования как в обучении, так и в профессии в целом.

У студентов с профессиональной идентичностью мораторий выражен такой смысловой параметр как «Цели жизни» и достаточно сильно – «Локус контроля – Я». Такие студенты ориентируются на себя и свои планы. Для них важно получить понимание того, тот ли профессиональный путь они выбрали. В этом им помогает постоянная проба себя в разных профессиональных областях. Такие поиски или позволят выйти из профессионального кризиса или приведут к большим проблемам в будущей профессии. В такой ситуации очень сильно мешает то, что им сложно выстраивать свои цели на будущее.

Для студентов со сформированной профессиональной идентичностью наименее характерен такой смысловой параметр как «Локус контроля – жизнь» и наиболее присущ – «Цели в жизни». Данные студенты совершили осознанный профессиональный

выбор, четко понимают свои жизненные цели, то к чему они идут и что ждут от своей будущей профессии. И это позволяет им быть вполне уверенными в правильности принятого решения о своем профессиональном будущем.

Обобщенный параметр осмысленность жизни наиболее выражен у студентов со сформированной профессиональной идентичностью, а наименее – с неопределенной профессиональной идентичностью (таблица 3). Это значит, что студенты со сформированной профессиональной идентичностью могут достаточно хорошо наполнять смыслом все сказанное и сделанное. Они логичны и умеют выделить цели в жизни. Причем эта осмысленность проявляется в мышлении, речи, поведении и деятельности. Они могут выстраивать для себя вполне целесообразные занятия, помогающие развиваться лично и профессионально. Все новое, что они получают в ходе обучения, пропуская через себя, они с пониманием готовы перерабатывать с пользой под свою будущую профессию.

Таблица 3

Результаты сравнительного анализа осмысленности жизни у студентов с разным уровнем профессиональной идентичности (t-критерий Стьюдента)

	Неопределенная – навязанная	Неопределенная – мораторий	Неопределенная – сформированная	Навязанная – мораторий	Навязанная – сформированная	Мораторий – сформирован
t	1,8	1,1	10,1***	0,6	6,5***	7,2***
p	нет	нет	0,001	нет	0,001	0,001

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

Сравнительный анализ групп по Шкале экзистенции показал значимые различия в параметрах экзистенции (таблица 4).

Данные результаты подтверждают предыдущие и показывают, что у студентов с неопределенной профессиональной идентичностью наблюдается невысокий уровень осмысленности своей жизни. Для них характерно внутреннее несогласие с собой, непонимание того, насколько их поступки и решения соответствуют им самим. Для студентов со сформированной профессиональной идентичностью и идентичностью мораторий характерна большая осмысленность, больший контроль за своей жизнью и большая ответственность.

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа показателей Шкалы экзистенции у студентов с разным уровнем профессиональной идентичности (t-критерий Стьюдента)

	Самодистанцирование	Самотранценденция	Свобода	Ответственность
Неопределенная – навязанная	6,1***	13,9***	12,8***	21,4***
Неопределенная – мораторий	17,1***	2,5*	2,5*	4,5***
Неопределенная – сформированная	13,1***	12,7***	6,9***	34,2***
Навязанная – мораторий	11,4***	21,7***	13,2***	3,7**
Навязанная – сформированная	6,9***	1,8	16,7***	3,4**
Мораторий – сформированная	3,9***	16,1***	3,9***	5,1***

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

Анализ иерархии жизненных ценностей показал значимые различия в исследуемых группах (рисунок 3, таблица 5).

Для студентов с неопределенной профессиональной идентичностью ценностями выступают здоровье и материальная обеспеченность, а наименее значима – карьера. Возможно, это и обусловило их профессиональную неопределенность. Они отдадут больше предпочтения получению материальной выгоды, что затрудняет

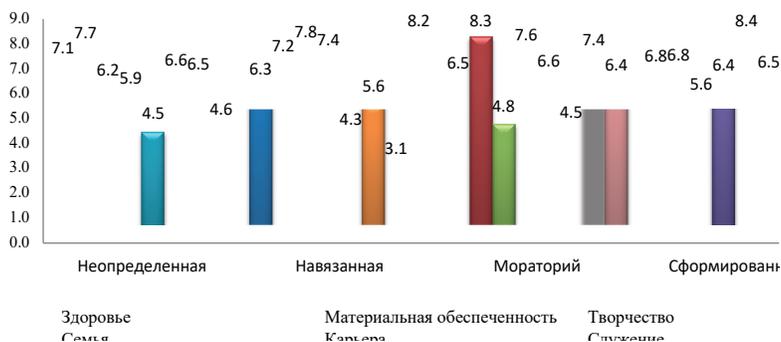


Рис. 3. Выраженность жизненных ценностей у студентов в группах с разным уровнем профессиональной идентичности (в ср. зн.)

Таблица 5

Результаты сравнительного анализа жизненных ценностей у студентов с разным уровнем профессиональной идентичности (t-критерий Стьюдента)

	Здо- ровье	Матери- альная обеспе- ченность	Твор- чест- во	Семья	Карь- ера	Слу- же- ние	Слава	Отдых
Неопределенная – навязанная	2,6*	1,6	4,1***	4,5***	0,7	3,2**	10,1***	11,7***
Неопределенная – мораторий	1,6	1,9	3,6**	4,9***	5,5***	5,3***	2,9**	5,7***
Неопределенная – сформированная	1	2,6*	1,6	1,4	12,9***	0,3	0,8	10,2***
Навязанная – мораторий	0,7	3,8***	8,9***	0,6	6,5***	2,7*	12,8	6,4***
Навязанная – сформированная	1,4	1	7***	2,9**	16,1***	3**	10***	1,3
Мораторий – сформированная	0,6	4,4***	2,6*	3,4**	5,9***	5,1***	3,9**	4,6***

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

для них процесс соотнесения избранной профессии и будущей материальной состоятельности. Для студентов с навязанной профессиональной идентичностью значимыми являются отдых, творчество и обеспеченность, а не важными – слава и карьера. Этот факт (незначимость карьеры и потребность в славе) мог спровоцировать несамоостоятельность в выборе профессии.

У студентов с профессиональной идентичностью мораторий значимы – материальная обеспеченность, семья и слава, не важны – служение и карьера. Именно такая ситуация могла повлиять на то, что данные студенты находятся в ситуации профессионального кризиса. У них не сформировано понимание того, что нужно выстраивать свою карьеру, что в работе необходимо проявлять определенную долю служения. Для кого-то более ценным является семья и они стараются быть хорошими для нее, но при этом не забывают и себя. Для других важнее слава и они начинают осознавать, что выбранное профессиональное обучение им это не приносит. Такие студенты зачастую ищут себя в творчестве, многие из них уходят, например,

в студенческую самостоятельность. А есть студенты, для которых важны материальные ценности и приходит разочарование в том, что они могут не получить желаемого от выбранной профессии.

Для студентов со сформированной профессиональной идентичностью ценностями выступают карьера и отдых, наименее значимы – творчество и слава. Вероятно, именно этот факт и повлиял на то, что они умеют объективно оценивать свои силы и вполне адекватно распределять время на отдых и выстраивание своей карьеры.

Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи между уровнем профессиональной идентичности и параметрами, отражающими ценностно-смысловую сферу личности. Было выявлено множество взаимосвязей, и для более корректного отражения данных были выбраны только наиболее сильные взаимосвязи при значимости $p < 0,001$.

Вероятность формирования неопределенной идентичности повышается при высоких результатах по параметру «Лocus контроля-жизнь» и низких результатах по параметрам «установка на свободу», «установка на результат», «самодистанцирование» и «ценность отдыха» (рисунок 4). То есть можно сказать, что на ситуацию, при которой студенты не могут прочно выстроить свои профессиональные цели и планы, оказывает влияние сформированная у них ценностно-смысловая сфера. Такие студенты менее всего ориентированы на свободу и результат, для них менее ценным является отдых. Это все может повлиять на неопределенность в жизни. Также они больше ориентированы на перекладывание всех своих проблем и трудностей на других и не берут на себя ответственность за ситуацию в личном и профессиональном плане.

Вероятность формирования навязанной профессиональной идентичности повышается при высоких результатах по параметру «Лocus

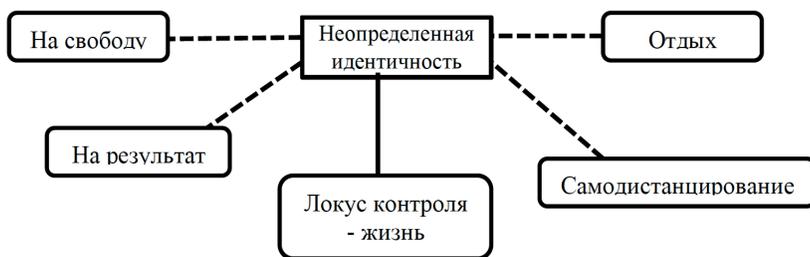


Рис. 4. Взаимосвязи параметра «неопределенная профессиональная идентичность» и ценностно-смысловыми показателями

контроля – жизнь» и низких результатах по параметрам «установка на власть», «установка на эгоизм», «установка на результат» «самодистанцирование», «результативность», «локус контроля – Я» и «свобода» (рисунок 5). То есть можно сказать, что на ситуацию, при которой за студентов в профессиональном плане принимают решение другие люди, оказывает влияние сформированная у них ценностно-смысловая сфера. Такие студенты менее всего ориентированы на власть, эгоизм и результат, для них менее ценным являются результативность и свобода, а также они, в основном, перекадывают ответственность за свою жизнь на других. Это все и может повлиять на неопределенность в жизни.

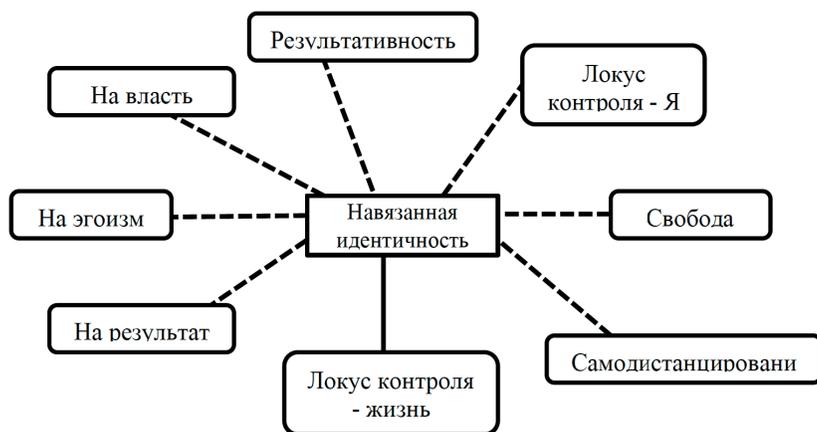


Рис. 5. Взаимосвязи параметра «навязанная профессиональная идентичность» и ценностно-смысловыми показателями

Вероятность формирования такой идентичности как мораторий повышается при высоких результатах по параметрам «Локус контроля – Я», установках на деньги, эгоизм, результат, ценностях славы и низких результатах по параметрам творчество и служение (рисунок 6). То есть можно сказать, что на ситуацию, при которой студенты оказываются в ситуации кризиса выбора профессионального пути, оказывает влияние сформированная у них определенная ценностно-смысловая сфера. Такие студенты более всего ориентированы на результат, эгоизм и деньги, для них более ценным являются слава, а менее – служение и творчество. Также они больше ориентированы на то, что свои проблемы и трудности они берут на себя и готовы за все отвечать в личном и профессиональном плане.

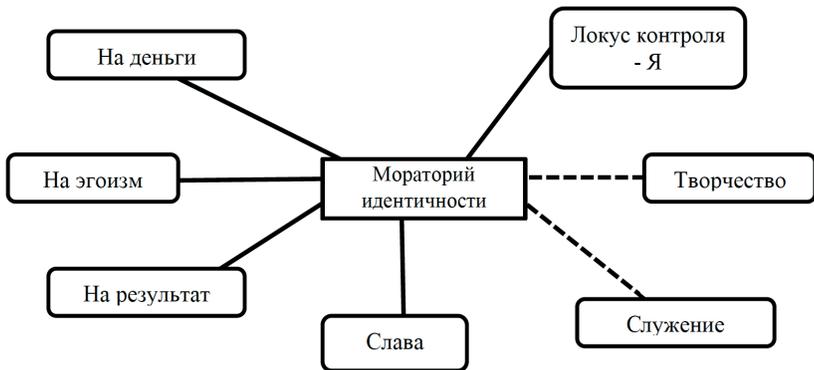


Рис. 6. Взаимосвязи параметра «мораторий идентичности» и ценностно-смысловыми показателями

Вероятность развития сформированной идентичности повышается при высоких результатах по таким установкам, как установка на труд и результат (рисунок 7). Также у них высокие данные по параметру «Локус контроля –Я». Для них наиболее ценными являются ответственность, карьера, отдых и свобода. Все эти параметры являются ориентированными на результат и профессиональное отношение к себе и своей будущей профессии. Такие люди умеют брать ответственность на себя и ориентированы на постоянное развитие и свободу выбора в личностном и профессиональном плане.

Таким образом, можно сказать, что студенты с разной профессиональной идентичностью имеют собственную картину ценност-



Рис. 7. Взаимосвязи параметра «сформированная профессиональная идентичность» и ценностно-смысловыми показателями

но-смысловых характеристик, которая соотносится со специфическими проблемами и рисками профессионального самоопределения. Искажение представлений о получаемой профессии, наделение ее негативными характеристиками свойственно студентам с отрицательным отношением к профессии в данный конкретный момент, и это может стать причиной прекращения обучения в вузе. Для студентов с устойчивым положительным отношением к профессии «эффект ореола» чреват более острым переживанием кризиса вхождения в профессию. Отсутствие или недостаточная продуманность жизненных и профессиональных планов у студентов, переживающих ситуацию психосоциального моратория, затрудняют решение задач профессионального самоопределения на этапе вузовской подготовки и последующих стадиях профессионального развития.

Полученные результаты влекут за собой рекомендации в отношении реализации программы групповых развивающих занятий по переосмыслению учебно-профессиональной ситуации, которая позволит минимизировать трудности профессионального самоопределения студентов с разным уровнем профессиональной идентичности через изменение характеристик ценностно-смысловой сферы личности — отношения к учебе в вузе, профессиональной и жизненной перспективы, готовности контролировать и нести ответственность за свою жизнь, включенности профессии в смысло-жизненный контекст.

Психолого-педагогическая поддержка профессионального самоопределения студентов с различным отношением к профессии должна носить комплексный характер и затрагивать такие сферы, как преподавание профильных дисциплин, организация практик, кураторство, индивидуальное консультирование, работа в группах личностно-профессиональной поддержки будущих специалистов.

Литература

1. Воевода Е. В. Формирование профессиональной идентичности специалиста-международника в учебном языковом дискурсе // Языковой дискурс в социальной практике: материалы Международ. науч.-практ. конф. Тверь: ТвГУ, 2008. С. 50–55.
2. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4. С. 51–59.
3. Лебедева Н. В., Лебедева М. А. К вопросу о профессиональной идентичности специалиста по социальной работе // Ученые за-

- писки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2015. Т. 24. № 2. С. 63–70.
4. Мельникова О. Т., Кутковая Е. С. Дискурсивный подход к исследованию идентичности // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2014. № 1. С. 59–71.
 5. Павленко В. И. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. 2000. № 1. С. 135–141.
 6. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «Модэк», 1997.
 7. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. выс. учеб. заведений. М.: ИЦ «Академия», 2003.
 8. Тэшфел А. Эксперименты в вакууме // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / Под ред. Г. А. Андреевой и др. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. С. 224–229.
 9. Фадеева О. А. Дискурс профессионального знания: профессиональное становление и формирование профессиональной идентичности будущего специалиста // Высшее образование сегодня. 2016. № 4. С. 2–5.
 10. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: опыт теоретико-экспериментального исследования: Монография. М.: Прометей, 2004.
 11. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Структура, генезис и условия становления: дис. ... доктора психологических наук: 19.00.13. М., 2001.
 12. Эмильбекова А. Э. Профессиональное становление и динамика профессиональной идентичности на разных этапах формирования личности // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2018. № 1 (790). С. 153–163.
 13. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.
 14. Marcia J. E., Friedman M. L. Ego identity status in college women // Journal of Personality. 1970. V. 38. № 2. 249–263. doi: 10.1111/j.1467-6494.1970.tb00007.x.

Specific value and sense sphere of personality of university students in the context of professional identity

T. A. Trifonova, N. G. Klimanova, A. A. Kabirova

V. G. Timiryasov Kazan Innovative University, Kazan, Russia,
trifonova@ieml.ru

The article considers the problem of professional identity, analyzes the results of an empirical study of the relationship of value-semantic characteristics with the level of professional identity of students. The differences in values and meaningfulness of life among students with different professional identities are shown and explained.

Keywords: professional identity, value-semantic sphere of personality, life-meaning orientations, meaningfulness of life, life values.

Дифференциальная сенсорная чувствительность в разных анализаторах как основа личностных характеристик субъекта труда

Р. Ф. Сулейманов

*Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,
г. Казань, Россия, souleimanov@mail.ru*

Исследование посвящено изучению связи между чувствительностью в разных анализаторах: слуховом, зрительном, двигательном, а также связи чувствительности разных анализаторов с личностными характеристиками. Выборка включала студентов-психологов ($N = 83$) в возрасте от 18 до 23 лет. Диагностировались: дифференциальная сенсорная чувствительность в слуховом анализаторе (музыкальный слух), в зрительном анализаторе (глазомер), реакция на движущийся объект (РДО), чувствительность в двигательном анализаторе. Результаты показали связи между чувствительностью в зрительном и слуховом анализаторах, а также между реакцией на движущийся объект (РДО) как координации многих подсистем: зрительного, слухового, двигательного анализаторов с дифференцированной чувствительностью в слуховом анализаторе и с точностью дифференцирования мелких и крупных движений, что дает основание рассматривать их как интегрированную способность. Обнаружены связи между чувствительностью в разных анализаторах с личностными характеристиками. Так музыкальный слух, включающий в себя такие его виды, как ритмический, мелодический и гармонический, способствует развитию восприятия и понимания эмоциональных состояний у других людей, эмоциональной сферы в целом, речевого воображения. Было показано, что музыкальный слух детерминирует развитие эмоциональной сферы у дошкольников. Чувствительность в двигательном анализаторе связана с музыкальными предпочтениями, в частности, с релаксом, что объясняется необходимостью восстановления энергии. Связь способности к восприятию пространственных отрезков (гла-

зомера) с использование музыки для жизнедеятельности (для повышения активности, для танцев, для восстановления сил, для повышения мотивации к деятельности, для выплескивания эмоций наружу, для того, чтобы просто послушать) свидетельствует об оказании помощи себе, своей деятельности. Связь точности РДО, как координации разных подсистем: зрительного, слухового, двигательного анализаторов, с личностными характеристиками свидетельствует об облегчении творческого процесса в деятельности. Результаты исследования могут быть продуктивно использованы в профотборе, профподборе и оптимизации профобучения в различных профессиях.

Ключевые слова: студенты, дифференциальный порог ощущений; слуховой, зрительный, двигательный анализаторы, профотбор, профподбор.

Дифференциальная чувствительность в разных анализаторах связана с различными видами деятельности субъекта труда. Так, например, точность дифференциальной чувствительности в зрительном анализаторе связана с такими профессиями и видами деятельности как строители, спортсмены, водители транспортных средств, чертежники, представители изобразительного искусства и др. Особенно актуально изучение дифференциальной чувствительности в зрительном анализаторе по отношению к таким видам деятельности как живопись, ювелирные работы, черчение, стрельба. Результаты диагностики чувствительности можно использовать в профотборе, профподборе и оптимизации профобучения [9].

Точность дифференциальной чувствительности в двигательном анализаторе связана с такими профессиями как сборщики часов, приборов, спортсменов, музыканты-исполнители, хирурги, танцовщики и др. Результаты диагностики абсолютного и дифференциального порогов ощущений в двигательном анализаторе, как пишет Ю.А. Цагарелли [9], можно использовать «в профессиональном обучении как средство обратной связи в процессе развития двигательной чувствительности; в работе с инвалидами для развития двигательной чувствительности как компенсаторного механизма при поражении других органов чувств» (с. 264).

Точность дифференциальной чувствительности в слуховом анализаторе связана с такими профессиями как акустик, настройщик, музыкант-исполнитель, дирижер и др. Результаты диагностики могут быть продуктивно использоваться в профессиональном отборе и профессиональном подборе музыкантов.

Точность дифференциальной чувствительности в обонятельном анализаторе связано со способностью тонко различать различные аро-

маты духов. Результаты диагностики могут быть использованы в профессиональном отборе на профессии, связанные с созданием духов.

Не менее важной особенностью деятельности субъекта труда является его эмоциональная чувствительность. Она проявляется в различных видах искусства, у учителей, дипломатов. Результаты диагностики эмоциональной чувствительности могут продуктивно использоваться:

- В профессиональной ориентации детей по отношению к профессиям, предъявляющим повышенные требования к эмоциональной чувствительности человека (музыка, театр, педагогика и т. д.).
- В учебно-воспитательном процессе и коррекционной работе как средство обратной связи.
- Для диагностики различных воздействий на эмоциональную сферу: музыкой и другими видами искусства, суггестивных воздействий, обучающих, воспитательных, развивающих, коррекционных и др. [9, с. 265].

Мы поставили перед собой две задачи: первая заключается в выяснении связи чувствительности в разных анализаторах между собой. И вторая задача — влияет ли точность (тонкость) чувствительности в разных анализаторах на личностное развитие субъекта труда. В связи с поставленными задачами мы провели исследование.

В психологической литературе описаны результаты многочисленных исследований, где показано, как сила нервной системы отражается на продуктивности и успешности деятельности. В данном случае свойства нервной системы являются задатками для какой-либо способности. Учитывая, что способности являются врожденными (по Е. П. Ильину [1]), возьмем к примеру музыкальный слух, то задатком для музыкального слуха будет являться, например, слабость нервной системы. Чувствительность нервной системы будет проявляться в способности различать звуки (в тонкости дифференцировки). То есть речь идет о тонкости различения. Например, известно, что Моцарт мог услышать в звучащем оркестре фальшиво звучащие звуки скрипки (на $1/8$ тона отличающегося от основного). Нужно заметить, что и обычному музыканту не всегда удается услышать незначительное отклонение звучания от основного тона при сольном исполнении, не то что в звучащем оркестре.

Известно, что звукоряд, используемый в западноевропейской музыке состоит из 7 основных тонов и 5 вспомогательных. Итого 12 тонов. А например, индийский звукоряд состоит из 22 тонов. Таким образом получается, что ухо индийца способно различить $1/4$ то-

на и это считается для него нормой. Для китайца нормой считается различение 1/3 тона. Ухо россиянина, приучается слышать 1/2 тона.

Это самым непосредственным образом связано с развитием тонального слуха. Тональный слух у представителей разных народов (вьетнамский, китайский и некоторые другие языки Азии и Африки) имеет различную степень выраженности. Например, у вьетнамцев тональный слух хорошо развит примерно у 80% населения, тогда как у россиян – всего у 24%. У вьетнамцев хорошо развитый тональный слух обусловлен тем, что один и тот же слог может иметь разные значения в зависимости от высоты произносимого звука. Во вьетнамском языке высота звука несет функцию смысловоразличения. Это тональный язык, а русский относится к тембровому.

Таким образом, можно сказать, что слабость нервной системы, то есть высокая чувствительность, может являться задатком для хорошего музыкального слуха. В данном случае мы говорим о высокой различительной способности (дифференциации) в слуховом анализаторе.

Аналогично рассуждая, можно говорить о зрительном восприятии. Известно, что важной способностью для художника является владение цветом. Эта способность проявляется в различении оттенков одного цвета. Так, например, Левитан, почему собственно он и считается гениальным художником, показал в своих картинах 60 оттенков зеленого цвета. Дети дошкольники в японских детсадах научаются различать до 33 оттенков одного цвета. Это их традиция, их культура. Вполне возможно, что, сравнивая представителей разных народов (восточной и западноевропейской культуры), мы найдем значительные расхождения по различительной способности в зрительном анализаторе.

Таким же образом, можно говорить о различительной способности в двигательных анализаторах. Это может быть хороший глазомер, или сенсомоторная (глазодвигательная) реакция.

Методы исследования

1. В качестве метода изучения различительной способности в слуховом анализаторе, мы использовали тест «Музыкальный слух» [6]. Тест состоит из 3 субтестов: «Ритм», «Мелодия», «Аккорды». В каждом субтесте представлено по 20 заданий. Всего 60. Известно, что существуют и другие виды музыкального слуха, как динамический, звуковысотный и др. [8]. Мы ограничились основными общепринятыми видами, которые чаще всего используются в обучении.

Тест основывается на сравнении между собой двух ритмических рисунков (мелодических, аккордовых последовательностей). Располагаются они в порядке от резко различающихся, до едва заметных. Испытуемому необходимо сравнить между собой два ритмических (мелодических) рисунка, аккордовых последовательностей и ответить: они одинаковые или различные. Повторяющиеся и неповторяющиеся задания в каждом субтесте имеют равное количество (по 10). Примеры ритмических и мелодических рисунков, а также аккордовых созвучий представлены на рисунках 1–3.



Рис. 1. Пример предъявления повторяющихся ритмических рисунков (№ 3 в субтесте)



Рис. 2. Пример предъявления неповторяющихся мелодических рисунков (№ 18 в субтесте)



Рис. 3. Пример предъявления неповторяющихся аккордовых последовательностей (№ 11 в субтесте)

При этом звучание ритмических (мелодических) рисунков, а также аккордовых созвучий предъявляются испытуемым в аудиозаписи. После звучания двух ритмических рисунков идет временная тишина длиной в 7 с. Это время испытуемые используют для ответа. Ответы записываются в специально подготовленном бланке.

В исследовании приняли участие студенты-психологи (N = 83) в возрасте от 18 до 23 лет.

2. В качестве метода диагностики различительной способности в зрительном анализаторе использовалась методика диагностики

восприятия пространственных отрезков (глазомера). При этом использовался прибор «Активациометр». Подробно процедура описана в учебном пособии [9]. В приборе имеется специальное устройство с линейкой на круглом барабане. Эта линейка с делениями от 0 до 30 см работает в двух режимах: видимом, когда испытуемый видит деления линейки, и в слепом режиме, когда барабан прокручивается и вместо делений видна «пустая» линейка с чертой посередине. Диагностика проводится следующим образом. В левой («слепой») стороне линейки высвечивается световой сигнал в случайном порядке, работающий в автоматическом режиме. Испытуемый, восприняв его, должен «на глаз» симметрично установить стрелку правого ползунка таким образом, чтобы расстояние от стрелки до черты в центре было равным расстоянию от высветившегося светового сигнала с левой стороны до черты в центре. И так 10 раз. Обработка результатов осуществляется программой автоматически.

3. Для диагностики различительной способности в зрительном и двигательном анализаторах использовалась методика регистрации реакции на движущийся объект (РДО). Фиксировалась точность ощущения времени и пространства, а также точность психомоторных действий. Так как программа компьютерная, вычисление происходит автоматически. Вычислялись:
 1. Точность РДО как величина, обратно пропорциональная среднеарифметическому показателю ошибок РДО.
 2. Среднеарифметическая величина ошибок запаздывания.
 3. Среднеарифметическая величина ошибок упреждения.

Точность реакции на движущийся объект зависит от точности ощущения времени и пространства, а также точности психомоторных действий. Задача испытуемого заключается в том, чтобы, запустив нажатием кнопки движение шарика по кругу, «поймать» его в определенной инструкции точке, совместить движущийся шарик с целью. В данном случае наблюдается координация подсистем: зрительного и двигательного анализаторов, объединенных для решения поставленной задачи.

4. Для диагностики дифференцированного порога проприорецептивной чувствительности в двигательном анализаторе использовалась методика Е. П. Ильина [1]. Величина дифференциального порога проприорецептивной чувствительности в двигательном анализаторе обратно пропорциональна дифференциальной чувствительности, которую Сеченов называл мышечным чувством. «Величина дифференцированного порога проприо-

- рецептивной чувствительности, — пишет Ю. А. Цагарелли [9], — прямо пропорциональна величине погрешности дифференцирования движений и обратно пропорциональна чувствительности» (с. 253). В качестве характеристики дифференциальной чувствительности в двигательном анализаторе испытуемый получает оценки отдельно на малых и на больших интервалах, а также общую оценку от низкого (1 балл) до высокого (25 баллов). Низкие баллы означают низкий уровень дифференциальной чувствительности в двигательном анализаторе, а высокие баллы — высокий уровень чувствительности.
5. Сила—слабость нервной системы изучалась при помощи широко известной методики Е. П. Ильина «Теппинг-тест» в модификации [9].
 6. Методика изучения особенностей восприятия и понимания дошкольниками эмоционального состояния изображенного человека (А. М. Щетинина, 1984) [10].
 7. Методика «Изучение эмоциональных проявлений детей при разыгрывании сюжетных сенок» (Г. А. Урунтаева, Ю. А. Афонькина, 1995) [3].
 8. Методика диагностики воображения «Вербальная фантазия» (речевое воображение) (Р. С. Немов, 1995) [4].
 9. Опросник «Жанры музыки» (Сулейманов, 2015) [5]. Опросник состоит из 26 наименований основных жанров. Респондентам предлагается выбрать жанр музыки, который они предпочитают слушать и отметить соответственно цифрой: 3 — часто, 2 — средне, 1 — редко. Если какую-либо музыку они не выбирают, то ставят прочерк.
 10. Опросник «Для чего нужна музыка» (Р. Ф. Сулейманов) [5]. Опросник состоит из 64 утверждений. Каждый ответ оценивался по 4-балльной шкале. 3 балла — очень подходит, 2 балла — средне, 1 балл — мало подходит, 0 баллов — не подходит.
 11. 16-факторный личностный опросник Кеттелла [2].

Результаты исследования

Решение первой поставленной задачи о связи между дифференцированной чувствительностью в разных анализаторах показало наличие тесных связей. Так, обнаружена связь между способностью к различению ритмических рисунков (тест «Музыкальный слух») и глазомером (методика диагностики восприятия пространственных отрезков) ($r = 0,530$; $p = 0,004$). В данном случае речь идет о связи дифференциальной чувствительности в слуховом и зрительном

анализаторах. Подтверждают эту связь и корреляция между интегрированным музыкальным слухом и глазомером ($r=0,390$; $p=0,040$).

Обнаружена прямая связь между РДО (методика диагностики реакции на движущийся объект) (тенденция к упреждению) с точностью дифференцирования движений на малых интервалах ($r=0,521$; $p=0,004$), а также РДО (общая тенденция) с дифференциацией на малых интервалах ($r=0,380$; $p=0,046$). Тенденция к упреждению связана с осторожностью и ее связь с высокой чувствительностью на малых интервалах логично свидетельствует о точности движений. Аналогично можно утверждать о связи индивидуальной тенденции РДО (усредненный показатель между соотношением тенденции к упреждению и запаздыванию) с дифференциацией на малых интервалах.

Обнаружена связь РДО (тенденция к упреждению) с точностью дифференцирования движений (средние данные мелких и крупных движений) ($r=0,504$; $p=0,006$). Это означает, что чем ярче выражена тенденция к упреждению, тем выше точность дифференцировки движений. Возможно большую роль в этом случае играет интуиция, как способность предугадывать действия, что повышает их точность.

В частности, тенденция к упреждению имеет прямые связи с точностью дифференцирования мелких ($r=0,457$; $p=0,014$) и крупных движений ($r=0,386$; $p=0,043$), а также общей дифференциацией (на малых и больших интервалах) ($r=0,486$; $p=0,009$).

Таким образом мы наблюдаем связь между РДО с точностью дифференцирования движений.

Теперь рассмотрим связь точности РДО с восприятием мелодического рисунка ($r=0,388$; $p=0,041$). В данном случае мы можем констатировать что дифференцированная чувствительность в слуховом анализаторе связана с координацией зрительного и двигательного анализаторов.

Подведем некоторый итог. Да, обнаружены связи между дифференцированной чувствительностью в зрительном и слуховом анализаторах, а также между реакцией на движущийся объект (РДО) как координации подсистем: зрительного и двигательного анализаторов с дифференцированной чувствительностью в слуховом анализаторе и с точностью дифференцирования мелких и крупных движений.

Однако заметим, для того, чтобы дать окончательный ответ на поставленной в задаче вопрос, необходимо провести более широкое исследование с большим количеством исследуемых сфер психики и, соответственно, большим количеством методик.

А теперь рассмотрим результаты, поставленные во второй задаче: о зависимости дифференциальной чувствительности с личностными характеристиками. Рассмотрим примеры взаимосвязей тонкости

дифференцировки в различных анализаторах. А начнем с различной способности в слуховом анализаторе. В данном случае в качестве этой способности мы выбрали музыкальный слух, в частности, такие его виды, как ритмический, мелодический и гармонический. Ответим на вопрос: влияет ли музыкальный слух на личностное развитие. В качестве доказательства приведем результаты исследования влияния музыкального слуха на развитие эмоциональной, эстетической сферы дошкольника [7].

В исследовании принимали участие 25 детей дошкольного возраста (дети, которые не занимаются специальным обучением по развитию музыкально-эстетических способностей, а только проходят основную программу по музыкальному воспитанию в детском саду) и 25 детей дошкольного возраста (дети, которые с 3–4-летнего возраста занимаются в музыкальной школе на отделении «Раннего эстетического образования» и целенаправленно развивают музыкальные и эстетические способности). Диагностировались: уровень развития музыкального слуха, особенности восприятия и понимания эмоционального состояния изображенного человека, эмоциональные проявления детей при разыгрывании сюжетных сценок, а также воображение (речевое воображение).

Отметим, что психологическая диагностика музыкального слуха существует в нескольких вариантах (для музыкантов и немужыкантов). Для музыкантов тест предполагает знание и навыки восприятия нот. Для немужыкантов тест предполагает слуховое восприятие, не требующее знания нот. Для детей дошкольничков применялся тест в последнем варианте.

Сравнение групп по развитию отдельных видов музыкального слуха: ритмического, мелодического и гармонического (способностей к различению ритмических и мелодических рисунков, аккордовых последовательностей) показало отсутствие значимых различий. Однако, отметим, что по средним баллам небольшое преимущество наблюдалось у детей посещающих музыкальную школу. Средний балл по интегрированному показателю музыкального слуха у детей, посещающих музыкальную школу (1 группа) составил 8,79 баллов, а у детей, занимающихся по традиционной программе в ДОО (2 группа) — 8,12 балла. Таким образом можно констатировать, что тенденция явно наблюдается. Дети специально занимающихся музыкальным образованием имеют более выраженные умения в различении ритмических и мелодических рисунков, а также аккордовых последовательностей.

А теперь рассмотрим сравнительные показатели у дошкольничков по особенностям восприятия и понимания эмоциональных состояний у других людей. Результаты показали, что дошкольнички ДОО в основ-

ном показали низкие и средние уровни понимания эмоционального состояния, а дошкольники ДМШ – средние и высокий ($p < 0,01$). Исходя из 5 уровневое понимание эмоционального состояния (1 уровень – неадекватный, 2 – ситуативно-конкретный, 3 – словесное обозначение и описание экспрессии, 4 уровень – осмысливание в форме описания и 5 уровень – осмысливание в форме истолкования и проявления эмпатии), учащихся музыкальной школы были выражены 3, 4 и 5 уровни, а у учащихся детского сада – 1, 2 и 3.

Аналогичная ситуация наблюдалась и по восприятию эмоционального состояния ($p < 0,001$). Восприятие эмоционального состояния человека оценивалось по 5 типам (А – диффузно-аморфный тип, Б – диффузно-локальный тип, В – аналитический тип восприятия, Г – синтетический тип и Д – аналитико-синтетический тип). Большинство дошкольников ДМШ показало обобщенное целостное восприятие (синтетический тип восприятия), что не показали дошкольники ДОУ. Для последних были характерны нижележащие типы (А, Б, В).

Похожая ситуация наблюдалась при сравнении эмоциональных проявлений дошкольников при разыгрывании сюжетных сценок. Оценка проводилась по 5 ситуациям. I ситуация – показать печальное, страдающее лицо мамы, капризного плачущего мальчика и сочувственное лицо девочки; II ситуация – показать строгое лицо воспитателя, смеющихся и затем смутившихся детей, испуганное лицо мальчика; III ситуация – как мальчик не хочет показать, что он замерз; IV ситуация – показать обиду девочки; V ситуация – показать неподдельную радость за другого. Правильность передачи эмоций лучше выражена в группе, которые прошли обучение в детской музыкальной школе ($p = 0,000$).

Что показало сравнение дошкольников по речевому воображению. Результаты сравнения по параметрам воображения (скорость процессов воображения, необычность, оригинальность образов, богатство фантазии, глубина и проработанность, впечатлительность или эмоциональность образов) показало значимое превосходство группы из ДМШ ($p = 0,000$). В качестве математического критерия использовался критерий χ^2 .

Факторизация всех переменных показало, что основой музыкально-эстетической сферы дошкольников является музыкальный слух. И таким образом, по мере формирования музыкально-эстетической сферы, развитие музыкального слуха детерминирует развитие эмоциональной сферы дошкольников.

Приведенные результаты показали, что развитие музыкальных умений (в данном случае по различению ритмических и мелоди-

ческих рисунков, а также аккордовых последовательностей) влияет на развитие личностных характеристик.

Рассмотрим, как дифференциация чувствительности в двигательном анализаторе (восприятие пространственных отрезков, глазомер) связана с личностными характеристиками. В данном исследовании приняли участие студенты 18–23 лет. Общее количество – 83 человека. Итак, обнаружена связь между точностью глазомера с предпочтением жанра музыки, в частности с релаксом ($r = 0,469$; $p = 0,012$). Можно предположить, что сама по себе тонкость в восприятии пространственных отрезков ничего не значит для музыкальных предпочтений. Однако, нами ранее было показано, что слабость (чувствительность) нервной системы самым непосредственным образом сказалась на выборе музыки. Так лица с чувствительной нервной системой больше выбирают для прослушивания спокойную музыку, такую как романс, церковную музыку. В то же время лица с более сильной нервной системой предпочитают более агрессивную музыку, такую как рок, электронная энергичная музыка. В данном случае, мы можем предположить, что сама по себе тонкость в зрительном анализаторе косвенно может быть связана с более спокойной музыкой, каковой является релакс.

Интересные результаты получены при корреляции глазомера с использованием музыки студентами в своей жизни. Так, обнаружена связи глазомера с использованием музыки: 1) для повышения активности ($r = 0,391$; $p = 0,040$), 2) для танцев ($r = 0,392$; $p = 0,039$), 3) для восстановления сил ($r = 0,410$; $p = 0,030$), 4) для повышения мотивации к деятельности ($r = 0,386$; $p = 0,043$), 5) для выплескивания эмоций наружу ($r = 0,457$; $p = 0,015$), 6) для того, чтобы просто послушать ($r = -0,457$; $p = 0,015$).

Как видим, выбор музыки обусловлен для оказания помощи самому себе: повысить активность, мотивацию к деятельности, восстановления сил, выплеснуть эмоции. В данном случае, видимо, есть смысл говорить о том, что чувствительность сама по себе является активной формой реагирования на внешние раздражители, что забирает много сил. И поэтому для них характерно выбрать такую музыку, чтобы восстановиться, привести себя в порядок.

Что касается связей РДО как координации подсистем: зрительного и двигательного анализаторов, объединенных для решения поставленной задачи, то обнаружены связи точности реакции с параметром А (по тесту Кеттелла) «замкнутость—общительность» ($r = -0,573$; $p = 0,001$). Эта обратно пропорциональная связь означает, что чем лучше взаимодействуют подсистемы зрительного и двигатель-

ного анализаторов, тем больше испытуемые склоняются к замкнутости. А учитывая связь точности РДО с личностным параметром М «практичность—развитое воображение» ($r=0,389$; $p=0,041$), то можно утверждать, что тонкость дифференцировки способствует творческой работе.

Интересна обратно пропорциональная связь РДО с личностным параметром N «прямолинейность—дипломатичность» ($r=-0,462$; $p=0,013$). Учитывая, что тонкость в дифференцировке связана с умениями что-то делать конкретно, можно предположить, что субъекты труда будут склонны в своей деятельности к прямолинейности в отношениях.

Связь точности РДО с личностным параметром Q2 «конформизм—нонконформизм» ($r=0,554$; $p=0,002$) можно объяснить тем, что субъект труда, связанный с конкретным ремеслом, предпочитает собственные решения, сам принимает решения и сам действует, он не стремится навязывать свое мнение окружающим.

Тесные связи обнаружены между точностью РДО с тем, как и для чего испытуемые используют музыку в своей жизни. Оказалось:

- 1) для повышения боевого духа ($r=0,501$; $p=0,008$),
- 2) для познания ($r=0,404$; $p=0,033$),
- 3) для выплескивания эмоций наружу ($r=0,477$; $p=0,010$),
- 4) для создания определенной атмосферы ($r=0,497$; $p=0,007$),
- 5) чтобы попеть ($r=0,464$; $p=0,013$),
- 6) чтобы оптимизировать (привести в порядок) мысли ($r=0,452$; $p=0,016$),
- 7) для наслаждения ($r=0,628$; $p=0,000$).

В целом можно сказать, что субъекты труда, имея различительную способность в разных анализаторах, как детерминанту умения делать тонкую, сложную работу, используют музыку исключительно для улучшения своей деятельности, что проявляется в связях с повышением боевого духа, создания определенной атмосферы, оптимизации, приведения в порядок своих мыслей, для активизации своей познавательной деятельности.

Интересные связи обнаружены у РДО с тенденциями к упреждению и к запаздыванию.

Так, например, тенденция к упреждению (РДО) связана с выбором классической музыки ($r=0,366$; $p=0,055$), диско музыкой ($r=0,432$; $p=0,022$).

А тенденция к запаздыванию (РДО) имеет обратно пропорциональные связи с классической музыкой ($r=-0,388$; $p=0,041$), рэпом ($r=-0,412$; $p=0,029$).

Тенденция в разных видах деятельности имеет разный знак своей значимости (положительный или отрицательный). Например, если при переходе через дорогу замешкаться и вовремя не отреагировать на движущийся транспорт, то эта тенденция к запаздыванию будет иметь отрицательный знак. Для спортивной же деятельности тенденция к упреждению будет играть важную роль, так как поможет среагировать на молниеносно летящий мяч по теннисному столу.

В нашем случае можно ли утверждать, что классическая музыка будет способствовать тенденции к упреждению РДО и не благоприятствовать тенденции к запаздыванию, что собственно показывают результаты. Можно предположить, что быстрая музыка будет способствует тенденции к упреждению, как это показано с диско-музыкой, а рэп – способствует тенденции к запаздыванию. Думается для такого утверждения необходимы дополнительные исследования.

Что характерно, тенденция к запаздыванию имеет обратно противоположные связи с тем, как используют испытуемые музыку в своей жизни. Так, обнаружены связи тенденции к запаздыванию (РДО) с использованием музыки:

- 1) для вхождения в определенное состояние ($r = -0,393$; $p = 0,038$),
- 2) для души ($r = -0,494$; $p = 0,008$),
- 3) для создания определенной атмосферы ($r = -0,478$; $p = 0,010$)
- 4) для наслаждения ($r = -0,436$; $p = 0,020$),

Заключение

Поставленные задачи в данной статье показали, что существуют связи чувствительности в разных анализаторах между собой. В частности, обнаружены связи чувствительности в слуховом анализаторе (музыкальный слух) со зрительным (глазомером), а также между реакцией на движущийся объект (РДО) как координации подсистем: зрительного и двигательного анализаторов с чувствительностью в слуховом анализаторе и с точностью дифференцирования мелких и крупных движений.

Можно с большей долей вероятности утверждать о том, что чувствительность в разных анализаторах имеет общее свойство – как основа проявляться в разных личностных характеристиках. Этот тема требует дополнительного исследования. И связано это будет с расширением включения в эксперимент дополнительно новых психических функций, и с другой стороны, личностных характеристик.

Результаты исследования могут быть продуктивно использованы в профотборе, профподборе и оптимизации профобучения в различных профессиях.

Литература

1. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология. СПб.: Питер, 2001.
2. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Эксмо, 2007.
3. Урунтаева Г. А., Афонькина Ю. А. Методика изучения эмоциональных проявлений детей при разыгрывании сюжетных сценок. М.: Владос, 1995. С. 9–11.
4. Немов Р. С. Методика «Вербальная фантазия» (речевое воображение) // Книга 3-я. Экспериментальная психология и психодиагностика. М.: Просвещение, 1995.
5. Сулейманов Р. Ф. Музыка в нашей жизни. Казань: Познание–Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова, 2018.
6. Сулейманов Р. Ф. Психологическая диагностика музыкального слуха // Музыка и время. 2005. № 3. С. 50–52.
7. Сулейманов Р. Ф., Хадиуллина М. М. Психологические особенности раннего музыкально-эстетического развития дошкольников // Казанский педагогический журнал. 2016. № 2 (115). С. 157–165.
8. Цагарелли Ю. А. Психология музыкально-исполнительской деятельности. СПб.: Композитор, 2008.
9. Цагарелли Ю. А. Системная диагностика человека и развитие психических функций. Казань: Познание–Институт экономики, управления и права, 2009.
10. Щетинина А. М. Восприятие и понимание дошкольниками эмоционального состояния человека // Вопросы психологии. 1984. № 3. С. 8–9.

Differential sensor sensitivity in different analyzers as a basis of personal characteristics of a labor subject

R. F. Suleymanov

Kazan innovative University named after V. G. Timiryasov (IEML), Kazan, Russia, souleimanov@ieml.ru

The study is devoted to the study of the relationship between sensitivity in different analyzers: auditory, visual, motor, as well as the relationship of the sensitivity of different analyzers with personality characteristics. The sample included psychology students (N = 83) aged 18 to 23 years. Diagnosed: differential sensory sensitivity in the auditory analyzer (ear for music), in the visual analyzer (eye), reaction to a moving object (RDO), sensitivity in the mo-

tor analyzer. The results showed the relationship between the sensitivity in the visual and auditory analyzers, as well as between the reaction to a moving object (RDO) as the coordination of many subsystems: visual, auditory, motor analyzers with differentiated sensitivity in the auditory analyzer and with the accuracy of differentiating small and large movements, which gives the basis consider them as an integrated ability. Connections were found between sensitivity in different analyzers with personality characteristics. So the ear for music, which includes such types as rhythmic, melodic and harmonic, contributes to the development of perception and understanding of emotional states in other people, the emotional sphere in general, and speech imagination. It was shown that ear for music determines the development of the emotional sphere in preschoolers. Sensitivity in the motor analyzer is associated with musical preferences, in particular, with relaxation, which is explained by the need to restore energy. The connection between the ability to perceive spatial segments (eye gauge) with the use of music for life (to increase activity, for dancing, for recuperation, for increasing motivation for activity, for pouring out emotions, in order to simply listen) indicates that you are helping yourself, their activities. The connection between the accuracy of RDO, as the coordination of different subsystems: visual, auditory, motor analyzers, with personal characteristics testifies to the facilitation of the creative process in activity. The research results can be productively used in professional selection, professional selection and optimization of vocational training in various professions.

Keywords: students, differential threshold of sensations; auditory, visual, motor analyzers, professional selection, professional selection.

Личностные особенности профессионального выгорания социальных работников

Е. В. Харитонова, Р. И. Исаева

*Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия,
veha_2000@mail.ru*

В статье представлен анализ результатов эмпирического исследования личностных особенностей профессионального выгорания социальных работников. На основании кластерного анализа выделены четыре кластера. Показаны различия в личностных профилях и выраженности параметров профессионального выгорания у респондентов четырех кластеров, даны рекомендации по организации их психологического сопровождения.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, личностные особенности, социальные работники, психологическое сопровождение

Современная политическая, экономическая и социальная обстановка в нашей стране характеризуется возникновением условий, стимулирующих появление всё новых стрессовых ситуаций в групповой, общественной и индивидуальной жизни общества, а в частности, в профессиональной деятельности личности. Постоянно растущие требования к работоспособности сотрудника и всё менее качественные условия работы заставляют людей находиться в постоянной погоне за «стандартами», достижение которых является невозможным. В процессе этой погони работники забывают об основной цели своей деятельности, перестают наслаждаться и интересоваться своей работой и живут в постоянном страхе лишиться стабильного дохода. Из-за этого начинает увеличиваться уровень социальной напряженности в обществе, а также число индивидов и групп, пребывающих в состоянии постоянной социально-психологической дезадаптации, помимо этого происходит и увеличение количества безработных.

Термин «профессиональное выгорание» чаще всего применяется к лицам, чья сфера деятельности направлена на активное общение с клиентами [1–5]. Данный вид деятельности предполагает общение специалиста с клиентом, а при этом необходимо проявлять высокую эмпатию и открытость. Такая эмоционально затратная работа зачастую приводит к переизбытку общения, и результатом этого может стать потеря интереса к своей профессиональной деятельности, депрессия, апатия и безэмоциональность.

Специалист по социальной работе в течение всего рабочего дня оказывает клиентам психологическую, юридическую и эмоциональную помощь и поддержку. Слушая проблемы клиентов многим специалистам, особенно молодым работникам, очень сложно абстрагироваться и не воспринимать личные проблемы клиента близко к сердцу. Многие специалисты этой профессии имеют высокий уровень толерантности и эмпатии, что с одной стороны мешает им быть профессионально непредвзятыми, но с другой стороны делает из них настоящих профессионалов своего дела. Последствием проявления этого диссонанса зачастую становится профессиональное выгорание работников [1, 3, 4].

Актуальность данной работы обусловлена следующими факторами.

- широкое развитие синдрома профессионального выгорания у специалистов социальной работы в учреждениях социальной сферы.
- негативное влияние профессионального выгорания на самочувствие, психологическое состояние, адаптивность и эмоциональную устойчивость специалистов по социальной работе, а также на их профессиональную деятельность и качество обслуживания клиентов социальных учреждений.
- процесс распространения синдрома профессионального выгорания создает условия для текучести квалифицированных кадров в учреждениях социальной сферы.
- необходимостью разработки и применения эффективных методов профилактики и предотвращения профессионального выгорания сотрудников социальной сферы.
- отсутствием службы психологической поддержки для специалистов социальной сферы.

В качестве гипотезы данного исследования выступило предположение о сложной дифференциации выборки специалистов социальной работы по параметрам личностных характеристик и профессионального выгорания, что следует учитывать при организации психосо-

циального сопровождения социальных работников с повышенными показателями профессионального выгорания.

Для определения уровня профессионального выгорания респондентов использовалась методика «Диагностики профессионального выгорания», разработанная К. Маслач и С. Джексоном. Опросник состоит из двадцати двух утверждений о переживаниях и чувствах, которые испытывает работник по отношению к своей профессиональной деятельности. Методика предназначена для диагностики таких показателей, как «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «редукция профессиональных достижений». О наличии высокого уровня выгорания будет свидетельствовать высокие показатели по шкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие — по шкале «редукция профессиональных достижений». Для определения личностных особенностей применялся многоуровневый личностный опросник «МЛО», разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным. В рамках данной статьи мы остановимся, прежде всего, на результатах акцентуаций характера, выявляемых с помощью базовых шкал СМИЛ, входящих в состав опросника МЛО.

В качестве методов математико-статистической обработки данных были использованы описательная статистика, проверка на неоднородность дисперсии с помощью критерия Ливина (Levene Test), параметрический метод сравнения двух независимых выборок с использованием t-критерия Стьюдента, кластерный анализ по методу K-средних (иерархическая кластеризация как наиболее гибкий метод кластерного анализа, позволяющий не только детально рассмотреть структуру различий между объектами, но и выбрать оптимальное число кластеров).

В исследовании принимали участие 50 человек в возрасте от 22 до 62 лет — специалисты «Управления социальной защиты населения, министерства труда и социального развития Краснодарского края в Карасунском внутригородском округе города Краснодара по социальной работе». Среди них 5 мужчин и 45 женщин, стаж которых составляет от 1 года до 34 лет работы.

В целом нами были получены следующие результаты.

В выборке было получено 4 кластера.

Кластер 1—20 человек, наиболее распространённый, из них 3 мужчины (15% от общего числа респондентов кластера, 6% от общей выборки респондентов, 60% от мужской выборки) и 17 женщин (85% от общего числа респондентов кластера, 34% от общей выборки респондентов, 38% от женской выборки). Средний стаж работы респондентов — 13 лет. Средний возраст опрошенных — 40 лет.

Выявленный у респондентов 1-го кластера высокий уровень профессионального выгорания свидетельствует о выраженности у них пренебрежительного отношения к клиентам и их проблемам, тревожности, отстранённости от коллектива и нежелания участвовать в совместной деятельности. Они часто не выполняют важные, приоритетные задачи и «застревают» на мелких деталях. Большую часть рабочего времени они тратят на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий. У них притуплена как реакция любопытства на фактор новизны, так и реакция страха на опасную ситуацию. Характерное для них равнодушие к собственной жизни сопровождается физическими и психическими проблемами, бессонницей, заметным снижением внешней и внутренней сенсорной чувствительности, появлением вредных привычек и зависимостей, апатией, агрессией, постоянным чувством усталости, не проходящим даже после длительного отдыха. Их отличает чувство беспомощности и бессмысленности по отношению к жизни и профессиональной деятельности.

Высокий уровень эмоционального истощения у респондентов этого кластера проявляется в повышенном уровне психической истощаемости, аффективной лабильности, утрате позитивных чувств и интереса ко всему происходящему, чувстве перенасыщения своей профессиональной деятельностью. На фоне негативных отношений с социальным окружением они всё более остро ощущают чувство неудовлетворенности своей жизнью.

Высокий уровень деперсонализации респондентов 1-го кластера проявляется в их эмоциональной отстранённости, холодности по отношению к окружающим людям. На фоне негативных отношений с коллегами или подчинёнными превалирует формализм в выполнении своих профессиональных обязанностей. Такое поведение, обычно, многими описывается как высокомерное и надменное.

Высокий уровень редукции личных достижений характеризуется понижением уровня профессиональной мотивации работника, вследствие чего происходит негативное восприятие себя как профессионала, снижается работоспособность и наблюдается снятие с себя ответственности за трудовую деятельность и успехи организации. Человек старается меньше контактировать с людьми и постепенно вводит себя в состояние социальной изоляции.

Из десяти шкал личностного профиля у респондентов 1-го кластера по шести (ипохондрия, истерия, паранояльность, психастения, гипомания, социальная интроверсия) выявлены значения на уровне ведущих тенденций на фоне высоких показателей по шкалам надежности и коррекции. По трем чертам (депрессия, психопатия,

шизоидность) выявлены акцентуированные значения. В роли доминирующих показателей выступают такие характеристики, как пессимистичность и индивидуалистичность.

Пиковые показатели по шкале депрессии, достигающие уровня выше 70-Т у респондентов 1-го кластера, выявляют акцентуацию по гипотимному типу. Для данных испытуемых в большей степени будут характерны депрессивные реакции в рамках адаптационного синдрома, а также преобладание пассивной личностной позиции. Ведущая мотивационная направленность личности — избегание неудач. Оценку своих перспектив, достижений и проблем они производят через призму своей неуверенности и пессимистичности. Такие люди часто испытывают трудности в принятии важных решений, склонны к погруженности в свои мысли, самокритичности, скептицизму, а также пессимистичному восприятию себя и своей деятельности. Ведущей и наиболее фрустрируемой выступает потребность в любви и понимании, ведь респонденты данного кластера не в силах чем-либо заменить или восполнить это ненасытное чувство пустоты. Усиленный самоконтроль сознания и осозанный отказ от самореализации в данном случае будут проявлением защитных механизмов личности.

Доминирование в профиле индивидуалистичности проявляется в субъективной оценке окружающих людей и происходящих событий, определенного уровня избирательности во взаимодействии с людьми, склонности к абстрагированию и высоком уровне независимости от других. Выраженность у респондентов потребности в актуализации своей индивидуалистичности может проявляться в постоянном поиске чего-то нового.

Кластер 2—11 женщин, единственный исключительно женский кластер (22% от общей выборки респондентов, 24% от женской выборки). Средний стаж работы респондентов — 8 лет. Средний возраст опрошенных — 38 лет.

Респондентам 2-го кластера также характерен высокий уровень профессионального выгорания, что обуславливается действием механизма отчуждения, приводит к снижению интереса к работе, утрате положительного восприятия коллег и клиентов, доминированию стереотипного поведения, негуманного отношения к людям, отсутствию эмпатии. Респонденты избегают любых контактов. На фоне отсутствия желания идти на работу они не удовлетворены работой, ориентированы лишь на материальный аспект деятельности. Проявляя зависть и конфликтность по отношению к успешным коллегам и друзьям, их отличает низкая самооценка, постоянное чувство вины, нетерпимость к другим, разочарование в окружающих людях

и своей профессиональной деятельности, появление вредных привычек и зависимостей, деформация жизненных ценностей, чувство беспомощности и бессмысленности по отношению к жизни и профессиональной деятельности.

Высокий уровень эмоционального истощения характеризуется потерей психической энергии, развитием патологической усталости, отчужденности, незаинтересованности, тревоги, раздражительности и снижением самооценки из-за выполнения собственной работы.

Средний уровень деперсонализации характеризуется нарастающим чувством цинизма, равнодушия и холодности. Проявляются ранее сдерживаемые признаки раздражительности по отношению к коллегам и клиентам.

Низкие значения (соответственно высокий уровень) редуции личных достижений характеризуется проявлением значительных сомнений в собственной профессиональной компетентности, наличием отрицательной мотивации к своей профессиональной деятельности и неадекватной оценке ее результатов.

В качестве ведущих тенденций личностного профиля у респондентов 2-го кластера из десяти шкал выступают шесть (ипохондрия, истерия, психастения, шизоидность, гипомания, социальная интроверсия). Акцентуированы черты депрессии и психопатии. Ведущие показатели выявлены по шкалам пессимистичности и импульсивности.

Выраженность пессимистичности свидетельствует о высокой степени восприимчивости респондентов 2-го кластера к жизненным невзгодам, остром желанием разобраться и понять свои собственные намерения и действия. Респонденты данного кластера стараются максимально приспособиться к ситуации во избежание жестких столкновений с проблемами реальной жизни в связи с заведомо пессимистической оценкой своих сил и возможностей.

Выраженность импульсивности свидетельствует о выраженности у респондентов активной личностной позиции, а также высокой поисковой активности. В структуре мотивационной направленности преобладает мотивация достижения, уверенность и быстрота в принятии решений, спонтанность.

Кластер 3 – наименее распространенный – 8 человек, из них 1 мужчина (12% от общего числа респондентов кластера, 2% от общей выборки респондентов, 20% от мужской выборки) и 7 женщин (87% от общего числа респондентов кластера, 14% от общей выборки респондентов, 15% от женской выборки). Средний стаж работы респондентов – 17 лет. Средний возраст опрошенных – 38 лет.

Респондентам третьего кластера характерен низкий уровень профессионального выгорания. Респонденты данного кластера отличаются сохранением работоспособности, но проявлением нарастающего чувства физической и психической усталости, у них также появляются попытки сглаживания остроты чувств и приглушения эмоций, прослеживается снижение уровня эмпатии в отношении коллег и клиентов, в некоторых случаях проявление негативизма по отношению к выполняемой работе, сомнения по поводу полезности и качества выполнения профессиональной деятельности.

Низкий уровень эмоционального истощения характеризуется тем, что в большинстве случаев респонденты испытывают удовлетворение от своей профессиональной деятельности и ее результатов, они работоспособны и испытывают положительные эмоции во время работы и по ее окончанию.

Средний уровень деперсонализации характеризуется наличием в ряде случаев негативной обратной связи, возникающей в ситуациях выявления профессиональных ошибок в действиях работника, проявления цинизма и холодности по отношению к коллегам, клиентам и семье.

Высокие значения (соответственно низкий уровень) редукции личных достижений характеризуются положительной мотивацией к профессиональной деятельности, позитивным отношением к себе и своей рабочей квалификации и адекватной самооценкой.

Ведущими тенденциями в 3-м кластере выступают 5 из 10 шкал (депрессия, истерия, паранояльность, психастения, социальная интроверсия). Акцентуированы черты психопатии, шизоидности и гипомании. Доминирующими характеристиками выступают индивидуалистичность и оптимистичность.

Выраженность индивидуалистичности свидетельствует об аналитическом складе ума и обособленно-созерцательной личностной позиции. Активность в действиях и проявление чувств могут подавляться склонностью к анализированию своих действий. В качестве защитного механизма в ситуациях тревоги и стресса выступает погружение в собственный мир фантазий и обдумывание всех совершённых действий. Они более склонны к проявлению творческого, свободного и неформального стиля деятельности, а в случаях конфронтации с окружающими их индивидуалистичность будет лишь усиливаться, что в свою очередь может приводить к усилению признаков дезадаптации. Также свойственны личностям данного типа эгоцентризм установок, неконформизм и непреклонность в отстаивании своих субъективных взглядов.

Выраженность у респондентов оптимистичности определяет акцентуацию по гипертимному или экзальтированному типу и выявляет завышенную самооценку, легкость в принятии решений, отсутствие особой разборчивости в контактах, бесцеремонность поведения, снисходительное отношение к своим промахам и недостаткам. В ситуации стресса респонденты данного кластера будут проявлять избыточную, но не всегда целенаправленную активность, при этом в некоторых случаях могут принимать сторону лидера. Они более расположены к физическим и социально активным видам деятельности, общительны и всегда стремятся быть в центре внимания, но при этом они довольно быстро устают от однообразных и монотонных действий и ситуаций. Эти личности склонны к частой смене мест или видов деятельности, а при дезадаптации у них усиливаются гиперстенические характеристики и в поведении они могут приобретать антисоциальные черты.

Кластер 4–11 человек, из них 1 мужчина (10% от общего числа респондентов кластера, 2% от общей выборки респондентов, 20% от мужской выборки) и 10 женщин (90% от общего числа респондентов кластера, 14% от общей выборки респондентов, 22% от женской выборки). Средний стаж работы респондентов – 13 лет. Средний возраст опрошенных – 44 года.

Респондентам четвертого кластера характерен средний уровень профессионального выгорания с сохранением коммуникативных навыков, наличием эмпатии по отношению к клиентам, адекватностью эмоциональной реакции и восприятия, но проявляется ухудшение продуктивности из-за накапливающейся усталости. Из-за чрезмерной вовлеченности в рабочий процесс у респондентов уходит всё больше энергии на поддержание планки, что приводит к постоянному повышению уровня энергетических затрат, отказ от потребностей, не связанных с работой. Это, в свою очередь, приводит к ухудшению и уменьшению личных контактов, вытеснение из сознания переживаний, связанных с неудачами, а в дальнейшем – к избеганию ответственности и трудной работы и исчезновению радости от выполняемой работы.

Низкий уровень эмоционального истощения характеризуется отсутствием сильной моральной и физической усталости от своей профессиональной деятельности, сохранением способности сочувствия и сопереживания, адекватной эмоциональной реакцией на происходящее и сохранением умения абстрагироваться от рабочих проблем.

Низкий уровень деперсонализации характеризуется полной включенностью в свою профессиональную деятельность, отсутстви-

ем беспочвенных конфликтов с коллегами и клиентами, высокая мотивация, заинтересованность своей работой и отсутствием цинизма.

Низкие значения (высокий уровень редукции личных достижений) характеризуется низкой степенью удовлетворенности собой как личностью и работником, негативной оценке своих профессиональных компетенций и выполняемой работой, наличием негативизма в отношении служебных обязанностей, а также низким проявлением участия в деятельности и развитии рабочего коллектива.

Ведущие тенденции в четвертом кластере выявлены по семи из десяти шкал (ипохондрии, истерии, паранояльности, психастении, шизоидность, гипомания, социальная интроверсия) на фоне высоких показателей по шкалам надежности и коррекции. Акцентуированные черты: депрессия и психопатия. Наиболее ярко выраженные характеристики, присущие респондентам 4-го кластера – пессимистичность и импульсивность.

Ведущая мотивационная направленность – избегание неуспеха. Лицам пессимистичного типа свойственны такие особенности, как высокий уровень осознания имеющихся проблем через призму неудовлетворенности и пессимистической оценки своих перспектив, склонность к раздумьям, скептицизм, неуверенность в себе и своих возможностях. Защитный механизм – отказ от самореализации и усиление контроля сознания. Личности, профили которых акцентуированы по шкале пессимистичности, способны на отказ от реализации сиюминутных потребностей ради отдаленных планов, во избежание конфликта с социальным окружением оттормаживают эгоцентрические тенденции.

Респондентам импульсивного типа характерна нетерпеливость, склонность к рискованным и необдуманным поступкам, интуитивное мышление и некая бесконтрольность действий. Таким людям свойственны раскованность и непосредственность в поступках, словах и манерах. Они совершенно не конформны и склонны опираться только на собственные чувства, мысли, суждения и сиюминутные побуждения. Их защитным механизмом будет игнорирование и вытеснение из сознания неприятной, травмирующей или занижающую самооценку информацию.

Таким образом, нами были получены четыре кластера, один из которых (третий) можно назвать эталонным. Респонденты трех остальных кластеров нуждаются в психологическом сопровождении.

Третий кластер – самый малочисленный (8 человек, из них 1 мужчина и 7 женщин) со средним стажем работы 17 лет и средним возрастом 38 лет. Доминирующими характеристиками у респондентов третьего кластера выступают индивидуалистичность (Sc) и оп-

тимистичность (Ma). Условно этот кластер можно назвать как «индивидуалисты – оптимисты с низким уровнем профессионального выгорания». Возможно, сохранению низких показателей профессионального выгорания способствуют аналитический склад ума и обособленно-созерцательная личностная позиция респондентов.

Несмотря на то, что показатели профессионального выгорания в эталонном – третьем кластере низкие, обращают на себя внимание высокие показатели редукации личных достижений. Для профилактики профессионального выгорания респондентам третьего кластера можно порекомендовать прохождение тренинга по самооценке, в том числе с обязательной проработкой оценки личных достижений. С учетом акцентуированности респондентов по гипертимному или экзальтированному типу, актуальным будет также прохождение тренингов эффективной саморегуляции поведения, что позволит в ситуации стресса респондентам контролировать свою активность, в том числе. В случае необходимости быстрее адаптироваться к однообразным и монотонным действиям и ситуациям.

Наиболее высокие показатели профессионального выгорания были выявлены у 1-го и 3-го кластеров.

1-й кластер – самый многочисленный (20 человек, из них 3 мужчины и 17 женщин), средний стаж работы которых составляет 13 лет, средний возраст – 40 лет. В роли доминирующих показателей у респондентов первого кластера выступают такие характеристики, как пессимистичность (D) и индивидуалистичность (Sc). Условно этот кластер можно назвать как «выгоревшие пессимисты – индивидуалисты».

Личностными факторами профессионального выгорания в этом кластере могут выступать акцентуированность по гипотимному типу, а значит выраженность депрессивных реакций и преобладание пассивной личностной позиции, а также индивидуалистичность, проявляющаяся в субъективной оценке окружающих людей и происходящих событий и избирательности во взаимодействии с людьми.

2-й кластер – женский (11 человек), средний стаж работы – 8 лет, средний возраст – 38 лет. Небольшой стаж работы обусловлен тем, что у значительной части респонденток этого кластера двое и более детей. Неспособность регулировать состояние своих сфер жизни может выступать одним из факторов профессионального выгорания. В этом кластере выявлен самый высокий уровень профессионального выгорания и эмоционального истощения.

Ведущими личностными характеристиками респонденток 3-го кластера выступают пессимистичность (D) и импульсивность (Pd).

Условно этот кластер профессионального выгорания можно назвать как «выгоревшие пессимистично – импульсивные специалисты».

Личностными факторами профессионального выгорания в этом кластере могут выступать акцентуированность по гипотимному типу (как и в 1-м кластере), а также импульсивность, проявляющаяся часто в повышенной поисковой активности, чрезмерной мотивации достижения, склонности к рискованным и необдуманным поступкам, некой бесконтрольности действий и неспособности долго выполнять монотонную работу.

Адекватными стратегиями психологического сопровождения респондентов этих кластеров выступили бы тренинги стресс-менеджмента, тайм-менеджмента, эффективной саморегуляции, целеполагания, коммуникативные тренинги и пр.

Интересен 4-й кластер (11 человек, из них 1 мужчина и 10 женщин, средний стаж работы – 13 лет, а средний возраст – 44 года). При яркой выраженности у респондентов этого кластера пессимистичности (D) и импульсивности (Pd), как и во 2-м кластере, в это кластере выявлен средний уровень профессионального выгорания, обусловленный редукцией личных достижений на фоне низких значений эмоционального истощения и деперсонализации. Условно этот стиль профессионального выгорания можно назвать как «пессимисты – индивидуалисты со средним уровнем профессионального выгорания». По сравнению со 2-м кластером, в 4-м кластере выявлены более низкие значения пессимистичного (на 10 T-баллов) и более высокие показатели по шкале истерии. Возможно, эмоциональная лабильность и вытеснение сложных психологических проблем позволяют им менее заикливаться на каких-то неприятных ситуациях.

С учетом высоких показателей редукции личных достижений для профилактики профессионального выгорания респондентам четвертого кластера можно порекомендовать прохождение тренинга по самооценке, в том числе с обязательной проработкой оценки личных достижений, а также тренинга эффективной саморегуляции.

Таким образом, подводя итог проведенному исследованию, можно констатировать, что в целом на фоне повышенных показателей профессионального выгорания, выборка социальных работников сложно дифференцирована по параметрам личностных характеристик и профессионального выгорания.

Полученные результаты позволяют выстроить адекватное психологическое сопровождение не только специалистов со средними и высокими показателями профессионального выгорания, но и организовать серию тренингов по профилактике выгорания у социальных работников с низкими показателями выгорания.

Литература

1. Асеева И. Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Самара, 2007.
2. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.
3. Гостева Л. З., Бадалян Ю. В. Профессиональное выгорание персонала, занятого в области социальной работы // Теория и практика общественного развития. 2013. № 11. С. 133–136.
4. Лебедева Н. В. Эмоциональное выгорание социального работника: актуальность проблемы // Евразийский союз ученых. 2015. № 5–6 (14). С. 130–133.
5. Лизинский В. М. Профессионально-личностное выгорание и способы повышения сохранности и способности качественно выполнять свои профессиональные и социальные обязанности. М.: Педагогический поиск, 2019.

Personal characteristics of professional burnout of social workers

E. V. Kharitonova, R. I. Isaeva

Kuban State University, Krasnodar, Russia, veva_2000@mail.ru

The article presents an analysis of the results of an empirical study of the personal characteristics of professional burnout of social workers. Based on the cluster analysis, four clusters are identified. The differences in the personal profiles and the severity of the parameters of professional burnout in the respondents of the four clusters are shown, recommendations are given on the organization of their psychological support

Keywords: professional burnout, personal characteristics, social workers, psychological support.

Исследование взаимосвязи личностных потенциалов менеджеров и особенностей их профессионального здоровья

С. М. Шингаев

Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, г. Санкт-Петербург, Россия, sshingaeв@mail.ru

В статье приводятся данные исследования личностных потенциалов менеджеров, особенностей их профессионального здоровья, анализируются взаимосвязи выявленных потенциалов и профессионального здоровья. В качестве методологической основы исследования взята концепция психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров.

Ключевые слова: интеллектуальный, коммуникативный и регулятивный потенциалы, профессиональное здоровье, менеджеры, симптомы стресса, методы совладания, поведение типа А.

Проблема профессионального здоровья в последние десятилетия уверенно вошла в круг актуальных исследований как в отечественной, так и зарубежной психологической науке [1–11]. Термин «профессиональное здоровье» часто связывают с физическим, эмоциональным, интеллектуальным, когнитивным благополучием людей в процессе выполнения ими профессиональной деятельности, с негативным влиянием стресса на здоровье работающих людей, а также со способами борьбы с ним.

Отметим, что вопросы взаимосвязи личностных потенциалов представителей разных профессиональных групп и состояния их профессионального здоровья не часто выступают областью научных интересов исследователей. Как регулятивный, коммуникативный, интеллектуальный потенциалы влияют на здоровье профессионалов? Какие личностные особенности являются триггерами нарастающего профессионального выгорания и есть ли возможность построения прогнозов влияния тех или иных характеристик лич-

ностного потенциала на улучшение/ухудшение профессионального здоровья?

Рассматривая профессиональное здоровье «как комплекс характеристик человека, позволяющих ему успешно справляться с вызовами и требованиями профессиональной среды» [6, с. 35], мы исходим из понимания профессионального здоровья как многоаспектного свойства организма, обеспечивающего адекватную работоспособность человека в различных условиях профессиональной деятельности [5, с. 140]. При этом психологические факторы профессионального здоровья мы рассматриваем как трехэлементную структуру, объединяющую когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. Такая структура позволяет, на наш взгляд, целостно раскрыть психологические факторы профессионального здоровья, отразить все многообразие связей между структурными элементами (модулями).

Когнитивный модуль включает в себя: представление человека об уровне своего здоровья в процессе профессиональной деятельности, осознание основных факторов риска своей профессии и путей укрепления и поддержания здоровья.

Эмоциональный модуль характеризуется всем спектром переживаний состояния «здоровья/болезни», возникающих у человека в ходе выполнения профессиональных обязанностей, адекватное эмоциональное реагирование в различных профессиональных ситуациях.

Поведенческий модуль включается в себя: особенности поведения профессионала, способствующие адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, стратегии поведения, здоровый образ жизни и работы.

К психологическим факторам профессионального здоровья мы также относим стресс-факторы профессиональной деятельности (как проявления внешней среды, в которой протекает деятельность человека) и индивидуально-психологические особенности личности профессионала (как проявления внутренней среды, детерминирующей когнитивный, эмоциональный и поведенческий модули). Предлагаемая структура психологических факторов профессионального здоровья, по нашему убеждению, позволяет охватить все многообразие психологических детерминант здоровья в профессиональной деятельности и используется нами при проведении эмпирического исследования

В рамках концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров [3] нами было проведено исследование взаимосвязи личностных потенциалов менеджеров и особенностей их профессионального здоровья. Общая выборка насчитывала

651 человек – менеджеры российских компаний (мужчины – 291 чел., женщины – 360 чел., средний возраст – 35 лет, 12% – холост/не замужем, 78% – замужем/женат, 10% – разведены).

В качестве личностных потенциалов мы взяли известную триаду: интеллектуальный, коммуникативный и регулятивный потенциалы.

При сборе эмпирического материала применялись методы опроса, анкетирования, тестирования. Для диагностики личностных потенциалов менеджеров использовались следующие методики: оценка регулятивного потенциала – шкала экстернального–интернального контроля Дж. Роттера, модифицированная методика Н. Б. Стамбуловой (ММС, модификация С. М. Шингаева), оценка коммуникативного потенциала – методика Г. Айзенка, методика измерения эмпатии, аффилиативных тенденций и сенситивности к отвержению А. Меграбяна, оценка интеллектуального потенциала – тест Culture-Free-Test-3 (CFT-3) Р. Б. Кэттела, методика С. И. Макшанова «Вербальная продуктивность», модифицированная методика В. Т. Козловой (ММК). Для изучения когнитивного, поведенческого и эмоционального компонентов профессионального здоровья применялись: модифицированная методика М. Рокича «Система ценностей-целей и уровень их реализованности», шкала диагностики поведения типа А С. Д. Положенцева, Д. А. Руднева, опросник Strategies of Coping with Stress Situations (SACS) С. Хобфолла «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций», копинг-тест Р. Лазаруса и С. Фолкмана, опросник Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster (AVEM) У. Шааршмидта и А. Фишера, авторские методики «Факторы профессиональной деятельности и степень из воздействия на менеджера», «Симптомы стресса», «Способы снятия стресса».

Рассмотрим основные результаты исследования [3–5].

Регулятивный (волевой) потенциал

Для менеджеров с интернальным локусом контроля (измеряемым по методике Дж. Роттера) в качестве стрессора чаще всего выступает «Неясно очерченный круг обязанностей и прав, присущих данной должности». Для менеджеров с экстернальным локусом контроля в качестве стрессора чаще всего оказывается «Удаленность работы от места жительства» (данные на уровне значимости $p < 0,05$).

При этом менеджеры-интерналы предпочитают более продолжительный рабочий день в сравнении с менеджерами-экстерналами. Среди менеджеров-интерналов больше мужчин, чем женщин. Интернальный локус контроля чаще всего присущ менеджерам старшего возраста и с большим трудовым стажем ($r = -0,195^{**}$, $p < 0,01$).

Их отличает высокий уровень энергичности (по шкале диагностики поведения личности типа А, $r = -0,221^*$, $p < 0,05$), враждебности (по шкале диагностики поведения личности типа А, $r = 0,203^*$, $p < 0,05$) и преимущественное использование стратегии «Ассертивные действия» (по методике SACS) ($r = -0,229^*$, данные на уровне значимости $p < 0,05$).

Менеджеры с интернальным локусом контроля чаще наблюдают у себя такие симптомы стресса, как нарушения сна, ухудшение качественных и количественных показателей работы, увеличенное потребление алкоголя, одновременно они реже обращают внимание на возникающее у них мышечное напряжение (данные на уровне значимости $p < 0,05$) [3].

Для менеджеров-интерналов свойственно высоко ставить «Свободу» как ценность в собственной системе ценностей и выше оценивать уровень реализации таких ценностей, как «Интересная работа» и «Материально обеспеченная жизнь» (данные на уровне значимости $p < 0,05$).

Обнаружены взаимосвязи копинг-стратегий с рядом индивидуально-психологических качеств менеджеров. Чем более ярко проявляется интернальность у менеджеров, тем чаще они в качестве копинг-стратегии используют кофронтационный копинг (данные на уровне значимости $p < 0,05$).

Взаимосвязей между экстернальностью-интернальностью и уровнем профессионального выгорания (по У. Шааршмидту, А. Фишеру) ($N = 84$), экстернальностью-интернальностью и способами снятия стресса ($N = 130$) не выявлено.

Выявлены взаимосвязи волевых качеств, измеряемых по ММС, и особенностей профессионального здоровья менеджеров.

Чем большей целеустремленностью отличаются менеджеры, тем острее они реагируют на стрессор «Отсутствие ясности в оплате труда». Менее решительные менеджеры сильнее всего ощущают «Трудности выполняемой деятельности (дефицит/неполнота информации, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и т. д.)». На менеджеров, обладающих ярко выраженной самостоятельностью и инициативностью, сильнее всего влияют стрессоры: «Однообразии выполняемой работы», «Внезапное или систематическое отвлечение внимания (неожиданный раздражитель или постоянное воздействие помех)», «Недостаток необходимых профессиональных знаний и умений», «Несбывшиеся надежды», «Отсутствие ясности в оплате труда», «Ограничения свободы поведения». Те, кто имеет выраженную настойчивость, сильнее всего ощущают стрессор «Несбывшиеся надежды»; слабо выраженное

самообладание – «Дефицит времени при выполнении профессиональной деятельности» и «Неприятности (конфликт) с руководством по службе».

Обнаружено, что менеджеры с недостаточно развитым самообладанием чаще всего отмечают у себя такой симптом стресса, как «Невозможность сосредоточить внимание на работе».

Менеджеры с недостаточно выраженной целеустремленностью чаще используют копинг-стратегии «Дистанцирование», «Бегство-избегание» и реже – «Планирование решения проблемы» и «Положительная переоценка» (по Р. Лазарусу, С. Фолкману). Менеджеры с недостаточно выраженной решительностью чаще реализуют копинг-стратегии «Бегство-избегание» и «Дистанцирование» и реже – «Планирование решения проблемы» и «Положительная переоценка». Менеджеры со слабо выраженной инициативностью и самостоятельностью редко применяют стратегии «Конфронтационный копинг», «Планирование решения проблемы» и «Положительная переоценка». Менеджеры с ярко выраженным самообладанием чаще всего идут на копинг-стратегии «Планирование решения проблемы» и «Положительная переоценка» [3].

Целеустремленные менеджеры редко используют йогу как способ снятия стресса. Решительные менеджеры – чаще загружают себя работой и предпочитают общение с домашними животными, меньше спят. Инициативные менеджеры – чаще загружают себя работой, используют хобби и чтение. Настойчивые – чаще общаются с домашними животными и реже – смотрят телевизор и меньше спят. Менеджеры с высоким самообладанием чаще используют юмор.

Целеустремленных менеджеров отличает высокий уровень реализации ценностей «Развитие», «Продуктивная жизнь», «Любовь», «Интересная работа», «Здоровье», «Активная деятельная жизнь», «Свобода», «Возможность сделать профессиональную карьеру», «Творчество», «Уверенность в себе». У решительных менеджеров высокий процент реализации ценностей «Активная деятельная жизнь», «Любовь», «Познание», «Развитие», «Свобода», «Возможность сделать профессиональную карьеру», «Творчество», «Уверенность в себе». У инициативных и самостоятельных менеджеров высокий уровень реализации ценностей «Активная деятельная жизнь», «Развитие», «Возможность сделать профессиональную карьеру», «Творчество». Для настойчивых менеджеров характерен высокий уровень реализации ценности «Здоровье», они также на более высокое место ставят ценность «Наличие друзей». Менеджеров с высоким самообладанием отличает большой процент реализации ценностей «Жизненная мудрость», «Интересная работа», «Общественное признание», «По-

знание», «Продуктивная жизнь», «Возможность сделать профессиональную карьеру», «Уверенность в себе».

Выявлена взаимосвязь волевых качеств (по ММС) и показателей шкалы диагностики поведения личности типа А (N = 255). Целеустремленные менеджеры отличаются высокой энергичностью ($p < 0,01$) и соревновательностью ($p < 0,05$). Решительные менеджеры – амбициозны ($p < 0,01$), умеют сдерживать эмоции ($p < 0,01$), их отличает специфичность поведения ($p < 0,05$), энергичность ($p < 0,01$), высокая вовлеченность в работу ($p < 0,05$), соревновательность ($p < 0,05$). Инициативные и самостоятельные менеджеры – амбициозны ($p < 0,05$), энергичны ($p < 0,01$), умеют сдерживать эмоции ($p < 0,01$), их отличает специфичность поведения ($p < 0,01$), высокая вовлеченность в работу ($p < 0,01$), соревновательность ($p < 0,05$). Настойчивые и упорные менеджеры – амбициозны ($p < 0,01$), энергичны ($p < 0,01$), очень вовлечены в работу ($p < 0,01$), нетерпеливы ($p < 0,05$), отличаются специфичностью поведения ($p < 0,05$), высокой соревновательностью ($p < 0,01$). Они имеют более продолжительный рабочий день в сравнении с менее настойчивыми менеджерами. Менеджеры с высоким уровнем выдержки и самообладания – умеют сдерживать эмоции ($p < 0,01$), энергичны ($p < 0,01$), отличаются низкой враждебностью ($p < 0,01$).

Поведение личности типа А встречается больше среди решительных ($p < 0,05$), инициативных ($p < 0,01$) и настойчивых ($p < 0,01$) менеджеров.

Для изучения взаимосвязи зависимой переменной (показатели шкалы поведения типа А) и нескольких независимых переменных (в нашем случае – показатели волевых качеств по методике ММС) мы использовали множественный регрессионный анализ. Развитие поведенческих проявлений, присущих типу А, возможно при высоком уровне инициативности-самостоятельности, настойчивости-упорства и низком уровне самообладания-выдержки. Для прогнозирования поведения типа А уравнение регрессии имеет следующий вид:

$$\text{Тип А} = 142,254 + 2,094 \times X_{\text{и-с}} - 1,733 \times X_{\text{с-в}} + 1,708 \times X_{\text{н-у}}$$

Как видно из уравнения, в наибольшей степени на проявление исследуемой формы поведения (типа А) влияет волевое качество «Инициативность-самостоятельность».

Также множественный регрессионный анализ использовался для выявления взаимосвязи показателей шкалы поведения типа А и показателя локуса контроля (Приложение 40). Уравнение регрессии имеет следующий вид:

$$\begin{aligned}
 ЛК = & 0,5338 + 1,043 \times X_{\text{нетерп.}} + 1,023 \times X_{\text{амбиц.}} + 1,005 \times X_{\text{вовлеч.}} + 0,976 \times \\
 & X_{\text{враждеб.}} + 1,044 \times X_{\text{соревн.}} + 1,127 \times X_{\text{дефиц. врем.}} + 0,866 \times X_{\text{специф.}} \\
 & \quad \quad \quad + 0,964 \times X_{\text{повед.}} \quad \quad \quad + 0,896 \times X_{\text{сдерж. эмоц.}} \quad \quad \quad + 0,896 \times X_{\text{энергич.}}
 \end{aligned}$$

Взаимосвязь волевых качеств и стратегий преодоления (по SACS) показала, что: целеустремленные менеджеры реже используют стратегию «Избегание» и чаще – «Ассертивные действия»; решительные – реже используют стратегию «Избегание»; инициативные – реже используют стратегии «Избегание» и «Агрессивные действия»; настойчивые – реже используют стратегию «Избегание»; выдержанные – реже используют стратегии «Избегание» и «Агрессивные действия», чаще – «Ассертивные действия» и «Осторожные действия».

Коммуникативный потенциал

Чем выше уровень нейротизма у менеджеров, тем чаще они обнаруживают у себя такие симптомы стресса, как «Стойкие головные боли», «Немотивированное беспокойство по разным поводам» и «Повышенная раздражительность» (данные на уровне значимости $p < 0,05$ при $N = 135$).

Менеджеров с высоким уровнем нейротизма отличает: по шкале поведения личности типа А – высокая нетерпеливость ($p < 0,01$), враждебность ($p < 0,01$), постоянное давление фактора времени ($p < 0,01$), низкая способность сдерживать свои эмоции ($p < 0,01$); преимущественное использование таких стратегий преодоления стрессовых ситуаций, как «Агрессивные действия» ($p < 0,01$), «Импульсивные действия» ($p < 0,01$), «Поиск социальной поддержки» ($p < 0,05$) и реже используют «Ассертивные действия» ($p < 0,05$).

Взаимосвязи между экстраверсией, нейротизмом (по методике Г. Айзенка) и уровнем профессионального выгорания (по У. Шааршмиду, А. Фишеру) не выявлено (на $N = 90$).

Для менеджеров с ярко выраженной экстравертированностью в качестве стрессора выступает чаще всего «Внезапное или систематическое отвлечение внимания (неожиданный раздражитель или постоянное воздействие помех)». Чем выше уровень нейротизма, тем большее влияние оказывают такие стрессоры, как «Неблагоприятное воздействие факторов физической среды (температура, шум, вибрация, влажность, голод, жажда и т. д.)», «Трудность выполняемой деятельности (дефицит/неполнота информации, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и т. д.)» и меньшее влияние оказывает «Отсутствие ясности в оплате труда» (данные на уровне значимости $p < 0,05$ при $N = 35$).

Чем более выражена интроверсия у менеджеров, тем чаще в качестве копинг-стратегии они применяют «Принятие ответственности». Чем меньше уровень нейротизма, тем чаще используется в качестве ведущей стратегия «Планирование решения проблемы» (данные на уровне значимости $p < 0,05$).

Менеджеры с ярко выраженной экстраверсией в качестве способов снятия стресса чаще используют секс и экстремальные виды спорта. Менеджеры с выраженным нейротизмом чаще используют при снятии стресса еду и реже – путешествия [3].

Менеджеры с высоким уровнем экстраверсии на ведущие места в системе ценностей ставят «Активную деятельную жизнь» и, наоборот, менее ценят «Познание» как жизненную ценность. Менеджеры с низким уровнем нейротизма больше реализуют в своей жизнедеятельности такие ценности, как «Здоровье (физическое и психическое)» и «Уверенность в себе», у них меньше процент реализованности ценности «Красота природы и искусства» (данные на уровне значимости $p < 0,05$ при $N = 116$).

Среди молодых профессионалов с небольшим трудовым стажем больше всего менеджеров с высоким уровнем экстраверсии ($p < 0,05$). Менеджеры-экстраверты имеют высокие показатели по шкале поведения личности типа А ($p < 0,01$), они амбициозны ($p < 0,01$), нетерпеливы ($p < 0,01$), энергичны ($p < 0,05$), отличаются повышенной враждебностью по отношению к окружающим ($p < 0,01$), специфичностью поведения ($p < 0,05$), высоким уровнем соревновательности ($p < 0,05$). Менеджеры-экстраверты чаще всего используют такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как «Ассертивные действия» ($p < 0,01$), «Поиск социальной поддержки» ($p < 0,05$), «Непрямые действия» ($p < 0,05$), «Асоциальные действия» ($p < 0,01$), «Агрессивные действия» ($p < 0,01$ при $N = 123$).

Среди менеджеров с высоким уровнем нейротизма больше всего женщин. Менеджеры-интроверты нетерпеливы, враждебны, испытывают давление фактора времени, менее склонны сдерживать свои эмоции. Менеджеры-интроверты чаще всего используют такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как «Агрессивные действия», «Импульсивные действия», «Поиск социальной поддержки», реже – «Ассертивные действия» (данные на уровне значимости $p < 0,05$ при $N = 123$).

Менеджеры с высоким уровнем эмпатии (по методике А. Меграбяна) склонны использовать копинг-стратегию «Положительная переоценка» (по Р. Лазарусу, С. Фолкману), с высоким уровнем присоединения и низким уровнем сенситивности к отвержению – «Планирование решения проблемы» ($p < 0,05$).

Менеджеры с высоким уровнем эмпатии чаще обнаруживают у себя такое проявление стресса, как «Переедание» и реже – «Увеличенное потребление алкоголя». У менеджеров с высоким уровнем присоединения чаще наблюдается «Нарушение аппетита». У тех, кто отличается высокой чувствительностью к отвержению, чаще прослеживаются симптомы стресса «Чувство усталости» и «Переедание» ($p < 0,05$).

Для менеджеров с низким уровнем эмпатии стрессором чаще всего выступает «Удаленность работы от места жительства», с высокой чувствительностью к отвержению – «Дефицит времени при выполнении профессиональной деятельности» ($p < 0,05$).

Менеджеры с высоко развитой эмпатией чаще используют «Чтение» как способ снятия стресса; с высоко развитым присоединением – «Музыку»; с высокой чувствительностью к отвержению – «Общение с друзьями» и при этом реже – «Музыку» ($p < 0,05$).

Менеджеры с высоким уровнем эмпатии в системе ценностей высоко ставят «Здоровье (физическое и психическое)» и «Любовь» и меньше ценят «Развитие», у них выше процент реализации ценности «Познание». Менеджеры с высоким уровнем присоединения на более высокие места в системе собственных ценностей ставят «Жизненную мудрость». Для менеджеров с высокой чувствительностью к отвержению характерен высокий процент реализации ценности «Наличие друзей» ($p < 0,05$).

Менеджеры с низким уровнем чувствительности к отвержению отличаются высоким уровнем амбициозности ($r = -0,621^{**}$, $p < 0,01$), соревновательности ($r = -0,508^*$, $p < 0,05$), вовлеченности в работу ($r = -0,497^*$, $p < 0,05$) и общими высокими показателями по шкале поведения личности типа А ($r = -0,480^*$, $p < 0,05$).

Менеджеры с высоко развитой эмпатией чаще идут на использование в конфликтных ситуациях стратегии преодоления «Агрессивные действия» ($r = 0,643^{**}$, $p < 0,01$), а менеджеры с высоко развитым присоединением – стратегии «Поиск социальной поддержки» ($r = 0,502^*$, $p < 0,05$).

Для изучения взаимосвязи зависимой переменной (показатели шкалы поведения типа А) и нескольких независимых переменных (в нашем случае – показатели экстраверсии, нейротизма) мы использовали множественный регрессионный анализ (Приложение 1). Уравнение регрессии имеет следующий вид:

$$\text{Тип А} = 141,064 + 2,562 \times X_{\text{экстраверсия}}$$

Как видим, тип А во многом определяется уровнем экстравертированности менеджера. Чем ярче выражена экстраверсия у менеджера, тем выше риск приобретения поведения типа А.

Интеллектуальный потенциал

Чем ниже показатели по природному интеллекту (по СFT-3), тем ярче у менеджеров проявляются такие симптомы стресса, как «Мышечное напряжение, частые боли в области шеи и нижней части спины» и «Нарушение аппетита и пищеварения, боли в области живота». Также при высоких показателях по ММК чаще проявляется «Нарушение аппетита и пищеварения, боли в области живота» (данные на уровне значимости $p < 0,05$).

Обнаружена положительная корреляционная связь природного интеллекта (по СFT-3) с такими стрессорами, как «Однообразие выполняемой работы», «Взаимоотношений с подчиненными по работе», «Ограничения свободы поведения» и отрицательная корреляционная связь со стрессорами «Неритмичная работа («штурмовщина»)» и «Трудность выполняемой деятельности (дефицит/неполнота информации, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и т. д.)» (на уровне значимости $p < 0,05$).

Чем выше показатели по ММК, т. е. труднее выполнять интеллектуальную работу в сжатые сроки с высокими требованиями к качеству, тем большее значение имеет стрессор «Трудность выполняемой деятельности», «Нарушение биологических ритмов (в том числе нарушение сна)». Для тех, кто показывает низкие показатели по ММК, большее значение имеет стрессор «Взаимоотношений с подчиненными по работе» (на уровне значимости $p < 0,05$ при $N = 24$).

Связей между уровнем профессионального выгорания и интеллектуальным потенциалом не обнаружено.

Чем выше показатели вербальной продуктивности, тем чаще используется копинг-стратегия «Самоконтроль» (по Р. Лазарусу) (данные на уровне значимости $p < 0,05$ при $N = 26$).

Чем ниже показатели природного интеллекта, тем чаще в качестве способов снятия стресса выбираются «Вода (баня, сауна, душ, ванна, бассейн)», «Просмотр телепередач». Чем ниже показатели по ММК, тем чаще в качестве способа снятия стресса используются «Поездки за город на природу» и реже «Хобби» (данные на уровне значимости $p < 0,05$ при $N = 30$).

У менеджеров с низкими показателями по ММК ценность «Любовь» занимает ведущее место в системе личных ценностей и, наоборот, ценность «Возможность сделать профессиональную карьеру» перемещается во второй десяток ценностей. У менеджеров с низким интеллектом важное место занимает ценность «Возможность сделать профессиональную карьеру», одновременно выше процент реализации ценностей «Жизненная мудрость», «Общественное признание»,

«Продуктивная жизнь», «Возможность сделать профессиональную карьеру» (данные на уровне значимости $p < 0,05$).

У менее энергичных менеджеров выше показатели вербальной продуктивности ($r = -0,618^{**}$, $p < 0,01$). Также менеджеры с высоким уровнем вербальной продуктивности чаще используют стратегии «Избегание» ($r = 0,554^*$) и «Агрессивные действия» ($r = 0,589^*$). Менеджеры с высоким интеллектом чаще используют стратегию «Осторожные действия» и реже – «Поиск социальной поддержки», «Импульсивные действия» (данные на уровне значимости $p < 0,05$).

Большинство менеджеров относятся к людям поведения личности типа А, для которых характерны высокий уровень энергичности, вовлеченности в работу, соревновательности, амбициозности, а также развитые регулятивный (волевой) и коммуникативный потенциалы. Это тип профессионального здоровья присущ *менеджерам с интернальным локусом контроля*, инициативным, решительным, настойчивым, преимущественно использующим копинг-стратегии «Ассертивные действия» и «Конфронтационный копинг». *Высоко развитые волевые качества* (целеустремленность, решительность, инициативность, самостоятельность, самообладание) взаимосвязаны с преимущественным использованием копинг-стратегий «Планирование решения проблемы» и «Положительная переоценка». Менеджеры с недостаточно развитым самообладанием чаще всего отмечают у себя такой симптом стресса, как «Невозможность сосредоточить внимание на работе». Кроме того, высокие показатели регулятивного потенциала, развитые волевые качества целеустремленность и решительность, интернальный локус контроля взаимосвязаны с высоким уровнем реализованности таких ценностей, как «Развитие», «Активная деятельная жизнь», «Свобода», «Возможность сделать профессиональную карьеру», «Творчество», «Уверенность в себе», «Любовь». Для настойчивых менеджеров характерен высокий уровень реализации ценности «Здоровье».

Менеджеры-интроверты чаще в качестве копинг-стратегии применяют «Принятие ответственности», а менеджеры *с низким уровнем нейротизма* – «Планирование решения проблемы».

Менеджеры-экстраверты как способы снятия стресса предпочитают секс и экстремальные виды спорта, а также на ведущие места в системе ценностей ставят «Активную деятельную жизнь». Менеджеры-экстраверты имеют высокие показатели по шкале поведения личности типа А, они амбициозны, нетерпеливы, энергичны, отличаются повышенной враждебностью по отношению к окружающим,

специфичностью поведения, высоким уровнем соревновательности. Менеджеры-экстраверты чаще всего используют такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как «Непрямые действия», «Асоциальные действия», «Агрессивные действия».

Менеджеры с высоким уровнем эмпатии в системе ценностей высоко ставят «Здоровье (физическое и психическое)» и «Любовь», склонны использовать копинг-стратегии «Положительная переоценка» и «Агрессивные действия», чаще используют «Чтение» как способ снятия стресса.

Менеджеры с высоким уровнем присоединения на более высокие места в системе ценностей ставят «Жизненную мудрость», предпочитают копинг-стратегии «Планирование решения проблемы» и «Поиск социальной поддержки».

Менеджеры с низким уровнем чувствительности к отвержению отличаются высоким уровнем амбициозности, соревновательности, вовлеченности в работу и общими высокими показателями по шкале поведения личности типа А.

Чем ниже у менеджеров показатели природного интеллекта, тем чаще в качестве способов снятия стресса выбираются «Вода (баня, сауна, душ, ванна, бассейн)», «Просмотр телепередач». Менеджеры с высоким интеллектом чаще используют стратегию «Осторожные действия».

Взаимосвязей между проявлениями личностных потенциалов (экстернальностью—интернальностью, экстраверсией—интроверсией, нейротизмом, эмпатией, чувствительностью к отвержению, присоединением) и уровнем профессионального выгорания (по У. Шааршмиду, А. Фишеру) не выявлено, что позволяет говорить о том, что, с одной стороны, профессиональное выгорание в равной степени может возникать у людей с разными личностными характеристиками, и с другой стороны, нет фатальной зависимости «запуска» процесса выгорания от наличия или отсутствия того или иного параметра личностного потенциала человека.

Необходимо также отметить, что *менеджеры, относящиеся к личности поведения типа А*, значительно чаще применяют такие копинг-стратегии, как «Вступление в социальный контакт», «Непрямые действия», «Асоциальные действия» и «Агрессивные действия», больше ищут поддержку у близких им людей и родственников.

Таким образом, анализ полученных нами результатов позволяет дать *синтезированное описание взаимосвязи личностных потенциалов (индивидуально-психологических особенностей) менеджера и его профессионального здоровья.*

Литература

1. Березовская Р. А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. 2012. Т. 5. № 26. URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012v5n26/761-berezovskaya26> (дата обращения: 19.06.2021).
2. Психология профессионального здоровья: учебное пособие / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2006.
3. Шингаев С. М. Исследование профессионального здоровья менеджеров // Вестник Башкирского университета. 2011. Т. 16. № 14. С. 1414–1418.
4. Шингаев С. М. Психологические факторы профессионального здоровья менеджеров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. «Психология. Социология. Педагогика». 2011. Вып. 4. С. 242–250.
5. Шингаев С. М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: дис. ... д-ра психол. н. СПб., 2014.
6. Шингаев С. М. Психология профессионального здоровья. СПб.: СПВУРЭ, 2005.
7. Hammer L. B., Schonfeld I. S. The historical development of the Society for Occupational Health Psychology (SOHP). Newsletter of the Society for Occupational Health Psychology. 2007. V. 1. P. 2.
8. Schonfeld I. S. Occupational health psychology // D. S. Dunn (Ed.). Oxford Bibliographies in Psychology. N. Y.: Oxford University Press. 2018. doi: 10.1093/OBO/9780199828340-0211.
9. Schonfeld I. S., Chang C.-H. Occupational health psychology: Work, stress and health. N. Y.: Springer Publishing Company, 2017.
10. Super D. E. Occupational psychology. London: Tavistock, 1971.
11. The Occupational Health Psychologist: Newsletter of the European Academy of Occupational Health Psychology // Forthcoming EAHP conference in Zürich, April 2012. URL: http://www.eahp.org/uploads/1/1/0/2/11022736/eahp_newsletter_vol_9_issue_1.pdf (дата обращения: 10.04.2014).

Research of the relationship between the personal potentials of managers and the characteristics of their professional health

S. M. Shingaev

St Petersburg academy post-degree pedagogical education, St Petersburg, Russia, sshingaev@mail.ru

The article presents research data on the personal potentials of managers, the characteristics of their professional health, analyzes the relationship between the identified potentials and professional health. As a methodological basis of a research the concept of the psychological ensuring professional health of managers is taken.

Keywords: intellectual, communicative and regulatory potentials, professional health, managers, stress symptoms, mastering methods, type A behavior.

Часть 4

ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА: ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ, СОЦИАЛЬНЫЙ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТЫ

Исследование жизнеспособности эмигрантов с различным опытом профессиональной адаптации

О. Е. Алексанова

Институт психологии РАН, Москва, Россия, olga.aleksanidu@yandex.ru

Статья посвящена влиянию опыта профессиональной адаптации на жизнеспособность эмигрантов. В качестве критерия «опыт профессиональной адаптации» был принят синтетический показатель, отражающий ряд объективных и субъективных параметров, независимо и взаимно дополняющих друг друга. Исследование проводилось в нескольких субъектах Российской Федерации: г. Москве, Московской и Воронежской области, Ставропольском крае. Для исследования жизнеспособности эмигрантов с различным опытом профессиональной адаптации применялся корреляционный анализ данных, полученных от 248 этнических греков-мигрантов, покинувших Грузию в 1990–1998 гг. Возраст участников варьировался от 30 до 65 лет (на момент обследования). Применялись диагностическое обследование, анкетирование, структурированное интервьюирование, анализ социально-экономических сведений. Использовались: опросник жизнестойкости С. Мадди; тест жизнеспособности человека Е. А. Рыльской; Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-А; А. Г. Маклаков и С. В. Чермянин); опросник диагностики социально-психологической адаптации (СПА; К. Роджерс и Р. Даймонд); опросник карьерных ориентаций Э. Шейна (КО). Обработка данных проводилась с применением описательной статистики, корреляционного анализа, оценки достоверности различий по U-критерию Манна–Уитни. Установлено, что между жизнеспособностью эмигрантов и опытом их профессиональной адаптации существует статистически значимая корреляционная связь (переселенцам с большим опытом профессиональной адаптации соответствует более высокий уровень жизнеспособности). Жизнеспособность эмигрантов в значительной степени определяется их трудовой дея-

тельностью в стране пребывания, а именно: 1) успехами в адаптации к профессии, 2) отношением к труду, 3) карьерными перспективами.

Ключевые слова: опыт профессиональной адаптации, жизнеспособность, эмиграция, карьерные перспективы; отношение к труду, успешность, условия миграции.

Во время эмиграции происходят масштабные демографические изменения во всем мире, где мигрантам приходится адаптироваться в новой культурной среде, наряду с другими аспектами, включая и психологические проблемы, а также всевозможные механизмы жизнеспособности, которые играют большую роль в адаптации и ассимиляции.

В ряде научных исследований выдвигались частные гипотезы о взаимосвязи адаптационных способностей мигрантов и успешности их пребывания в новых условиях [1, 4, 6, 7, 9, 13, 18 и др.].

И в отечественных и зарубежных исследованиях детально проанализированы проблемы, с которыми человек сталкивается во время эмиграции: проблемы социального и внутреннего встраивания в незнакомую среду, необходимость искать новую работу; отсутствие знаний языка; правовых, моральных и культурных норм, религиозные расхождения, также невозможность сразу найти работу [17, с. 240]. Зачастую мигранты сталкиваются с дискриминацией в свою сторону, из-за этнической, культурной и религиозной ксенофобии или по иным социально-экономическим причинам, например, трудовой конкуренции. Появляются проблемы для самих мигрантов с точки зрения их жизнеспособности к незнакомой и, зачастую, чуждой культуре, социальной и экономической системе. Им приходится как-то адаптироваться в чужой стране [22, р. 44]. Адаптационный компонент является неотъемлемой частью миграции, так как в процессе миграции человек оказывается в совершенно новых, незнакомых условиях. На эмигранта начинает воздействовать множество обстоятельств, которые заставляют человека активно взаимодействовать со средой, при этом стараясь изменить ее в соответствии со своими потребностями, и меняясь самому в процессе взаимодействия.

Одной из сложных проблем в различных этнокультурных средах является жизнеспособность эмигрантов. Эмигранты переходят в другую среду и при этом неизбежно влияют на нее, так как имеют иными культурные и поведенческие привычки. Так же они либо подстраиваются, либо преобразовывают сформированную социокультурную систему. Когда осуществляется этот культурный переход, мигранты не только пересматривают привычки и прежний

образ жизни, но и успешно встраиваются в социальную среду. И тогда вопрос индивидуальной жизнеспособности выходит на первый план [2, с. 296]. Ученые обратили внимание к проблеме улучшения психологического состояния мигранта, и это в свою очередь привело к выделению феномена жизнеспособности и разностороннему его изучению. Понятие «жизнеспособность» определяют. Понятие «жизнеспособность» определяют как:

- 1) как когнитивные представления человека о присущем ему интегративном качестве в аспекте эмоциональных, нравственных, культуральных, коммуникативных составляющих и оценка их в жизни человека;
- 2) как результат получения опыта жизнеспособности: научения, выживания, адаптации, взаимодействия в межличностных отношениях и т. д., составляющих материальную основу развития [11, с. 51].

Более жизнеспособные мигранты вкладывают средства в активное улучшение условий своей жизни и умеют принимать условия, которые нельзя изменить. Они лучше способны накапливать финансовые, социальные и другие ресурсы на разных этапах жизни, тогда как менее жизнеспособные иммигранты теряют, не умеют использовать доступ к ресурсам на разных этапах жизни [20].

Не все эмигранты успешно адаптируются в новых условиях существования, вливаются в социальную среду, выбирают оптимальную стратегию ассимиляции и трудоустройства [10]. И от этого возрастает напряжение в обществе и межличностных отношениях, появляются внутриличностные конфликты, усиливается безработица среди переселенцев и т. п. [5]. Несмотря на культурные различия между этническими мигрантами и местным населением, мигранты включены в жизнь региона, а также интегрированы в его культуру. И жизнеспособность их будет зависеть от различных факторов, личных мотиваций, семейных отношений. А самое главное, насколько грамотно во время адаптации, в том числе и профессиональной, они способны переоценить систему ценностей, которая была характерна для их предыдущей жизни [19].

Тормозящие факторы адаптации зарождают культурные противоречия и социальные обязательства. Основная цель индивида на этапе миграции — достичь такого результата, который позволит укрепить и восстановить свою идентичность и построить последовательное адаптивное пространство, приемлемое для человека, как социально, так и психологически. Успешная адаптация является важным вопросом для множества заинтересованных сторон во многих

странах из-за его потенциального долгосрочного значения для благополучия мигрантов, а также для процветания и социальной сплоченности принимающих обществ [21].

Организация исследования предусматривала лонгитюдный сбор психологически значимых данных об этнических греках-переселенцах, покинувших Грузию в 1990–1998 гг., в нескольких субъектах Российской Федерации: Московском регионе (г. Москве и Московской области), Воронежской области, Ставропольском крае. Несмотря на неравный объём проживающих на указанных территориях эмигрантов подобной группы (от 8 до 70% от общего числа греков-мигрантов, проживающих на территории России) нами была сформирована группа исследования ($n = 248$).

Основу исследования составил следующий тестовый инструментарий:

- 1) Опросник жизнестойкости С. Мадди, адаптированным Д. А. Леонтьевым и Е. И. Рассказовой [8, с. 63]. Целесообразность использования данной методики обусловлена тем, что феномен жизнестойкости является одной из ведущих характеристик личности, определяющих ее жизнеспособность, в целом, а также результативность всего миграционного процесса, в том числе отношение эмигранта к адаптации к трудовой деятельности;
- 2) тест жизнеспособности человека, предложенным Е. А. Рыльской [16, с. 130–138], оценивающим жизнеспособность эмигранта через «адаптивность», «саморегуляцию», «смысложизненные ориентации»;
- 3) многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А. Г. Маклаков и С. В. Чермянин [15, с. 549–672]), ориентированный на оценку адаптационных способностей людей, в нашем случае, эмигрантов при сопоставлении опыта профессиональной адаптации, их личностных предикторов и жизнеспособности;
- 4) опросник диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс и Р. Даймонд; адаптация А. К. Осницкого [12, с. 43–56]), дополняющий исследование профессиональной адаптации эмигрантов социально-психологическим аспектом;
- 5) опросник карьерных ориентаций (Э. Шейна; адаптация и модификация В. А. Чикер и В. А. Винокуровой [14, с. 177–181]), изучающий некоторые характеристики ценностно-смысловой сферы личности, проявляющиеся в трудовой деятельности.

Обработка следующих данных проводилась с применением следующих методов математико-статистического анализа: описательная статистика, корреляционный анализ (корреляция по Ч. Спирмену),

оценка достоверности различий по U-критерию Манна–Уитни. Использовался статистический пакет SPSS v. 17.1.

Для исследования жизнеспособности эмигрантов с различным опытом профессиональной адаптации применялся корреляционный анализ данных.

В наиболее общем виде можно утверждать, что жизнеспособность эмигрантов в значительной степени определяется их трудовой деятельностью в стране пребывания, а именно: 1) успехами в адаптации к профессии, 2) отношением к труду, 3) карьерными перспективами (перспективами в трудовой деятельности). Заявленные слагаемые можно рассматривать как компоненты модели жизнеспособности / жизнестойкости эмигрантов (рисунок 1). Дополнить информационную структуру модели помог анализ интеркорреляций 32 парциальных показателей, полученных в ходе исследования (таблица 2). Интерпретируем статистически значимые корреляции.

1. Успешность профессиональной адаптации эмигрантов зависит от таких аспектов как адаптационный потенциал личности ($R=0,403/0,411$ при $p=0,01/0,01$; «ЛАП» МЛО-А; $R=0,398/0,391$ при $p=0,05/0,05$; «Адаптация» СПА), наличие опыта адаптации в профессии ($R=0,398/0,407$ при $p=0,05/0,01$; анкета), самооценка (Я-образ) успешности адаптации в профессии и обществе ($R=0,673/0,554$ и $R=0,570/0,601$ при $p=0,01$, соответственно; анкета). В данной части нашего исследования изолированно оценивалось влияние на жизнеспособность только ассоциированных адаптационных характеристик, хотя статистически значимые корреляции отмечены с широким спектром индивидуально психологических особенностей (например, мотивационной и ценностно-смысловой сферы, сферы регуляции

Жизнеспособность эмигранта		
Успешность адаптации в профессии	Отношение к труду	Карьерные перспективы
Личностный адаптационный потенциал как производная индивидуально-психологических особенностей, опыта адаптации в профессии и социуме	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Профессиональная компетентность ▪ Удовлетворенность трудом ▪ Трудовая автономия 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Стабильность места жительства и образа жизни ▪ Предпринимательская направленность ▪ Организация собственного дела

Рис. 1. Структурная модель жизнеспособности эмигранта по критерию вовлеченности в профессиональную деятельность

Таблица 1
Корреляционные связи в системе показателей
«Жизнеспособность – профессиональная адаптация»

Показатель	Жизнеспособность/ жизнестойкость
Общий трудовой стаж	–0,014/0,009
Продолжительность работы в организации	0,301/0,278
Карьерная реализация	0,117/0,220
Приведенный доход	0,298/0,344*
Длительность периода безработицы	–0,351*/–0,372*
Личностный адаптационный потенциал (МЛО-А)	0,403**/0,411**
Нервно-психическая устойчивость (МЛО-А)	0,321*/0,408**
Коммуникативный потенциал (МЛО-А)	0,367*/0,385*
Моральная нормативность (МЛО-А)	0,009/0,106
Адаптация (СПА)	0,398*/0,391*
Самопринятие (СПА)	0,395*/0,337*
Принятие других (СПА)	0,427**/0,377*
Эмоциональный комфорт (СПА)	0,350*/0,394*
Интернальность (СПА)	–0,318*/–0,273
Стремление к доминированию (СПА)	0,105/0,076
Профессиональная компетентность (КО)	0,440**/0,427**
Менеджмент (КО)	0,256/0,274
Автономия (КО)	0,501**/0,513**
Стабильность места жительства (КО)	0,487**/0,469**
Стабильность организации (КО)	0,274/0,206
Служение (КО)	0,179/0,124
Вызов (КО)	0,238/0,327*
Интеграция стилей жизни (КО)	0,078/0,112
Предпринимательство (КО)	0,370*/0,406**
Наличие опыта адаптации в профессии (анкета)	0,398*/0,407**
Наличие опыта адаптации в жизни (анкета)	0,270/0,206
Самооценка успешности адаптации в профессии (анкета)	0,673**/0,554**
Самооценка успешности адаптации в обществе (анкета)	0,570**/0,601**
Динамика удовлетворенности работой (анкета)	0,333*/0,405**
Перспективы карьеры на работе не в своей фирме (анкета)	0,180/0,224
Критичность в выборе профессии (анкета)	–0,274*/–0,330*
Динамика оплаты труда (анкета)	0,365*/0,394*

Примечание: * – значимость на уровне 0,05; ** – значимость на уровне 0,01;
«?» – статистически значимая зависимость отсутствует.

поведения и др.). Можно предположить, что мигрантов с высокой степенью жизнеспособности и хорошей профессиональной адаптацией отличают нервно-психическая устойчивость ($R=0,321/0,408$ при $p=0,05/0,01$; «НПУ» МЛО-А), развитая коммуникабельность ($R=0,367/0,385$ при $p=0,05/0,05$; «КП» МЛО-А; $R=-0,318$ при $p=0,05$; «интернальность» СПА). Принятие переселенцем самого себя и других ($R=0,395/0,337$ при $p=0,05/0,05$ «самопринятие» СПА; $R=0,427/0,377$ при $p=0,01/0,05$; «принятие других» СПА), а также ощущение гармоничности психоэмоционального состояния ($R=0,350/0,394$ при $p=0,05/0,05$ «эмоциональный комфорт» СПА) позволяют позитивно оценивать ситуацию миграции, нивелировать лично значимые трудности, профилактически влиять на рост психического напряжения и возникновение конфликтов с окружающими. Таким образом, выраженная (сформированная и устойчивая) психологическая (социально-психологическая) адаптация к профессии выступает одним из центральных слагаемых обеспечения жизнеспособности эмигранта.

2. Отношение к труду (личностная компонента), в первую очередь, связывается с достижением эмигрантами профессиональной компетентности ($R=0,440/0,427$ при $p=0,01/0,01$; «профессиональная компетентность» КО), которая предполагает наличие склонности и способностей в определенной области труда. Рост профессионализма обуславливает чувство удовлетворенности эмигрантов работой (трудом), что существенно повышает их адаптационный потенциал в ситуации смена места проживания и, соответственно, жизнеспособность ($R=0,333/0,405$ при $p=0,05/0,01$; анкета). Свообразным критерием успешности выживания переселенца в новых условиях становится определенная независимость от организации (предприятия), свобода от обязательств (преданности), т. е. трудовая автономия ($R=0,501/0,513$ при $p=0,01/0,01$; «автономия» КО). При этом адаптационные способности как и жизнестойкость переселенцев несколько снижаются, если индивиды критично подходят к выбору профессии ($R=-0,330$ при $p=0,05$; анкета). Действительно, в ситуации миграции трудовая мобильность человека, готовность довольствоваться той должностью (профессией), которая доступна эмигранту в текущий момент времени, замещать, возможно, недостаточно престижную или низкооплачиваемую должность повышает его конкурентоспособность на рынке труда. Данный тезис косвенно подтверждается статистически значимой (обратной) корреляцией между жизнеспособностью/жизнестойкостью и длительностью периода без-

Таблица 2
 Интеркорреляция показателей исследования системы
 «Жизнеспособность – профессиональная адаптация»

Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	0,28														
3	0,10	0,21													
4	0,31*	0,29	0,09												
5	-0,07	-0,10	-0,01	-0,05											
6	0,36*	0,03	0,28	0,09	-0,33*										
7	-0,10	0,17	0,12	0,04	-0,01	0,31*									
8	0,17	0,18	0,20	0,17	-0,21	0,24	0,27								
9	0,08	0,04	-0,11	0,24	-0,04	0,30	0,30	0,11							
10	0,29	0,16	0,37*	0,10	-0,12	0,49**	0,02	0,27	0,08						
11	0,36*	0,25	0,32*	0,18	-0,20	0,34*	0,14	0,16	0,05	0,31*					
12	0,25	0,12	0,28	0,27	-0,01	0,32*	0,20	0,17	0,13	0,38*	0,12				
13	0,16	0,31*	0,24	0,02	0,02	0,16	0,16	0,02	0,16	0,27	0,18	0,28			
14	0,01	0,10	-0,14	-0,02	-0,18	0,18	0,07	-0,29	0,18	0,04	0,37*	-0,17	0,14		
15	0,29	0,29	0,18	0,18	0,19	0,10	0,15	0,20	-0,10	0,13	-0,07	0,02	-0,07	0,02	

16	0,38*	0,29	0,35*	0,13	-0,29	0,21	0,17	0,18	0,17	0,09	0,04	0,08	0,05	-0,07
17	0,32*	0,20	0,26	0,17	-0,20	0,18	0,20	0,13	0,05	0,06	0,09	0,15	0,01	0,02
18	-0,17	0,06	0,28	0,19	-0,10	0,38*	0,11	0,27	0,07	0,22	0,08	0,06	0,10	0,06
19	0,19	0,08	0,31*	0,27	0,00	0,07	0,24	0,30	0,13	0,14	0,11	0,20	0,08	0,01
20	0,24	0,13	0,20	0,28	-0,24	0,16	0,18	0,05	0,09	0,10	0,05	0,18	0,13	0,21
21	-0,24	-0,07	0,01	0,01	0,03	0,00	0,19	-0,08	0,30	0,15	0,13	0,21	0,20	0,00
22	-0,11	0,22	0,26	0,11	-0,16	0,03	0,17	0,00	0,11	0,12	0,11	0,06	0,04	0,14
23	0,29	0,15	0,11	0,20	-0,11	0,23	0,28	0,12	0,14	0,17	0,22	0,20	0,18	-0,03
24	0,39*	0,21	0,14	0,21	-0,06	0,12	0,11	0,17	0,18	0,11	0,15	0,21	0,03	0,11
25	0,31*	0,10	0,13	0,16	-0,27	0,14	0,05	0,18	0,00	0,33*	0,10	0,25	0,10	0,17
26	0,34*	0,21	0,09	0,24	-0,19	0,17	0,25	0,24	0,17	0,31*	0,17	0,18	0,06	-0,11
27	0,31*	0,11	0,12	0,14	0,12	0,39*	0,22	0,17	0,02	0,28	0,27	0,30	0,14	-0,12
28	0,17	0,18	0,14	0,26	0,00	0,35*	0,14	0,28	0,20	0,25	0,28	0,27	0,14	0,23
29	0,13	0,15	0,07	0,13	0,17	0,18	0,23	0,10	0,03	0,36*	0,11	0,26	0,13	0,27
30	0,25	0,29	-0,31*	0,22	0,11	0,05	0,10	0,18	0,15	0,17	0,23	0,17	0,09	0,07
31	-0,04	0,39*	0,21	0,32*	-0,09	-0,28	0,07	0,27	0,29	0,18	0,19	0,11	0,28	0,29
32	0,35*	0,17	0,26	0,43**	-0,14	0,34*	0,08	0,29	0,12	0,20	0,24	0,17	0,04	0,01

Продолжение таблицы 2

Код	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
17	0,24														
18	0,30	0,14													
19	0,27	0,13	0,18												
20	0,26	0,20	0,16	0,25											
21	0,18	0,19	0,06	0,17	0,27										
22	0,24	0,10	0,27	0,13	0,21	0,10									
23	0,32*	0,12	0,20	0,23	0,20	0,16	0,27								
24	0,19	0,30	0,15	0,16	0,21	-0,05	0,39*	0,05							
25	0,16	0,13	0,18	0,20	0,17	-0,11	0,27	0,18	0,17						
26	0,25	0,22	0,13	0,24	0,16	0,22	0,14	0,29	0,22	0,35*					
27	0,17	0,17	0,11	0,12	0,15	0,07	0,25	0,21	0,17	0,29	0,27				
28	0,24	0,17	0,08	0,19	0,13	-0,09	0,21	0,15	0,19	0,28	0,26	0,27			
29	0,22	0,07	0,01	0,23	0,07	0,08	0,12	0,30	0,04	0,24	0,27	0,30	0,28		

30	0,15	0,26	0,10	0,04	0,12	0,14	0,07	0,19	0,21	0,27	0,20	0,18	0,24	0,24	
31	0,01	-0,09	0,28	0,17	0,11	0,15	0,02	0,24	0,28	0,25	0,01	0,21	0,03	0,23	-0,11
32	0,33*	0,21	0,25	0,31*	0,24	0,20	0,18	0,17	0,29	0,24	0,27	0,27	0,25	0,32*	0,25

Примечание: $R_{31-32} = -0,26$. *Объективные показатели:* 1. Общий трудовой стаж, 2. Продолжительность работы в организации, 3. Карьерная реализация, 4. Приведенный доход, 5. Длительность периода безработицы. *Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»:* 6. Личностный адаптационный потенциал, 7. Нервно-психическая устойчивость, 8. Коммуникативный потенциал, 9. Моральная нормативность. *Опросник диагностики социально-психологической адаптации:* 10. Адаптация, 11. Самопринятие, 12. Принятие других, 13. Эмоциональный комфорт, 14. Интернальность, 15. Стремление к доминированию. *Опросник карьерных ориентаций:* 16. Профессиональная компетентность, 17. Менеджмент, 18. Автономия, 19. Стабильность места жительства, 20. Стабильность организации, 21. Служение, 22. Вызов, 23. Интеграция стилей жизни, 24. Предпринимательство. *Анкета:* 25. Наличие опыта адаптации в профессии, 26. Наличие опыта адаптации в жизни, 27. Самооценка успешности адаптации в профессии, 28. Самооценка успешности адаптации в обществе, 29. Динамика удовлетворенности работой, 30. Перспективы карьеры на работе не в своей фирме, 31. Кристичность в выборе профессии, 32. Динамика оплаты труда.

работицы, а именно: жизнеспособность эмигрантов возрастает при сокращении периода их безработицы ($R = -0,351/-0,372$ при $p = 0,05/0,05$; объективный критерий). Результаты нашего анализа в части позитивного влияния на успешность миграционного процесса, жизнеспособность и адаптацию переселенцев таких аспектов как вовлеченность людей в трудовые отношения, востребованность их как субъекта труда, ассимиляция через трудовую деятельность во многом соответствуют выводам научных исследований, проведенных различными специалистами [1, с. 132–141; 3, с. 524–527; 4, с. 77–84; и др.].

3. В известной степени жизнеспособность эмигрантом определяется карьерными перспективами в трудовой деятельности (внешним фактором). Ими будет приниматься такая работа, которая обеспечивает стабильность места жительства и образа жизни ($R = 0,487/0,469$ при $p = 0,01/0,01$; «стабильность места жительства» КО). Более того, при позитивном характере влияния трудовой мобильности на жизнеспособность эмигранты склонны «прирастать» к региону проживания, строить долгосрочные жизненные планы (например, в отношении жилья, земельных участков, собственного бизнеса и т. п.). При наличии возможности и перспектив реализации собственного бизнеса эмигранты готовы к рискованым видам деятельности, преодолевать связанные с этим неудачи и трудности ($R = 0,370/0,406$ при $p = 0,05/0,01$; «предпринимательство» КО). Однако успехи миграционного процесса рассматриваются индивидами не столько с позиции профессиональной карьеры в той или иной организации (предприятия и т. п.), сколько с точки зрения создания собственного дела (тезис подтверждается незначимостью для эмигрантов прохождения ступеней карьерной лестницы ($R = 0,117/0,220$; объективный критерий) и карьерных перспектив ($R = 0,180/0,224$; объективный критерий)).

По сути, генеральной тенденцией жизнедеятельности эмигрантов выступает витальность (приземленность, решение насущных для человека проблем) — стремление жить (выживать), создавать комфортные бытовые условия, зарабатывать денежные средства и т. п. Так, анализ оценки корреляции парциальных шкал опросника карьерных ориентаций Э. Шейна показал, что акцент эмигрантов на менеджмент в трудовой сфере инвариантен к их жизнеспособности/жизнестойкости ($R = 0,256/0,274$; «менеджмент» КО). Сеем предположить — для эмигрантов не будет иметь значения проблема интеграции различных функций организации (предприятия, компании, фирмы и т. п.) и уси-

лий коллег по работе, а также ответственности за конечный результат. Не является определяющей потребностью в стабильности и надежности деятельности организации ($R=0,274/0,206$; «стабильность организации» КО), что указывает на повышенную трудовую мобильность эмигрантов. Переселенцы инвариантны к социальным установкам организации ($R=0,179/0,124$; «служение» КО), т. е. не придают особого значения ее миссии (например, «помощь людям», «во имя добра и мира» и т. п.). С большой степенью вероятности можно утверждать, что ради работы эмигранты не склонны жертвовать значимым для себя и преодолевать многочисленные трудности по «идеологическим» причинам ($R=0,238/0,327$ при $p=?/0,05$; «вызов» КО). Отмечается амбивалентность предпочитаемых стилей жизнедеятельности ($R=0,078/0,112$; «интеграция стилей жизни» КО): в одних случаях эмигранты стремятся сочетать «семью», «карьеру» и «саморазвитие», в других случаях — доминирует уход от баланса в сторону какой-либо экзистенциальной ценности. Профессиональная деятельность для эмигрантов предстает как условие выживания и достойного существования ($R=0,365/0,394$ при $p=0,05/0,05$ — анкета; $R=0,298/0,344$ при $p=?/0,05$ — объективный критерий), а не средство самореализации. Описанные выше тенденции поведения приобретаются эмигрантами в процессе адаптации к новым условиям жизнедеятельности и носят «сберегающий» («защитно-выживающий») характер.

Следует особо отметить, что не нашли научного подтверждения выдвинутые нами на этапе планирования исследования рабочие предположения о взаимосвязи жизнеспособности/жизнестойкости с трудовым стажем ($R=-0,014/0,009$; объективный критерий), с опытом адаптации в жизни ($R=0,270/0,206$; анкета).

Для проверки гипотезы о том, что опыт профессиональной адаптации оказывает существенное влияние на жизнеспособность эмигрантов, исходя из корреляционных связей между эмпирическими данными, нами был сформирован соответствующий синтетический критерий. «Опыт профессиональной адаптации» эмигрантов рассчитывался как среднее арифметическое следующих частных объективных показателей (анкета): 1) наличие опыта адаптации в профессии; 2) самооценка успешности адаптации в профессии; 3) динамика оплаты труда. «Жизнеспособность» связывалась с усредненным значением шкал «жизнестойкость» (опросник жизнестойкости С. Мадди) и «жизнеспособность» (тест жизнеспособности человека Е. А. Рыльской).

Принимая во внимание, что и «жизнеспособность», и «опыт профессиональной адаптации» были сведены к 10-пунктной шкал, все испытуемые были разделены на две полярные группы («жизнеспособ-

собные – не жизнеспособные» и «имеющие опыт профессиональной адаптации – не имеющие опыта профессиональной адаптации»). Числовой критерий дифференциации: группа «успешных» – баллы диапазона от 7,5 и выше; группа «неуспешных» – 3,5 балла и менее. Из общей выборки исследования в 248 человек, к полярным группам было отнесено лишь 132 эмигранта (объем выборки N = 132; таблица 3).

Таблица 3

Распределение количества участников в полярных группах

Переменные	Жизнеспособные	Нежизнеспособные
Имеющие опыт профессиональной адаптации	a = 61	b = 24
Не имеющие опыт профессиональной адаптации	c = 15	d = 32

Поскольку данные представляли собой дихотомические переменные, то для проверки нулевой гипотезы H_0 (отсутствие связи между жизнеспособностью и опытом профессиональной адаптации) нами применялся коэффициент контингенции Пирсона (φ -коэффициент).

$$\varphi = (a \cdot d - b \cdot c) / \sqrt{((a+c) \cdot (b+d) \cdot (a+b) \cdot (c+d))}$$

$$\varphi = (1952 - 360) / \sqrt{(76 \cdot 56 \cdot 85 \cdot 47)} = 0,3861.$$

Для проверки гипотезы о статистической значимости связи воспользуемся критерием χ^2 .

Критическое значение $\chi^2_{кр}$ принимается для числа степеней свободы $df = 1$ ($\chi^2_{кр} = 3,841$ для $p = 0,05$ или $\chi^2_{кр} = 6,635$ для $p = 0,01$).

$$\chi^2 = \varphi^2 \cdot N = (0,3861)^2 \cdot 132 = 19,68.$$

Вследствие того, что эмпирическое значение χ^2 попало в область статистической значимости ($\chi^2 > \chi^2_{кр}$), то гипотеза H_0 отвергается ($19,68 > 6,635$). Принимается альтернативная гипотеза, т. е. между жизнеспособностью эмигранта и его опытом профессиональной адаптации существует статистически значимая связь (при $p = 0,01$), а именно: переселенцам с большим опытом профессиональной адаптации соответствует более высокий уровень жизнеспособности.

Центральным вопросом заявленной проблематики является реализация на практике тех или иных моделей адаптации. Полагая, что помимо опыта профессиональной адаптации детерминирующими жизнеспособность переселенцев могут выступать условия эмиграции.

Соотнесение сведений, полученных в ходе корреляционного анализа эмпирических данных, с полярными (критерию «жизнеспособность») группами позволило нам построить обобщенные портреты эмигрантов ($N_{\text{жизнеспособные}} = 76$; $N_{\text{нежизнеспособные}} = 56$). Исследовательские профили образованы характеристиками, продемонстрировавшими наиболее тесную корреляционную связь с жизнеспособностью (рисунок 2). Результаты сравнительного анализа профилей подтверждают представленную выше модель жизнеспособности эмигранта по критерию вовлеченности в профессиональную деятельность (значимыми в профиле оказались характеристики, определяющие опыт профессиональной адаптации).

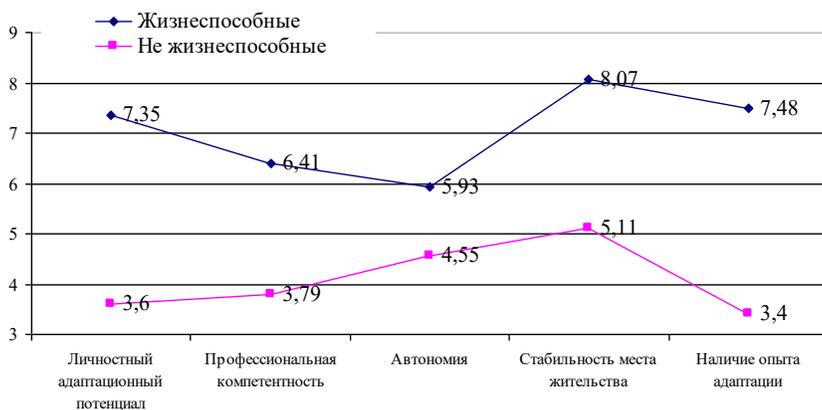


Рис. 2. Исследовательские профили мигрантов с разной степенью жизнеспособности

Не ограничившись исследованием жизнеспособности эмигрантов с различным опытом профессиональной адаптации, нами была предпринята попытка психологического прогнозирования жизнеспособности переселенцев на основе их адаптационных характеристик. Исходными данными для регрессионного анализа выступили сведения, полученные в ходе комплексного исследования, описанного выше.

Уравнение линейной регрессии прогнозирования жизнеспособности (S) может быть представлено в следующем виде:

$$S = 0,306 \cdot A_{\text{sра}} + 0,201 \cdot P_{\text{sра}} + 0,594 \cdot P_{\text{ко}} + 0,427 \cdot A_{\text{ко}} + 0,098 \cdot S_{\text{ко}} + 0,150 \cdot W_{\text{ко}},$$

где используются показатели опросника диагностики социально-психологической адаптации: 1) адаптация ($A_{\text{sра}}$), 2) принятие других ($R_{\text{sра}}$); опросника карьерных ориентаций: 1) профессиональная

компетентность ($P_{ко}$), 2) автономия ($A_{ко}$), 3) стабильность места жительства ($S_{ко}$), 4) предпринимательство ($W_{ко}$).

В регрессионную модель вошли показали двух диагностических методик: опросника диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонд и опросника карьерных ориентаций Э. Шейна, что делает предлагаемую технологию удобной для практического применения (среднее время обследования составляет около 15 минут).

Анализ структуры регрессионной модели показал, что жизнеспособность в большей степени определяется такими особенностями личности как: уровень профессиональной компетентности, отношение к профессионализму (весовой коэффициент – 0,594), способность работать автономно, не требуя чьей-либо поддержки или контроля (0,427), адаптационной потенциал индивида (0,306). Фоновыми параметрами модели выступили: способность к принятию других (0,201), предпринимательская ориентация и способности (0,150), стремление к стабильности места жительства (0,098). Показатели напрямую отражают трудовой потенциал эмигранта, его мотивационные и адаптационные тенденции.

Все частные показатели (компоненты) модели представляются в шкале стенов. Результирующий индикатор – прогностическая оценка степени выраженности жизнестойкости – преобразуется в 10-балльную шкалу с учетом следующих нормативных данных (разработаны на выборке 248 чел.): среднее значение – 8,46; стандартное отклонение – 3,19.

При интерпретации прогностической оценки степени выраженности жизнестойкости следует учитывать особенности шкалы стенов, а именно: 1–3 – низкие баллы (профессиональный адаптационный потенциал индивида снижен, прогнозируется низкий уровень жизнеспособности эмигранта); 4–7 средние баллы (индивид имеет определенный опыт профессиональной адаптации, но его жизнестойкость будет существенно определяться условиями эмиграции); 8–10 – высокие баллы (профессиональный адаптационный потенциал индивида достаточен для приспособления в любых условиях эмиграции и указывает на его хорошую жизнеспособность).

Не являясь сложной для практического использования, описанная выше регрессионная модель, тем не менее, требует наличия соответствующих средств автоматизации. Кроме того, в отдельном научном исследовании необходима верификация предложенного алгоритма.

Таким образом, в результате эмпирического исследования было установлено, что между жизнеспособностью эмигрантов и опытом

их профессиональной адаптации существует статистически значимая корреляционная связь (переселенцам с большим опытом профессиональной адаптации соответствует более высокий уровень жизнеспособности). Жизнеспособность эмигрантов в значительной степени определяется их трудовой деятельностью в стране пребывания, а именно: 1) успехами в адаптации к профессии, 2) отношением к труду, 3) карьерными перспективами. При этом генеральной тенденцией жизнедеятельности эмигрантов выступает витальность (приземленность, решение насущных для человека проблем) – стремление жить (выживать), создавать комфортные бытовые условия, зарабатывать денежные средства и т. п. Реализация на практике тех или иных моделей адаптации, а значит и проявление жизнеспособности переселенцев в определенной степени зависит от условий эмиграции, что требует самостоятельного научного исследования.

Литература

1. Баляев С. И. Проблемы социально-психологической адаптации вынужденных мигрантов: опыт эмпирического исследования в республике Мордовия // Инженерные технологии и системы. 2007. Т. 17. № 2. С. 132–141.
2. Бондырева С. К., Колесов Д. В. Миграция (сущность и явление): миграция и смысл жизни. М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: НПО «Модэк», 2004.
3. Власова Н. В. Исследование жизнестойкости личности в условиях миграции // Конфликты в современном мире: международное, государственное и межличностное измерение. Материалы V Международной научной конференции. Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского. 2016. С. 524–527.
4. Гришунина Е. В., Максимов М. А. Самоактуализация как критерий эффективности социально-психологической адаптации мигрантов // Акмеология. 2014. № 4 (52). С. 77–84.
5. Кобзева Н. В. Психологические особенности внутриличностных конфликтов в различных ситуациях миграции // Вестник МГОУ. Сер. «Психологические науки». 2018. № 2. С. 86–101. doi: 10.18384/2310-7235-2018-2-86-101.
6. Кожухарь Е. Изучение особенностей связи социально-психологической адаптации и уровня жизнестойкости студентов-мигрантов // Шаг в науку. Сборник статей победителей конкурса грантов научно-исследовательских работ студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 54–64.

7. Константинов В. В. Исследование особенностей экономико-психологической адаптации этнических мигрантов // Известия Саратовского университета. Новая сер. «Философия. Психология. Педагогика». 2009. Т. 9. № 3. С. 59–63.
8. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006.
9. Лобова В. А. Психологическая адаптация рабочих межрегиональной вахты в контексте сохранения здоровья // Вестник угроветендия. 2011. № 1 (4). С. 81–89.
10. Лунин С. Л. Психологические особенности мужчин, находящихся в ситуации временной трудовой миграции: специфика ЮФО // Российский психологический журнал. 2013. Т. 10. № 3. С. 70–77.
11. Махнач А. В. Исследования жизнеспособности человека: основные подходы и модели // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 46–70.
12. Осницкий А. К. Определение характеристик социальной адаптации // Психология и школа. 2004. № 1. С. 43–56.
13. Павловец Г. Г. Социально-психологическая адаптация вынужденных мигрантов: по материалам Северного Кавказа: Дис. канд. психол. наук. СПб., 2002.
14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. С. 177–181.
15. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Ред. и сост. Д. Я. Райгородский. Самара: ИД «Бахрах-М», 2006. С. 549–672.
16. Рыльская Е. В. Методика исследования жизнеспособности человека // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2009. № 1. С. 130–138.
17. Хотинец В. Ю. Этническое самосознание. СПб.: Алетейя, 2000.
18. Юркевич Г. П. Теория социальной адаптации в истории социологических учений // Актуальные вопросы современной науки. 2009. № 10. С. 101–116.
19. Khaliman Z. Socio-cultural adaptation of migrants: Theoretical and methodological aspect // American-Eurasian Journal of Scientific Research. 2012. V. 7 (5). P. 187–192. doi: 10.5829/idosi.aejsr.2012.7.5.1112.
20. Klokgieters S. S., van Tilburg T. G., Deeg D. J. H., Huisman M. The linkage between aging, migration and resilience: resilience in the life of older Turkish and Moroccan immigrants // The Journals of Gerontology. Series B. 2020. V. 75 (5). P. 1113–1123. doi: 10.1093/geronb/gbz024.

21. Motti-Stefanidi F. Resilience among immigrant youths: Who adapts well, and why? // *Current Directions in Psychological Science*. 2019. V. 28 (5). P. 510–517. doi: 10.1177/0963721419861412.
22. Rudiger A., Spencer S. Social integration of immigrants and ethnic minorities: Policies to combat discrimination // *The Economic and Social Aspects of Migration*. Brussels: The European Commission and the OECD, 2003.

Study of the emigrants' resilience with different experience of professional adaptation

O. E. Aleksanova

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, olga.aleksanidu@yandex.ru

The article is devoted to the influence of the experience of professional adaptation on the emigrants' resilience. A synthetic indicator reflecting a number of objective and subjective parameters that independently and mutually complement each other was adopted as the criterion "experience of professional adaptation". The study was conducted in several subjects of the Russian Federation: Moscow city, Moscow area, Voronezh area and the Stavropol region. To study the emigrants' resilience with different experience of professional adaptation, a correlation analysis of data obtained from 248 ethnic Greek migrants who left Georgia in 1990–1998 was used. The age of the participants ranged from 30 to 65 years (at the time of the survey). Diagnostic examination, questionnaires, structured interviewing, analysis of socio-economic information were used. The following methods were used: S. Muddy's resilience questionnaire; E. A. Rylyskaya's human resilience test; Multi-level personality questionnaire "Adaptivity" (MLO-A; A. G. Maklakov and S. V. Chermynanin); questionnaire for the diagnosis of socio-psychological adaptation (SPA; K. Rogers, R. Diamond); E. Schein career orientation questionnaire (CO). It is established that there is a statistically significant correlation between the emigrants' resilience and the experience of their professional adaptation (immigrants with more experience of professional adaptation correspond to a higher level of resilience). The emigrants' resilience is largely determined by their work activity in the host country, namely: 1) success in adapting to the profession, 2) attitude to work, 3) career prospects.

Keywords: experience of professional adaptation, resilience, emigration, career prospects; attitude to work, success, migration conditions.

Связь жизнеспособности и качества привязанности у младших школьников

А. В. Бутякова, Е. А. Рыльская

*Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия
nasya_07777@mail.ru*

*Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия,
elena_rylskaya@mail.ru*

В статье представлены результаты исследования связи жизнеспособности и качества привязанности младших школьников. Показано, что высокий уровень жизнеспособности соотносим с высоким качеством привязанности, а опосредствующим звеном между ними выступает оптимизм. Выявлено, что и жизнеспособность, и качество привязанности активируются трудными жизненными событиями и имеют сходные критериальные основания.

Ключевые слова: жизнеспособность, качество привязанности, оптимизм.

Рост социальной напряженности, связанный с воздействием на человека жизненно опасных факторов, требует актуализации витальных потенциалов, к числу которых относится жизнеспособность. Будучи полидетерминированным феноменом, жизнеспособность поддерживается комплексом факторов и коррелятов, изучение которых позволит раскрыть и использовать резервы ее развития. Рассмотрение генетических истоков человеческой жизнеспособности, неизбежно приводит к анализу детско-родительских отношений в контексте формирования длительной близости или привязанности, которая определяется как способность и врожденная потребность создавать и сохранять эмоциональные связи с другими людьми [1, с. 41], объектами привязанности [2].

Цель исследования: выявление соотношения проявлений жизнеспособности и качества привязанности у младших школьников.

Выборка и методика исследования. Исследовательская выборка – 144 ребенка младшего школьного возраста (65 девочек и 79 мальчиков).

Для изучения жизнеспособности младших школьников была смоделирована экспериментальная ситуация, базирующаяся на основном объективном критерии жизнеспособности – успешность решения нормативных жизненных задач [10]. Поскольку ведущий вид деятельности в младшем школьном возрасте – это учебная деятельность, то и основная жизненная задача на данном временном промежутке – это успехи в учебе. В связи с этим с целью моделирования сложной жизненной задачи, были предложены учебные задания, с которыми школьники объективно не могли справиться самостоятельно (на 2–3 класса старше).

Экспериментальным путем было выявлено несколько наиболее распространенных способов решения задач:

- 1) самостоятельное выполнение от начала до конца;
- 2) списывание у одноклассников;
- 3) использование интернета;
- 4) обращение за помощью ко взрослому;
- 5) различные комбинации представленных выше способов.

Поскольку не существует опросников, изучающих жизнеспособность младших школьников, валидизация экспериментальной ситуации, осуществлялась через внутренний (личностная беспомощность) и внешний (учебная успеваемость) критерии жизнеспособности [10]. Результаты валидизации были признаны удовлетворительными.

Статистическая обработка результатов осуществлялась посредством корреляционного анализа Пирсона с использованием статистического пакета Statistica v. 10.0.

Результаты исследования

В ходе использования экспериментальной методики изучения жизнеспособности у детей младшего школьного возраста были получены следующие результаты (рисунок 1).

Как видно на рисунке, наиболее часто у исследуемых детей встречался крайне низкий уровень жизнеспособности (24,4%), что отражалось в быстром отказе от выполнения сложных задач (менее 10 минут). Все дети, оказавшиеся в этой группе, не комбинировали способы выполнения задания, а всё время, до отказа от выполнения, безуспешно пытались справиться одним из способов: безуспешно пытались решить задания самостоятельно (66%), списывали ответы из Интернета (23%), списывали у одноклассников (11%).

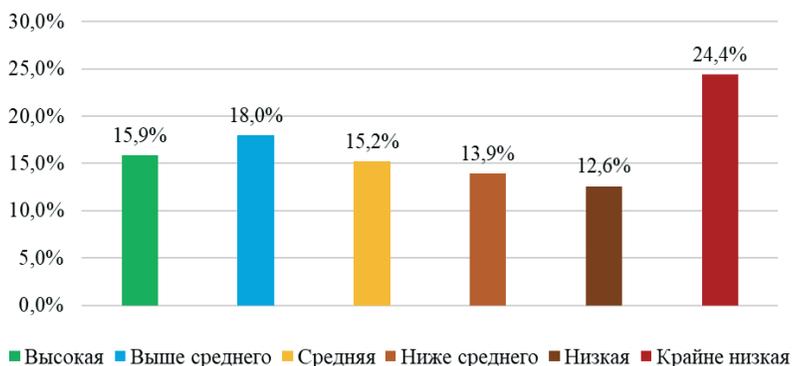


Рис. 1. Уровни жизнеспособности

Следующим по распространенности оказался уровень жизнеспособности «выше среднего» (18%). К данному уровню мы относили детей, отдающих предпочтение комбинированным способам решения сложных задач и/или не отказывающихся от выполнения заданий. При этом всего 15% детей из данной уровневой группы использовали единственный способ выполнения задания, соответственно, 85%, то есть большинство, комбинировали от двух до трех способов решения сложных задач. Все дети из 15%, не комбинирующих способ решения задач, выполняли задания от 17 до 20 минут, что составляет полный объем данного времени (не считая 10 дополнительных минут, информация о которых давалась после завершения первоначально данных 20 минут). Также 38% детей данной группы воспользовались дополнительно данными 10 минутами на решение задач эксперимента. Применялись следующие способы решения задач:

1. Наиболее частой комбинацией оказался синтез самостоятельного решения заданий и списывания у одноклассников (39%). Как правило, эти дети достаточно уверенно опирались на имеющиеся у себя ресурсы, при этом, они оказывались достаточно активными и коммуникабельными для того, чтобы успевать переговариваться с одноклассниками и не привлекать слишком много внимания наблюдателя.
2. Далее по распространенности оказалась комбинация самостоятельного решения и списывания из интернета (26%). Используя эту комбинацию многие смогли дать верные ответы на некоторые задания. Задания были разработаны таким образом, что, вбивая их в поиск Интернета, нельзя было найти готовые ответы. Это дает нам право предполагать, что дети, объективно осо-

знаявая недостаточность своих знаний, пользуясь интернетом (внешним ресурсом) не прекращали опираться на ресурсы собственной личности. То есть с помощью интернета, вероятно, были найдены схожие задания и, аналогичным образом, были решены некоторые примеры из данных во время экспериментальной ситуации.

3. На третьем месте использование тройных комбинаций (11%). В этом случае дети комбинируют самостоятельное решение, списывание у одноклассников и списывание из интернета.
4. Далее идет достаточно интересный способ, встречающийся в 8% случаев – комбинация списывания из интернета и списывания у одноклассников. По идее, на первый взгляд, в этом случае нельзя избежать самостоятельного способа решения задач, однако, расшифровка протоколов наблюдений показала, что эти дети, в целом проявляя высокую субъектную активность, списывали у одноклассников и из интернета без критического анализа, то есть даже очевидно не верную информацию. Также в 8% встречается решение, осуществляемое единственным способом – списывание у одноклассников.
5. Реже всего встречались такие варианты решения как списывание из Интернета (4%) и обращение за помощью ко взрослым (4%). Оба этих способа демонстрировали способность использовать внешние ресурсы при недостатке внутренних ресурсов.

На третьем месте по встречаемости оказался высокий уровень жизнеспособности (15,9%). К этому уровню были отнесены дети, комбинирующие самостоятельное решение данных заданий с обращением за помощью ко взрослым. Данная комбинация решения задач встречается у 100% детей с высоким уровнем жизнеспособности. Это свидетельствует о том, что, при высокой жизнеспособности, дети, опираясь на свои собственные ресурсы и осознавая, что их недостаточно, понимают, что наиболее эффективным может оказаться обращение к взрослым, как к источнику большего опыта и знаний. Также это может говорить о позитивном мышлении таких детей, базисному доверию к миру и высокой субъектной активности. Кроме того, дети показывают наиболее высокие результаты по показателю надежды и настойчивости, так, 74% из них взяли дополнительные 10 минут для выполнения поставленных перед ними задач.

Следующим уровнем жизнеспособности в списке по встречаемости оказывается средний уровень (15,2%). В данной уровневой категории 100% детей решали задачи самостоятельно, однако, в их поведении не было подавленности. Дети не опирались на внешние ресурсы,

но раз за разом исправляли свои черновики, пытаясь разобраться со сверхсложной для себя задачей. На этом уровне, в некотором смысле, столкнулись контрасты: 9% детей взяли дополнительные 10 минут для решения и 18% сдали листочки с некоторыми расчетами спустя первые 10 минут.

Далее следует жизнеспособность ниже среднего уровня (13,9%). Дети на этом уровне в 100% случаев использовали способ решения задач, заключающийся в поиске ответов в интернете. Их состояние нельзя было назвать подавленным, но очевидным было проявление тревожности: резкость движений, навязчивые действия (грызли ручку, дергали ногой и т. п.), бегающий взгляд, нервозность. В 5% были использованы дополнительные 10 минут на решение заданий. В 40% зафиксирован нижний порог продолжительности выполнения заданий (10 минут).

И наконец, реже всего встречающимся уровнем жизнеспособности детей младшего школьного возраста оказался «низкий» уровень (12,6%). В 100% случаев дети использовали списывание у одноклассников как способ решения сложных, объективно не решаемых для младших школьников, заданий. В этом случае дети проявляли себя достаточно пассивно. Они не пытались обращаться к источникам информации, имеющими большее количество знаний: как минимум интернет, в идеале — взрослый человек. По внешним проявлениям эти дети не учитывали тот факт, что другим детям так же не доступно решение этих задач, как и им. Их самовосприятие заставляло верить, что для других эти задания доступны и только они не могут с ними справиться. В данной группе 28% детей приняли предложение взять дополнительные 10 минут для решения, однако, согласно протоколам наблюдений, данное решение было связано скорее с тем, чтобы успеть списать большее количество заданий у одноклассников.

Таким образом, подводя итоги анализа уровней жизнеспособности младших школьников, кратко опишем основные характеристики крайних позиций: высокого и крайне низкого уровня жизнеспособности.

1. Общими зафиксированными закономерностями для детей с крайне низким уровнем жизнеспособности оказались: ранний отказ от выполнения сложных заданий (менее 10 минут); отсутствие комбинаций решений, попыток справиться за заданием иным способом, при неудачной первой попытке; общая подавленность.
2. Для детей с высоким уровнем жизнеспособности характерно обращение ко взрослым в случае нехватки собственных ресурсов

Показатель надежды, демонстрируя положительную корреляцию, позволяет сделать вывод о том, что высокий уровень жизнеспособности может быть соотнесен с положительными ожиданиями, предвосхищением будущего.

Полученные данные соотносятся с данными других исследований в области жизнеспособности. Так, А.А. Нестеровой жизнеспособность определяется как устойчивая диспозиция личности, включающая в себя умение планировать будущее [6, с. 35]. Рассматривая позитивное мышление как компонент жизнеспособности, исследователи трактуют его как стабильную личностную характеристику, отражающую позитивные ожидания личности при взгляде на свое будущее [5, с. 74].

Самооценка, находясь в положительной взаимосвязи с жизнеспособностью, может являться предиктором уровня ее развития. William Hart и Kyle Richardson [11] на основе результатов своего исследования опосредуют удовлетворенность жизнью самооценкой личности. А, поскольку, жизнеспособность на субъективном уровне воспринимается как удовлетворенность жизнью, то вновь полученные данные подтверждаются другими исследователями.

Отрицательные корреляции с тревожностью (устойчивой), восприятием плохого, депрессией и астенией так же укладываются в общие представления о жизнеспособности личности, как о психологическом феномене, дающем ресурсы на борьбу с невзгодами. Следовательно, тревожность и фокус внимания на негативных событиях, сниженный жизненный тонус, ощущение безграничной тоски, подавленность и высокий темп истощаемости не могут быть соотнесены с высоким уровнем жизнеспособности, напротив, наличие данной картины клинических симптомов может говорить нам о крайне низком уровне жизнеспособности.

К значимым взаимосвязям можно отнести корреляции жизнеспособности с вегетативными расстройствами ($-0,699$), поведенческими нарушениями ($-0,698$) и нарушениями сна ($-0,692$). Вегетативные расстройства (психосоматика), проявляясь в организмальных нарушениях, не имеют под собой никаких организмальных поражений. Причины вегетативных расстройств кроются в неполадках с вегетативной нервной системой. Врачи-психотерапевты, зачастую, рекомендуют людям с ВСД изменить образ жизни: исключить или значительно снизить (хотя бы на время психотерапии) нервные перегрузки на работе, дома и т.п. Нарушения сна, по нашему мнению, наносят один из наиболее ощутимых уронов жизнеспособности человека (как на физиологическом, так и на психологическом уровнях). Даже непродолжительный период отказа от сна пагубно ска-

зывается на когнитивных способностях человека, так же как на психоэмоциональном и физическом состоянии [8]. Сон способствует нормализации иммунитета, восстановлению гормонального равновесия, стабилизации физиологического и психологического состояния в организме, усвоению и переработке полученной в течение дня информации, обработке и присвоению неосознаваемого опыта [4, с. 12].

Наиболее слабая взаимосвязь у жизнеспособности и восприятия хорошего (0,379). При том, что с восприятием плохого (-0,776) была обнаружена значимая сильная взаимосвязь. В связи с этим, мы можем предположить, что уровень жизнеспособности теснее соотносится с тем как человек относится к условно плохому, негативно-му в своей жизни, чем с тем, как он воспринимает условно хорошее в своей жизни.

Таким образом, результаты корреляционного анализа подтверждают полученные ранее данные о биполярности феноменов жизнеспособности и личностной беспомощности и возможно, не отличаются выраженной новизной [10].

Более интересна корреляционная структура качества привязанности, которое так же оказалось взаимосвязанным со многими психологическими переменными, выступающими в роли критериальных оснований жизнеспособности. Представим имеющиеся корреляции в порядке от сильных к слабым (таблица 1).

Из представленной таблицы видно, что качество привязанности имеет значимые связи с абсолютным большинством показателей. Наиболее сильными оказались корреляции с пессимизмом\оптимизмом (атрибутивным стилем) (0,871), жизнеспособностью (0,853), восприятием плохого (-0,816) и показателем надежды (0,810).

Следующие значимые корреляции с качеством привязанности – общая тревожность (-0,791), депрессия (-0,773), астения (-0,758), тревожность как устойчивая характеристика (-0,749), самооценка (0,735) поведенческие нарушения (-0,721). Безопасная привязанность к родителям способствует развитию у детей доверия к другим людям и, в то же время, уверенности в себе и в своих силах, что позитивно влияет на их самооценку. В нашем исследовании это отражается в значимой положительной корреляций качества привязанности и уровня самооценки. В свою очередь, небезопасный тип привязанности, напротив, оказывается взаимосвязанным с формированием и развитием нездоровых черт характера и поведения [9, с. 5]. Таким образом, отрицательная взаимосвязь качества привязанности с тревожностью, депрессией, астенией и поведенческими нарушениями так же является закономерным явлением.

Таблица 1
Взаимосвязи критериев жизнеспособности
с качеством привязанности

№	Психологические критерии	Значимость взаимосвязи
1	Оптимизм/Пессимизм	0,871
2	Жизнеспособность	0,853
3	Восприятие плохого	-0,816
4	Показатель надежды	0,810
5	Тревожность (общая)	-0,791
6	Депрессия	-0,773
7	Астения	-0,758
8	Тревожность (устойчивая)	-0,749
9	Самооценка	0,735
10	Поведенческие нарушения	-0,721
11	Нарушения сна	-0,691
12	Вегетативные расстройства	-0,681
13	Восприятие хорошего	0,413

Сильная взаимосвязь качества привязанности с нарушением сна (-0,691) и с вегетативными расстройствами (-0,681) может интерпретироваться с точки зрения нервного перенапряжения. Дети крайне чувствительны к процессам происходящим внутри семьи. По данным статистики около 40% всех детей страдают от психосоматики [3, с. 70]. В условиях неблагоприятного семейного климата, ведущего к формированию небезопасных типов привязанности, внутрисемейное напряжение улавливается детьми и перенимается на себя. В следствие этого мы можем наблюдать различного рода расстройства вегетативной нервной системы, а также сложности с продолжительностью и качеством сна.

И наконец, наиболее слабая взаимосвязь обнаружилась у качества привязанности с восприятием хорошего (0,413). Такой же результат мы получили и в корреляции жизнеспособности с восприятием хорошего, на основании чего можно предполагать наличие тенденции большей значимости в восприятии плохого (-0,816), нежели в восприятии хорошего. В контексте качества привязанности это объясняется тем, что еще John Bowlby в своих исследованиях предполагал, что система привязанностей активируется при столкнове-

нии с «опасностью», новым, неизвестным и деактивируется в привычной, безопасной обстановке, находясь в неактивном состоянии, при этом сохраняется постоянная готовность к активации [7, с. 140]. Следовательно, когда всё условно хорошо, система привязанности находится в «спящем» режиме, ожидая невзгод (условно плохого) для своей активации.

Показательно также то, что жизнеспособность и качество привязанности схожим образом коррелируют с другими психологическими переменными (таблица 2), что позволяет говорить не только о связи этих феноменов, но и об их сходных критериальных основаниях.

Таблица 2
Сравнительный анализ корреляций жизнеспособности и качества привязанности

№	Жизнеспособность		Качество привязанности	
	Психологические критерии	Уровень корреляции	Психологические критерии	Уровень корреляции
1	Качество привязанности	0, 853	Оптимизм/Пессимизм	0, 871
2	Тревожность (общая)	-0, 826	Жизнеспособность	0, 853
3	Оптимизм/Пессимизм	0, 815	Восприятие плохого	-0, 816
4	Тревожностью (устойчивая)	-0, 797	Показатель надежды	0, 810
5	Показатель надежды	0, 786	Тревожность (общая)	-0, 791
6	Восприятие плохого	-0, 776	Депрессия	-0, 773
7	Депрессия	-0, 763	Астения	-0, 758
8	Самооценка	0, 756	Тревожность (устойчивая)	-0, 749
9	Астения	-0, 728	Самооценка	0, 735
10	Вегетативные расстройства	-0, 699	Поведенческие нарушения	-0, 721
11	Поведенческие нарушения	-0, 698	Нарушения сна	-0, 691
12	Нарушения сна	-0, 692	Вегетативные расстройства	-0, 681
13	Восприятие хорошего	0, 379	Восприятие хорошего	0, 413

Заключение

На основании полученных результатов можно сделать следующие выводы:

1. Между жизнеспособностью и качеством привязанности выявлена сильная положительная статистически значимая корреляция (0,853), следовательно, высокий уровень жизнеспособности соотносим с высоким качеством привязанности.
2. Показателем, имеющим сильную положительную корреляцию как с жизнеспособностью (0,815), так и с качеством привязанности (0,871) оказался уровень оптимизма\пессимизма в рамках диагностики атрибутивного стиля. Таким образом, оптимизм является одним из опосредующих элементов связи между жизнеспособностью и качеством привязанности у младших школьников.
3. Самой слабой корреляцией с жизнеспособностью (0,379) и с качеством привязанности (0,413) обладает взаимосвязь с восприятием хорошего. Это говорит нам о том, что ни жизнеспособности, ни качество привязанности не опосредуются условно положительными событиями в жизни, а напротив, активируются и дают о себе знать при возникновении условно негативных событий. Данный вывод подтверждает то, что и жизнеспособность (-0,776), и качество привязанности (-0,816) имеют сильные значимые связи с показателями восприятия плохого.
4. Жизнеспособность и качество привязанности в младшем школьном возрасте имеют сходные корреляционные структуры, что позволяет предполагать общность их критериального основания — личностной беспомощности.

Литература

1. Аброева Л. М. Настольная книга приемного родителя. СПб.: Санкт-Петербургская общественная организация «Врачи детям», 2007.
2. Боулби Дж. Привязанность / Пер. с англ. Н. Г. Григорьевой, Г. В. Бурменской. М.: Гардарики, 2003.
3. Куропаткина Н. А. Основы клинической психологии детей и подростков (курс лекций): учебное пособие. Волгоград: ВГАФК, 2017.
4. Мирманова И. М., Болонина А. В. Сон. Влияние сна на психоэмоциональное, умственное, физическое состояние // Столица науки. 2020. № 9 (26). С. 9–12.
5. Омарова М. К. Оптимизм, пессимизм и копинг-поведение личности // Вестник научных конференций. 2018. Т. 7. № 1 (35). С. 73–75.
6. Селезнева Н. Т., Рубленко Н. В., Тодышева Т. Ю. Жизнеспособность личности. Красноярск: Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева, 2015.

7. Смирнова Е. О. Теория привязанности: концепция и эксперимент // Вопросы психологии. 1995. № 3. С. 139–150.
8. Хитрук Е. Б. Мужское и женское: от природы к культуре: монография / Науч. ред. В. Н. Сыров. Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2017.
9. Kyranides M. N., Kokkinou A. et al. Adult attachment and psychopathic traits: Investigating the role of gender, maternal and paternal factors // Current Psychology. 2021. V. 68. P. 102–131. doi: 10.1007/s12144-021-01827-z.
10. Richta C. I., Wilmar B. S., Yvonne D. B. Resilience mechanisms at work: The psychological immunity-psychological elasticity (PI-PE) model of psychological resilience // Current Psychology. 2021. V. 13. № 6. P. 172–184. doi: 10.1007/s12144-021-01813-5.
11. Hart W., Richardson K., Breeden C. J. et al. Self-esteem mediates effects of normal and pathological personality traits on subjective well-being // Scandinavian Journal of Psychology. 2021. V. 20. № 6. doi: 10.1111/sjop.12738.

Relationship of resilience and attachment quality of younger schoolchildren

A. V. Butyakova, E. A. Rylskaya

South-Ural State University, Chelyabinsk, Russia, nastya_07777@mail.ru
South-Ural State University, Chelyabinsk, Russia, elena_rylskaya@mail.ru

The article presents the results of a study of the relationship between the resilience and the quality of attachment of younger schoolchildren. It is shown that resilience is correlated with a quality of attachment, and optimism is the mediating link between them. It is revealed that both the resilience and the quality of attachment are activated by difficult life events and have similar criteria.

Key words: Resilience, attachmentquality, optimism.

Исследование жизнеспособности по дискурсивным маркерам контента

А. Н. Воронин

Институт психологии РАН, Москва, Россия, voroninan@bk.ru

Статья посвящена исследованию жизнеспособности как совокупности групповых характеристик, обеспечивающих адаптацию к меняющимся и трудно предсказуемым условиям совместной жизнедеятельности. Предполагается, что основные характеристики жизнеспособности проявляются в контенте, транслирующем представления о ценностях, отношениях, установках и моделях поведения, обеспечивающих устойчивость группы в неблагоприятных обстоятельствах и ее способность к развитию. В статье представлена процедура выявления дискурсивных маркеров жизнеспособности различных уровней (лексический, семантический, контент-аналитические шкалы и т. д.) на основе использования метода обоснованной теории. В результате многоступенчатого кодирования выделено 44 дискурсивных маркера, объединенных в 8 обобщающих категорий, отражающих основные характеристики жизнеспособности групп в социальных сетях. Использование метода многомерного шкалирования позволило реконструировать структуру жизнеспособности сетевых сообществ на основе имплицитных представлений экспертов. Реконструированная структура жизнеспособности сетевых сообществ включает 6 компонентов: обнаружение и компенсация нежелательных тенденций, мониторинг изменений, антихрупкость, позитивный настрой и удовлетворенность участием в сообществе, преодоление через саморазвитие и активность как способ преодоления трудностей. Выявленные компоненты жизнеспособности соотнесены с композитной оценкой жизнеспособности по внешним критериям. Установлена упорядоченность сдвига частоты обнаружения дискурсивных маркеров жизнеспособности в соответствии с уровнем жизнеспособности, оцененной по внешним критериям.

Ключевые слова: жизнеспособность, сетевое сообщество, дискурс, дискурсивные маркеры, ядерные категории жизнеспособности, компоненты жизнеспособности сетевого сообщества.

Введение

В самом общем виде под жизнеспособностью группы понимают совокупность групповых характеристик и процессов, обеспечивающих адаптацию к меняющимся, труднопредсказуемым условиям совместной жизнедеятельности [8]. Психологическое содержание жизнеспособности группы состоит в совокупности психологических отношений, обеспечивающих устойчивость группы к неблагоприятным обстоятельствам и ее способность развиваться. Эти отношения конструируются и закрепляются через групповые представления, ценности и нормы, регулирующие ответ группы на внешние и внутренние угрозы ее существованию (там же). Обнаруживается довольно много подходов к изучению жизнеспособности групп, в рамках которых она операционализируется как умение справляться с проблемами, повышая при этом уровень своей компетентности [28], способность оправиться после неудач, конфликтов и других угроз [31], способность быстро реагировать на внезапные, непредвиденные затруднения без существенного снижения эффективности [27], способность сохранять группу в недружественной обстановке и восстанавливаться после кризиса [25], способность преодолевать неудачи, ошибки без существенных потерь [21, 23], реагирование, мониторинг, прогнозирование и обучение [19], способность адаптироваться к изменениям, активно идентифицировать потенциальные проблемные ситуации в будущем и продумывать варианты их предупреждения и выхода из них [21]. Важным элементом жизнеспособности является групповая рефлексивность и готовность участвовать в регулярном анализе совместного опыта. Обмен явными и неявными знаниями с внутренними и внешними стейкхолдерами благоприятно влияет на формирование групповых процессов, являющихся предпосылками групповой жизнеспособности [7]. Среди предикторов групповой жизнеспособности многие исследователи выделяют доверие, которое облегчает участникам совместной деятельности предоставление обратной связи друг другу, позволяет членам команды рассматривать альтернативные точки зрения и формировать целостное понимание сложившейся ситуации.

Жизнеспособность сетевых сообществ как виртуальных социальных групп зависит от специфики их существования в среде Интернета. Благодаря социальным сетям у людей появляется возможность

объединяться в различные сообщества для повседневного общения, взаимной поддержки, обмена знаниями, обучения, предоставления услуг, игр и пр. Отличительной особенностью этих сообществ является возможность генерировать собственный контент, наполняя социальные сети уникальным содержанием. Исследование социально-психологических характеристик сетевых сообществ, в том числе и их жизнеспособности, вполне возможно путем анализа контента в рамках дискурсивной парадигмы, предусматривающая изучение реальных коммуникативных практик в различных ситуациях и социокультурных контекстах. Так, в рамках дискурс-анализа изучены практики, с помощью которых структурируются социальные и индивидуальные представления говорящих [14, 18, 24], оказывается воздействие и реализуется власть [4, 11, 10, 32], организуется диалогическое взаимодействие собеседников и общение с аудиторией [1, 5, 6]. Основные характеристики жизнеспособности сетевого сообщества проявляются в его дискурсе, транслирующем представления о ценностях, отношениях, установках и задающем модели поведения. Определение особенностей дискурса сетевых сообществ, релевантных различным характеристикам жизнеспособности, предполагается осуществить путем выявления отдельных дискурсивных маркеров различного уровня (лексических, семантических, контент-аналитических шкал и пр.). Жизнеспособность сетевого сообщества в этом случае будет базироваться на частоте обнаружения дискурсивных маркеров в пользовательском контенте, а ее оценка будет зависеть от психометрической модели проявления дискурсивных маркеров в характеристиках жизнеспособности сетевого сообщества.

Цель исследования: реконструкция структуры жизнеспособности сетевого сообществ на основе дискурс-анализа его контента.

Задачи исследования: выявление дискурсивных маркеров жизнеспособности, экспликация представлений экспертов о характеристиках жизнеспособности, реконструкция структуры жизнеспособности сетевых сообществ, экспертная оценка жизнеспособности сетевых сообществ.

Методы

Для выявления дискурсивных маркеров жизнеспособности использовался психолингвистический анализ корпуса текстов сетевых сообществ в рамках обоснованной теории [15, 16]. В процессе анализа осуществлялось последовательное многоступенчатое кодирование контента сетевых сообществ, выделение в нем первичных описательных кодов (дискурсивных маркеров) с последующим избиратель-

ным кодированием до ядерных категорий [30]. Верификация ядерных категорий жизнеспособности осуществлялась с использованием многомерного шкалирования дискурсивных маркеров по шкалам жизнеспособности реальных (оффлайн) малых групп, команд и организаций [7, 8]. Результаты шкалирования после проверки на согласованность данных и устранения явно отклоняющихся результатов, были усреднены и подвергнуты кластерному анализу. Для статистических расчетов использовался пакет PASW Statistics v. 18. Конкретные статистики и критерии приведены при описании результатов исследования. Коррекция структуры жизнеспособности осуществлялась путем теоретического кодирования на завершающих этапах построения «обоснованной теории» [30].

Результаты и обсуждение

Выявление дискурсивных характеристик жизнеспособности сетевых сообществ

Выявление дискурсивных характеристик осуществлялось 4 экспертами-психолингвистами с помощью психолингвистического и функционально-семантического анализа корпуса текстов 12 сетевых сообществ различной тематической направленности. Обсуждение и согласование способов выделения и кодировки проводилось в ходе 4 экспертных сессий в рамках метода обоснованной теории [15, 16]. Экспертами были выявлены дискурсивные маркеры различного уровня: отдельный пост или комментарий, согласующиеся реплики, дискурс в целом. По форме маркеры были отнесены к трем группам: лексическо-грамматические, процессуальные и семантические. Всего было выделено 97 дискурсивных маркеров жизнеспособности сетевых сообществ. Так, базовые характеристики, обеспечивающие «длящееся», продолжающееся, самовоспроизводящееся и самоподдерживающееся общение, а также позитивные взаимоотношения в сетевом сообществе, проявились в таких маркерах, как «высказывания «пропитанные» оптимизмом», «выражение солидарности по поводу...», «поддержка позитивных эмоций, поддержание хорошего настроения» и др. Умение справляться с проблемами, повышая при этом уровень своей компетентности, выразилось в маркерах «высказывания о том, что участие в сетевом сообществе позволяет ориентироваться в окружающем», «благодаря сетевому сообществу возможно инициативное и активное вмешательство в события» и др. Способность сообщества к обучению и адаптации к изменениям отобразилось в таких маркерах, как «необычные и ори-

гинальные сообщения о том, как по-другому жить дальше», «сообщения о том, что в сообществе рады любому, здесь есть место обсуждению „инаковости“». Способность оправиться после неудач, конфликтов и угроз проявилась в «уверенности, что все вернется к первоначальному состоянию» и в сообщениях типа «мы помним, как было хорошо и вернемся к этому». Важными при выделении маркеров оказались как лексические, так и семантические категории, которые не получили конкретной формы реализации, но надежно идентифицировались экспертами по смыслу: дискуссионный характер общения и разнообразие аргументации в спорах, солидарность и согласованность в оценке событий, обсуждение новых возможностей и их постоянный поиск. Обнаруженные дискурсивные признаки жизнеспособности сетевых сообществ корректировались в ходе экспертных сессий и были сгруппированы в 8 ядерных категорий: 1) общая жизнеспособность (базовые признаки, связанные с существованием сообщества и его способностью к развитию в различных условиях); 2) вовлеченность (удовлетворение от совместной жизнедеятельности, совместная активность); 3) контроль (убежденность членов сообщества, что совместная активность влияет на результат); 4) принятие риска (убежденность, что все, происходящее в сообществе, несет положительный опыт); 5) пластичность (способность приспосабливаться после неудач и «утрат», используя оставшиеся ресурсы); 6) устойчивость (способность восстанавливаться после неудач и «утрат», после того как структура и функции сообщества были нарушены); 7) антихрупкость (способность становиться «сильнее», разнообразнее, обширнее, лучше после трудностей); 8) саморазвитие (развитие в соответствии с миссией. Каждая ядерная категория функционально и структурно раскрывала определенный аспект жизнеспособности сетевых сообществ.

Структура жизнеспособности сетевых сообществ на основе анализа их дискурса

Пять экспертов, специалистов в области социальной и общей психологии, занимающихся исследованием жизнедеятельности коллективных и индивидуальных субъектов, участвовали в заключительной сессии по выявлению и описанию дискурсивных характеристик жизнеспособности сетевых сообществ для ознакомления с их содержанием и проявлениями в текстах. После этого они оценили вклад каждого из дискурсивных маркеров в различные характеристики жизнеспособности, описанные К. Макьюэн и К. Бойд, как различные ее индикаторы [20, 21, 22]. Всего было использовано 52 харак-

теристики жизнеспособности: «способность сообщества оставаться эффективным в затруднённых условиях», «участие в сообществе способствует повышению компетентности», «вселяет оптимизм и уверенность в завтрашнем дне», «способствуют принятию инноваций», «способствует предусмотрительности», «позволяет позитивно воспринимать возникающие проблемы» и т. п. Оценка осуществлялась по 5-бальной шкале Лайкерта, описывающей, в какой степени дискурсивный признак определяет конкретную характеристику жизнеспособности. Для обобщения результатов шкалирования была проведена оценка согласованности мнений экспертов. Для каждой шкалы был посчитан коэффициент согласованности α Кронбаха. Если α для трех и более экспертов оказывался $> 0,7$, то результаты признавались согласованными и данные экспертов, ухудшающих оценку согласованности, в дальнейшем не учитывались. По 13 характеристикам не удалось получить достаточную согласованность, и они были исключены из анализа. Согласованные данные были усреднены по экспертам и подвергнуты процедуре кластерного анализа (Hierarchical Cluster Analysis, способ измерения расстояния Squared Euclidian distance, метод кластеризации Between-groups linkage). На рисунке 1 представлена дендрограмма и выбранный вариант разбиения на кластеры с учетом максимальной дистанции при объединении объектов в кластеры и ясности интерпретации при содержательном обобщении признаков, входящих в кластер.

Всего было выделено 6 кластеров. По сути, полученная структура жизнеспособности представляет собой реконструкцию структуры имплицитных представлений о жизнеспособности сетевых

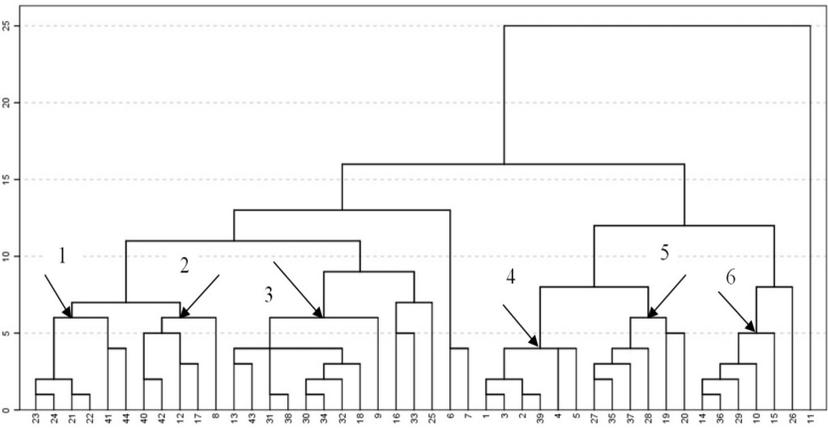


Рис. 1. Дендрограмма дискурсивных маркеров и выбранных кластеров

сообществ экспертов в области социальной и общей психологии, изучающих свойства коллективных субъектов, включенных в разные формы сетевой активности, и понимающих особенности дискурса, характерных для массмедиа. Предложенные составляющие жизнеспособности в определенной мере соотносятся с характеристиками жизнеспособности реальных социальных групп и команд [8], но в каких-то чертах — отличаются от них. Такая компонента жизнеспособности сетевого сообщества, как «Обнаружение и компенсация нежелательных тенденций», вполне корреспондируется с представлениями Т. Vogus, К. Sutcliffe о жизнеспособности команд, включающих меры борьбы с возможными рисками еще до его фактического наступления [29]. Однако в сетевом сообществе эта компонента связана в основном с характером общения между его членами. Другая составляющая жизнеспособности — «Мониторинг изменений», касается обсуждения в сообществе негативных событий и их влияния на «жизнь» сообщества. Она также представлена как конструкт жизнеспособности оффлайн-организаций, и оба эти компонента образуют такую важную характеристику коллективной жизнеспособности, как групповая рефлексивность. Если в реальных командах групповая рефлексивность предполагает готовность участвовать в регулярном анализе совместного опыта [7], то в сетевых сообществах фокус рефлексии сосредоточен на характере и правилах общения, реже на обсуждении правил модерации и следования им.

Жизнеспособности однозначно способствует креативность участников проекта [13], обсуждение альтернативных точек зрения, постоянное обучение и развитие [26]. В сетевом сообществе креативный потенциал участников проявляется во множестве дискурсивных признаков, отражающих основную идею: кризис — это повод для улучшения. Затруднения и проблемы предоставляют возможность для самосовершенствования и совершенствования сообщества в целом, странность и необычность — это достоинство и потенциал для развития. По сути, эта компонента отражает такую характеристику, как «Антихрупкость», введенную Н. Талебом и обозначающую способность к извлечению выгоды из неудач, потерь, ошибок; умение закаляться, развиваться и становиться сильнее при столкновении с хаосом [9].

Такая составляющая жизнеспособности, как «Позитивный настрой и удовлетворенность участием в сообществе», является, пожалуй, самой очевидной характеристикой жизнеспособности. Этот фактор, называемый как «позитивное организационное поведение» [34], или как «позитивные взаимоотношения, доверие и психологическая

безопасность» [26], или как «позитивное взаимодействие» [33], наиболее широко представлен при описании феномена жизнеспособности группы. В сетевом сообществе он естественным образом связан с особенностями общения и предполагает создание доброжелательной атмосферы, поддержку и одобрение «своих», солидарность и согласованность в оценке разнообразных событий.

Две последние составляющие – «Активность как способ преодоления трудностей» и «Преодоление через саморазвитие», по сути, представляют собой видоизмененную в условиях социальных медиа такую характеристику, как жизнестойкость. Благодаря жизнестойкости сетевое сообщество стремится не изменяться под внешними ударами, все «терпят до конца»; происходит игнорирование значимости «внешних ударов». Жизнестойкость препятствует возникновению внутреннего напряжения в сообществе, способствует восприятию стресса как незначимого. Наиболее типичным способом «жизнестойкого» реагирования является проявление «типичной» активности в надежде преодолеть возникающие затруднения. Такие проявления жизнеспособности вполне адекватны и типичны для реальных оффлайн групп. С. Сун и С. Прабхакаран указывают на «упорство, несмотря на трудности» как на маркер жизнеспособности. У Р. Бамра жизнеспособность группы связана с готовностью отвечать на вызовы внешней и внутренней среды [12]. С групповой жизнестойкостью вполне коррелируются представления Б. Голдштайна, рассматривающего способность организации восстанавливаться после неожиданных и неблагоприятных внешних воздействий как проявление жизнеспособности организации в целом [17].

В ходе исследования было проведено сопоставление жизнеспособности, оцененной по дискурсивным маркерам и по внешнему критерию – композитной оценки, включающая объективные и субъективные показатели. К объективным показателям относилась информация о продолжительности существования сообщества и динамике его численности. К субъективным показателям относились экспертные оценки «постоянства тем, обсуждаемых в сообществе» и «нарастающая частота реплик в обсуждениях».

Тексты сетевых сообществ размечались 4 экспертами-психолингвистами путем выделения дискурсивных маркеров. Жизнеспособность рассчитывалась как относительная частота дискурсивных маркеров, обнаруженных в текстах сетевых сообществ. В качестве единицы анализа использовались либо реплики, либо отдельные предложения. Показатели жизнеспособности рассчитывались в соответствии с кумулятивно-аддитивной моделью с винзорированным

усреднением, предполагающей усечение 5% наибольших и наименьших значений с последующей конволюцией среднего арифметического. Именно эта модель проявления психологических конструкторов в дискурсивных маркерах была признана наиболее адекватной [2]. В соответствии со структурой жизнеспособности сетевого сообщества использовалось 7 показателей: обнаружение и компенсация нежелательных тенденций, мониторинг изменений, антихрупкость, позитивный настрой и удовлетворенность, преодоление через саморазвитие, активность как способ преодоления трудностей и общая жизнеспособность.

Для проверки гипотезы об упорядоченности сдвига в количестве обнаруженных дискурсивных маркеров жизнеспособности сетевых сообществ в зависимости от внешних проявлений жизнеспособности был использован критерий Джонкхиера–Терпстра. Было показано, что направление сдвига для всех показателей жизнеспособности одинаковое и прямое. Все показатели жизнеспособности увеличиваются с повышением жизнеспособности, оцененной по внешним критериям. Однако сдвиги по показателям «Преодоление через саморазвитие» и «Активность как способ преодоления трудностей» не являются значимыми.

Показатель общей жизнеспособности как интегральный показатель однозначно определяет жизнеспособность сетевого сообщества: чем чаще в контенте сообщества встречается разнообразных дискурсивных маркеров жизнеспособности, тем выше вероятность его существования и выше вероятность расширения аудитории. Собственно, аналогичный результат был получен и при исследовании субъектности сетевых сообществ по дискурсивным маркерам: разнообразие и частота маркеров — явный признак искомой психологической характеристики [2, 3]. Среди других показателей жизнеспособности наиболее значимым представляется антихрупкость. Идея, что любой кризис — это повод для совершенствования, является приоритетной и обеспечивает продолжительность существования сообщества. «Новое», инновации, альтернативы, все необычное активно обсуждается в сообществах, для этого люди в них вступают и в них «живут». Не менее значимыми факторами являются «Обнаружение и компенсация нежелательных тенденций» и «Мониторинг изменений». Эти показатели раскрывают еще один мотив постоянного присутствия в сетевых сообществах и соответственно повышения его жизнеспособности — снижение неопределенности и тревоги, являющихся неотъемлемыми атрибутами нашего непрерывно меняющегося мира. Показатель жизнеспособности «Позитивный настрой и удовлетворенность участием в жизни сообщества» характерен как для онлайн

сообществ, так и для реальных социальных групп и команд. Доброжелательное общения в «кругу своих», возможность разнообразной критики «чужих», включая злословие, все это дает возможность компенсировать отсутствие реального общения и зачастую служит весьма надежным основанием участия в жизни сетевых сообществ. Мало к чему обязывающее виртуальное общение гарантирует либо комфортное времяпрепровождение, либо создает иллюзию вовлеченности в совместную деятельность. И то и другое позитивно сказывается на продолжительности существования сетевых сообществ и расширения их численности.

Заключение

Исследование социально-психологических характеристик групп в социальных сетях, включая и их жизнеспособность, зависит от специфических особенностей эмпирического материала, презентующего сетевое сообщество. Сетевое сообщество представлено исключительно своим контентом и совокупностью сетевых характеристик аккаунтов, входящих в сообщество. Анализ контента сетевого сообщества в ограниченный период времени без конкретизации конкретных участников позволяет связать психологические и социально-психологические конструкты с особенностями дискурса. Дискурсивная парадигма исследования предполагает выделение дискурсивных маркеров жизнеспособности различного уровня (лексических, семантических, контент-аналитических шкал) и последующую реконструкцию структуры жизнеспособности на основе имплицитных представлений экспертов о жизнеспособности путем многомерного шкалирования дискурсивных признаков. По результатам исследования выявлено 6 компонентов жизнеспособности групп в социальных сетях: «Обнаружение и компенсация нежелательных тенденций», «Мониторинг изменений», «Антихрупкость», «Позитивный настрой и удовлетворенность участием в сообществе», «Преодоление через саморазвитие» и «Активность как способ преодоления трудностей». Сопоставление частоты выявленных дискурсивных маркеров различных компонентов жизнеспособности в различных сетевых сообществах с экспертной оценкой жизнеспособности по внешним критериям показало упорядоченность сдвига: чем больше обнаружено в контенте сообществ дискурсивных маркеров, тем выше жизнеспособность. При этом наиболее значимыми для жизнеспособности являются такие ее компоненты, как «Антихрупкость», «Мониторинг изменений» и «Обнаружение и компенсация нежелательных тенденций».

Литература

1. Борисова И. Н. Русский разговорный диалог: структура и динамика. М.: Либроком, 2009.
2. Воронин А. Н., Гребенщикова Т. А., Кубрак Т. А., Павлова Н. Д. Субъектность сетевого сообщества: сравнение психометрических моделей проявления дискурсивных маркеров в контенте // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. «Психологические науки». 2019. № 3. С. 6–24.
3. Воронин А. Н., Ковалева Ю. В. Изменение субъектности сетевого сообщества в процессе троллинга // Социальная и экономическая психология. Институт психологии Российской академии наук. 2019. Т. 4. № 3 (15). С. 25–61.
4. Дейк Т. А. ван. Язык. Познание. Коммуникация. М.: Либроком, 1989.
5. Иссерс О. С. Коммуникативные стратегии и тактики русской речи. Омск: Омский Государственный университет, 1999.
6. Китайгородская М. В., Розанова Н. Н. Речь москвичей: коммуникативно-культурологический аспект. М.: Русские словари, 1999.
7. Нестик Т. А. Жизнеспособность группы как социально-психологический феномен // Социальная и экономическая психология 2016. Т. 1. № 2. С. 29–61.
8. Нестик Т. А., Багратиони К. А. Жизнеспособность малых групп в организациях: состояние и перспективы исследования // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 4. С. 75–94.
9. Талей Н. Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса / Пер. с англ. Н. Караева. М.: Колибри, 2014.
10. Чернявская В. Е. Дискурс власти и власть дискурса. Проблемы речевого воздействия. М.: Флинта, 2006.
11. Шейгал Е. И. Семиотика политического дискурса. М.: Гнозис, 2004.
12. Bhamra R., Dani S., Burnard K. Resilience: the concept, a literature review and future directions // International Journal of Production Research. 2011. V. 49 (18). P. 5375–5393.
13. Blatt R. Resilience in entrepreneurial teams: Developing the capacity to pull through // Frontiers of Entrepreneurship Research. 2009. V. 29 (11). P. 1–16.
14. Edwards D., Potter J. Discursive Psychology. London: Sage, 1992.
15. Glaser B. (1978). Theoretical Sensitivity. Mill Valley, CA: Sociology Press
16. Glaser B., Strauss A. The Discovery of Grounded Theory. Chicago: Aldine Publ., 1967.

17. Goldstein B. Collaborative Resilience: Moving through Crisis to Opportunity. Cambridge: MIT Press, 2011.
18. Harre R., Gillet G. Discursive Mind. London: Sage, 1994.
19. Hollnagel E., Woods D., Leveson N. Resilience Engineering: Concepts and Precepts. Hampshire: Ashgate Publishing Limited, 2006.
20. Masten A. Resilience in children threatened by extreme adversity: frameworks for research, practice and translational synergy // *Development and Psychopathology*. 2011. V. 23. P. 493–506.
21. McEwen K. Building Team Resilience. Adelaide: Mindset Publ., 2016.
22. McEwen K., Boyd C. A measure of team resilience: Developing the Resilience at Work Team Scale // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2018. V. 60 (3). P. 258–272.
23. Meneghel I., Martínez I., Salanova M. Job-related antecedents of team resilience and improved team performance // *Personnel Review*. 2016. V. 45. № 3. P. 505–522.
24. Potter J., Whetherel M. Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour. London: Sage, 1987.
25. Sharma S., Sharma S. Team Resilience: Scale Development and Validation // *Vision*. 2016. V. 20. P. 37–53.
26. Soon S., Prabhakaran S. Team resilience: An Exploratory Study on the Qualities that Enable Resilience in Teams. Singapore: Civil Service College Publ., 2016.
27. Stephens J., Heaphy E., Carmeli A., Spreitzer G., Dutton J. Relationship quality and virtuousness: emotional carrying capacity as a source of individual and team resilience // *Journal of Applied Behavioral Science*. 2013. V. 49. P. 13–41.
28. Sutcliffe K. M., Vogus T.J. Organizing for Resilience // K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publ., 2003. P. 94–110.
29. Vogus T., Sutcliffe K. The Safety Organizing Scale: Development and validation of a behavioral measure of safety culture in hospital nursing units // *Medical Care*. 2007. V. 45. P. 46–54.
30. Voronin A. N., Grebenshikova T. A., Kubrak T. A., Pavlova N. D., Neshtik T. A. The study of network community capacity to be a subject: digital discursive Footprints // *Behavioral Sciences*. 2019. V. 9 (12). P. 119. doi: 10.3390/bs9120119.
31. West B., Patera J., Carsten M. Team level positivity: Investigating psychological capacities and team level outcomes // *Journal of Organizational Behavior*. 2009. V. 30. P. 249–267.
32. Wodak R. *The Discourse of Politics in Action: Politics as Usual*. London: Palgrave Macmillan Publ., 2009.

33. Xiao L., Cao H. Organizational Resilience: The Theoretical Model and Research Implication // ITM Web of Conferences. 2017. V. 12. doi: 10.1051/71204021.
34. Youssef C., Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism and resilience // Journal of Management. 2007. V. 33. P. 774–800.

Resilience study by content discursive footprints

A. Voronin

FSFES Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, voroninan@bk.ru

The article is devoted to the study of resilience as a set of group characteristics that provide adaptation to changing and predictable conditions of joint life. It is assumed that the main characteristics of resilience are manifested in content that conveys the idea of values, attitudes, attitudes and behaviors that provide groups in adverse circumstances and their ability to develop. The article uses the procedure of discourse markers of resilience of various levels (lexical, semantic, content-analytical scales, etc.) based on the use of the method of grounded theory. As a result of accessible coding, 44 discourse markers were identified, combined into 8 general categories, reflecting the main characteristics of the resilience of groups in social networks. The use of the multidimensional scaling method allows us to reconstruct the change in the resilience of network communities on the basis of implicit ideas of experts. The reconstructed structure of the resilience of network communities includes 6 components: detection and compensation of unwanted tendencies, monitoring of changes, antifragility, positive attitude and satisfaction in the community, overcoming through self-development and activity as a way to overcome difficulties. The identified components of resilience were correlated with the composite assessment of resilience by criteria. The ordering of the shift in the detection of discourse markers of resilience in accordance with the level of resilience, assessed by external criteria, has been established.

Keywords: resilience, network community, discourse, discourse markers, nuclear categories of resilience, components of the resilience of the network community.

Жизнеспособность работающих студентов: гендерный аспект

И. А. Горьковая, А. В. Микляева

*Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
Санкт-Петербург, Россия, a.miklyaeva@gmail.com*

Представлены результаты исследования, посвященного анализу жизнеспособности студентов ($n = 311$, 182 девушки и 129 юношей, средний возраст $18,80 \pm 1,78$ лет), обучающихся в вузах и ссузах нескольких регионов России. Цель исследования заключалась в изучении уровня жизнеспособности юношей и девушек, совмещающих обучение с работой, приносящей им доход. Для оценки жизнеспособности использовалась Шкала жизнеспособности детей и молодежи, с помощью которой оценивались такие компоненты жизнеспособности, как индивидуальная, семейная и контекстуальная жизнеспособность, а также суммарный показатель жизнеспособности. Однофакторный дисперсионный анализ не позволил выявить различия в уровне жизнеспособности юношей и девушек, так же, как и в уровне жизнеспособности респондентов, которые на момент участия в исследовании были вовлечены в трудовую деятельность, приносящую им самостоятельный доход, находились в поиске работы или не работали ($p > 0,05$). Двухфакторный дисперсионный анализ продемонстрировал, что вовлеченность в трудовую деятельность, приносящую самостоятельный доход, оказывает различное влияние на жизнеспособность юношей и девушек, прежде всего, на ее контекстуальный компонент: для юношей она является фактором, усиливающим

Исследование финансировалось РФФИ, проект № 19-513-60001 «Жизнеспособность подростков в условиях экологических и социально-экономических вызовов: исследование в рамках нескольких систем».

Мы благодарны нашим коллегам, руководителям проекта – доктору М. Унгару (Университет Далхаузи, Канада), профессору Л. Терон (Университет Претории, Южная Африка) и А. В. Махначу (Институт психологии РАН, Россия), разработавшим концепцию проекта.

их контекстуальную жизнеспособность, тогда как контекстуальная жизнеспособность девушек не опосредуется данным фактором ($p < 0,05$). Результаты обсуждаются в контексте гендерных различий в траекториях взросления студенческой молодежи.

Ключевые слова: жизнеспособность, студенты, работающие студенты, траектории взросления, гендерные различия.

Введение

Жизнеспособность представляет собой динамическую характеристику, в которой проявляются способности человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств, его возможности восстанавливаться после перенесенных невзгод и использовать для этого все имеющиеся в наличии внутренние и внешние ресурсы [4, 5]. Эта характеристика меняется со временем в ответ на изменяющиеся сочетания ресурсов и факторов риска [26], и призвана способствовать достижению положительных результатов адаптации [18]. Позитивная адаптация личности, которую принято рассматривать в качестве важнейшего проявления жизнеспособности, проявляется в том числе в успешности решения важных задач развития [5]. В этом контексте нормативные кризисы развития, последовательно переживаемые человеком на протяжении различных периодов жизни, могут рассматриваться как своеобразные факторы риска, связанные с изменением привычных моделей и условий поведения.

В связи с этим важное значение приобретает изучение жизнеспособности студенческой молодежи, переживающей нормативный кризис взросления. Взросление представляет собой процесс освоения социальной роли взрослого человека и формирование тех личностных особенностей, которые способствуют ее успешной реализации (так называемой социально-психологической зрелости личности) [6]. Взаимосвязи между отдельными параметрами социально-психологической зрелости и жизнеспособностью установлены во многих отечественных и зарубежных исследованиях. Так, показано, что жизнеспособность в юношеском возрасте выше у тех молодых людей и девушек, для которых характерна высокая степень автономности, позволяющая им успешно ассимилировать ресурсы внутренней и внешней поддержки [14]. Аналогичные взаимосвязи обнаружены между показателями жизнеспособности и инновационного потенциала личности молодежи [1]. Зарубежными исследователями констатируются взаимосвязи между жизнеспособностью и позитивным взглядом в будущее, отражающим постоянно изме-

нящийся баланс рисков и ресурсов развития. На примере молодежи, находящейся в социально уязвимом положении, показано, что высокий уровень жизнеспособности или ориентация на ее развитие с большей вероятностью способствует формированию навыков самостоятельной жизни, трудоустройству и более высокому еженедельному доходу [23].

Однако необходимо отметить, что взросление предполагает не только формирование личностных качеств, которые можно условно обозначить как признаки социально-психологической зрелости личности (в широкой трактовке данного конструкта), но и освоение социальных ролей, атрибутируемых взрослым людям. Среди таких ролей ключевое место занимают те, которые связаны с вовлеченностью в трудовую деятельность, приносящую доход субъекту труда [7]. В современной российской действительности освоение трудовых ролей в студенческие годы носит потенциально конфликтный смысл и на уровне социальных представлений сопряжено с дилеммой «наличие самостоятельных доходов против качества образования (в некоторых трактовках шире — против качества жизни в целом)», которая широко обсуждается в современных научных работах, посвященных проблемам трудовой занятости студентов [2, 8, 11 и др.]. Между тем, результаты эмпирических исследований не поддерживают эту идею в полной мере. Так, в зарубежных исследованиях приводятся данные о том, что трудовая занятость на неполный рабочий день способствует более высоким образовательным результатам студентов [17], в отличие от полного рабочего дня, который, напротив, может приводить к ухудшению качества обучения [24]. Результаты российских исследований также показывают, что работа в период обучения в вузе приводит к снижению успеваемости только в случае, когда студент занят полный рабочий день и при этом его работа не связана с получаемой специальностью, в то время как работа по специальности, напротив, может способствовать повышению успешности обучения [15]. Более того, целый ряд исследований свидетельствует в пользу того, что трудоустроенность является фактором, вносящим вклад в жизнеспособность молодых людей, в том числе относящихся к группам социального риска. Например, более высокие показатели жизнеспособности у работающих молодых людей, в сравнении с неработающими, зафиксированы в исследовании американских ученых, в котором анализировалась жизнеспособность работающих студентов «первого поколения» из семей с низким уровнем дохода [22]. В другом американском исследовании установлено, что наличие постоянной работы, приносящей устойчивый доход, положительно связано с жизнеспособностью молодых людей,

ведущих уличный образ жизни [20]. Наличие работы связано с более высоким уровнем жизнеспособности молодых людей с инвалидностью [25]. Интересно, что, согласно результатам российских исследований, сами студенты в большинстве случаев ориентированы на совмещение работы с учебой с целью обеспечивать себя материально [12], причем материальные мотивы трудоустройства в период обучения преобладают над профессиональными [10].

Таким образом, можно констатировать противоречие между распространенными представлениями о негативном влиянии работы в студенческие годы на качество образования и, шире, качество жизни молодых людей и эмпирическими данными о том, что наличие работы, обеспечивающей молодому человеку наличие своего собственного дохода, связано с более высоким уровнем жизнеспособности, обеспечивающим более благоприятные прогнозы в отношении социальной адаптации в период перехода к социальной роли взрослого человека. Это противоречие наряду с констатируемой исследователями кросскультурной специфичностью факторов жизнеспособности [16] определяет актуальность сравнительного изучения жизнеспособности работающих и неработающих российских студентов. При этом целесообразно учитывать гендерные различия мотивов и ценностей совмещения учебы и работы, зафиксированные в нескольких российских исследованиях [3, 9], которые, вероятно, определяются гендерными различиями в нормативных траекториях взросления [6], а также сведения о более высоком уровне жизнеспособности молодых мужчин, в сравнении с женщинами [13, 19], которые трактуются как отсутствие отражения способов взаимодействия гендерных ролей, социальных ожиданий, представлений и факторов окружающей среды, по-разному формирующих опыт женщин и мужчин и их реакцию на жизненные невзгоды, в структуре «жизнеспособность» [21].

Сказанное выше определило цель нашего исследования, которая заключалась в изучении уровня жизнеспособности юношей и девушек, совмещающих обучение с работой, приносящей им доход.

Материалы и методы

В исследовании приняли участие 311 студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования Санкт-Петербурга, Ленинградской области, Смоленска и Череповца, в том числе 182 женщины и 129 мужчин. Средний возраст респондентов составил $18,80 \pm 1,78$ лет. 53 респондента сообщили о том, что на момент участия в исследовании они трудоустроены, и их доход полностью

или частично покрывает их финансовые потребности; 59 респондентов сообщили о том, что они находятся в процессе поиска работы; остальные респонденты (199 человек) на момент участия в исследовании не работали и не имели планов, связанных с трудоустройством.

Сбор эмпирических данных осуществлялся с помощью методов анкетирования и тестирования. Анкета позволяла получить сведения о социально-демографических характеристиках респондентов (возраст, пол), а также об их вовлеченности в трудовую деятельность, обеспечивающей наличие самостоятельно получаемого дохода. Тестирование применялось для оценки жизнеспособности респондентов. С этой целью использовалась Шкала жизнеспособности детей и молодежи (CYRM-28) [27, 28], переведенная на русский язык и адаптированная для русскоязычных респондентов. Данная методика позволяет получить общий показатель жизнеспособности (диапазон возможных значений – от 28 до 140 баллов), а также показатели индивидуальной, семейной и контекстуальной жизнеспособности (диапазоны значений 7–35, 7–35 и 14–70 баллов для каждой из трех субшкал, соответственно).

Статистическая обработка данных включала расчет описательных статистик ($M \pm S$) и оценку характера распределения (критерий Колмогорова–Смирнова, d_{k-s}) для показателей жизнеспособности, а также одно- и двухфакторный дисперсионный анализ (F). Анализ распределения признаков, характеризующих жизнеспособность респондентов и ее основные компоненты, позволил признать его нормальным для параметров «суммарная жизнеспособность» и «контекстуальная жизнеспособность» ($d_{k-s} = 0,05$ в обоих случаях), и приближенным к нормальному для параметров «индивидуальная жизнеспособность» и «семейная жизнеспособность» ($d_{k-s} = 0,08$ и $d_{k-s} = 0,09$, соответственно), что определило выбор дисперсионного анализа в качестве инструмента сравнения подгрупп респондентов, выделенных в совокупной выборке по основаниям «пол» и «вовлеченность в трудовую деятельность». Вычисления производились с использованием статистического пакета Statistica v. 10.0.

Результаты и их обсуждение

Анализ показателей жизнеспособности, полученных на совокупной выборке, показал, что среди респондентов, принявших участие в нашем исследовании, преобладают молодые люди со средним (81,7%) и высоким (9,9%) уровнями жизнеспособности, тогда как респонденты с низким уровнем жизнеспособности составляют только 8,8% от общего числа опрошенных. Средние значения составили

28,28±4,92 балла для субшкалы индивидуальной жизнеспособности, 27,93±6,12 баллов для субшкалы семейной жизнеспособности, 50,61±9,32 баллов для субшкалы контекстуальной жизнеспособности и 106,82±18,76 баллов для суммарного показателя жизнеспособности.

Сравнение показателей жизнеспособности в подгруппах, выделенных по основанию «пол», осуществленное на первом этапе анализа данных, позволило констатировать отсутствие достоверных различий между выборками юношей и девушек, принявших участие в нашем исследовании, как по суммарному показателю жизнеспособности, так и по ее отдельным компонентам. Данные, представленные на рисунке 1, наглядно показывают, что средние значения всех показателей жизнеспособности в выборках юношей и девушек практически не отличаются друг от друга, и имеющиеся незначительные различия не являются статистически достоверными: согласно результатам дисперсионного анализа, $F=0,25$ при $p=0,62$ для показателя инди-

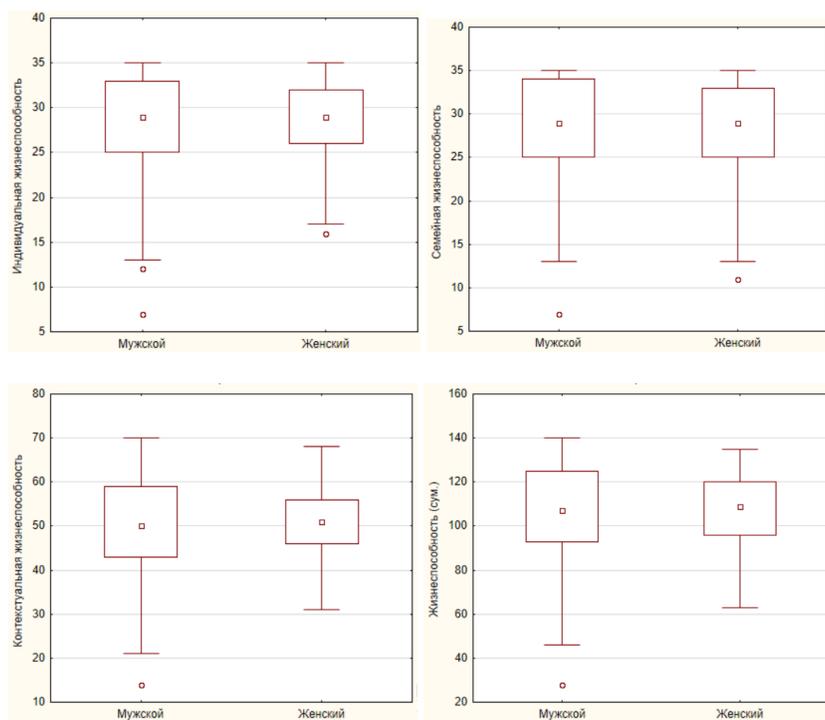


Рис. 1. Диаграммы размаха для показателей жизнеспособности и ее отдельных компонентов в выборках юношей и девушек

видуальной жизнеспособности, $F = 1,21$ при $p = 0,27$ для показателя семейной жизнеспособности, $F = 0,41$ при $p = 0,52$ для показателя контекстуальной жизнеспособности и $F = 0,67$ при $p = 0,41$ для суммарного показателя жизнеспособности.

Отметим, что полученные в нашем исследовании результаты отличаются от данных, представленных другими исследователями, как российскими, так и зарубежными [13, 19, 21], согласно которым уровень жизнеспособности в мужских выборках, как правило, несколько выше, чем в женских, что, на наш взгляд, свидетельствует о неоднородности выборки респондентов, принявших участие в нашем исследовании, и, в частности, о влиянии дополнительных факторов, которые определяют жизнеспособность юношей и девушек совместно с фактором пола.

Сравнение показателей жизнеспособности в подгруппах, выделенных по основанию «вовлеченность в трудовую деятельность», которое было произведено на втором этапе анализа эмпирических данных, не позволило обнаружить статистически значимых различий между выборками работающих и не работающих респондентов, а также респондентов, находящихся на момент участия в исследовании в процессе поиска работы. Несмотря на то, что данные, представленные на рисунке 2, указывают на несколько более высокие показатели жизнеспособности и ее отдельных компонентов в подгруппе респондентов, вовлеченных в трудовую деятельность, данные различия фиксируются только на уровне тенденции и не достигают статистически достоверных значений: для суммарного показателя жизнеспособности $F = 2,67$ при $p = 0,07$; для индивидуальной жизнеспособности $F = 2,79$ при $p = 0,07$; для семейной жизнеспособности $F = 2,35$ при $p = 0,09$; для контекстуальной жизнеспособности $F = 1,95$ при $p = 0,15$.

Таким образом, в нашем исследовании не нашел подтверждения отмеченный в исследованиях других авторов [20, 22, 25] вклад фактора вовлеченности в самостоятельную трудовую деятельность, приносящую доход, в жизнеспособность студенческой молодежи. Мы предположили, что получившийся результат может быть отражением разнонаправленности влияния данного фактора в подгруппах юношей и девушек, в отношении которой было высказано предположение на основе результатов литературного обзора. Для проверки данной гипотезы на третьем этапе обработки эмпирических данных был проведен двухфакторный дисперсионный анализ, который позволил получить статистическое подтверждение данному предположению. Было установлено, что жизнеспособность девушек не определяется степенью их вовлеченности в трудовую деятельность, тогда

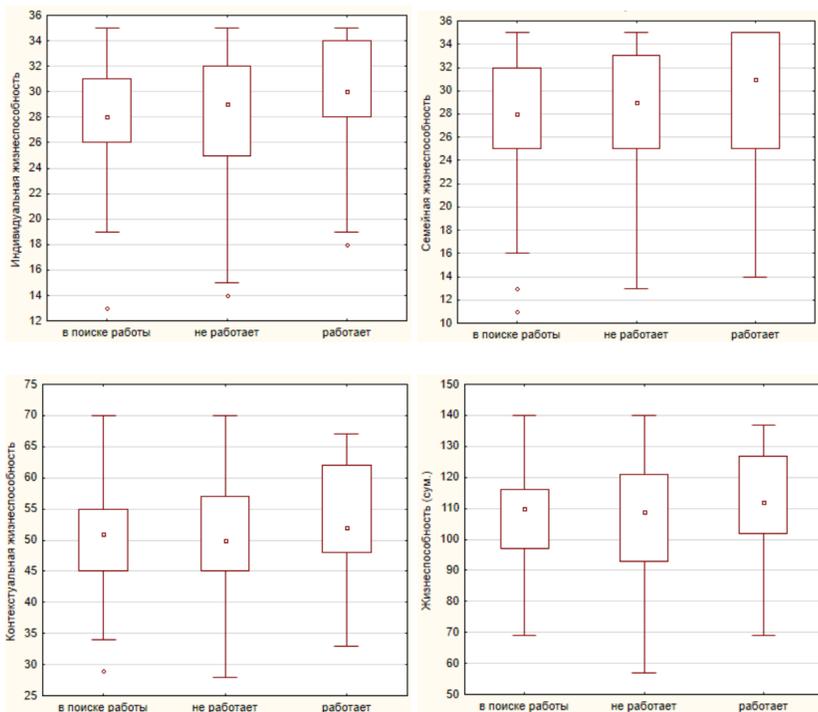


Рис. 2. Диаграммы размаха для показателей жизнеспособности и ее отдельных компонентов в выборках работающих и не работающих респондентов, а также респондентов, находящихся на момент исследования в поисках работы

как в выборке юношей, напротив, более высокие показатели контекстуальной жизнеспособности свойственны тем респондентам, которые совмещают учебу с работой и имеют самостоятельный доход (см. рисунок 3; $F = 2,91$ при $p = 0,05$). Для суммарного показателя жизнеспособности наблюдается аналогичная тенденция, которая, однако, не достигает уровня статистической достоверности ($F = 2,70$ при $p = 0,06$). Показатели индивидуальной и семейной жизнеспособности аналогичной тенденции не демонстрируют ($F = 1,51$ при $p = 0,22$ и $F = 2,08$ при $p = 0,13$, соответственно).

Учитывая, что контекстуальная жизнеспособность характеризует социальные и культурные характеристики среды, в которой развивается активность субъекта, можно отметить, что результаты дисперсионного анализа указывают на тесную опосредованность связей между жизнеспособностью молодых людей и их трудоустро-

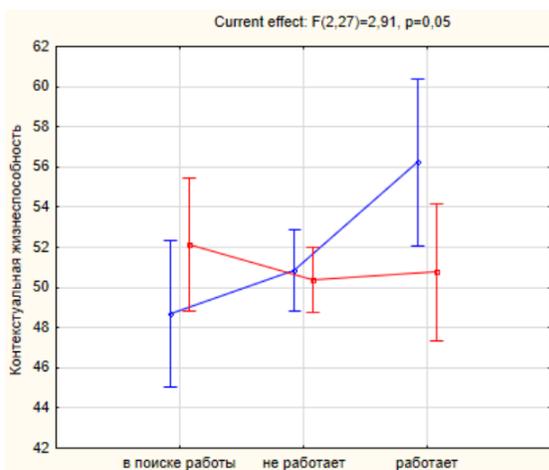


Рис. 3. Показатели контекстуальной жизнеспособности юношей и девушек с разной степенью вовлеченности в трудовую деятельность, приносящую доход: результаты двухфакторного дисперсионного анализа.

Выборка юношей – линия синего цвета, выборка девушек – линия красного цвета

енностью системой социальных ожиданий в отношении нормативных траекторий мужского и женского взросления. Для мужских траекторий взросления работа, приносящая доход, воспринимается как неотъемлемый признак успешного освоения социальной роли взрослого человека, тогда как для женских траекторий он не является обязательным [6, 7]. Этот результат свидетельствует в поддержку идей о необходимости учета гендерной специфичности социальных ожиданий в отношении позитивной адаптации мужчин и женщин для уточнения содержания конструкта «жизнеспособность» [21], по меньшей мере в контексте изучения взаимосвязей жизнеспособности и профессионального поведения личности.

Заключение

В целом, в нашем исследовании было установлено, что совмещение учебы в вузе или ссузе с работой, приносящей доход, является значимым фактором укрепления контекстуальной жизнеспособности юношей, однако не оказывает существенного влияния на другие компоненты жизнеспособности, отражающие характеристики их личности и семейной среды. Влияния трудоустроенности в период обучения на жизнеспособность девушек не зафиксировано.

Полученные результаты свидетельствуют о необходимости дифференцированного подхода к психолого-педагогическому сопровождению взросления юношей и девушек в период получения ими среднего или высшего профессионального образования, учитывающего гендерно-специфичные ресурсы и риски совмещения учебы и работы, приносящей доход.

Подводя итог, отметим, что наше исследование имеет некоторые ограничения. Так, например, мы не учитывали степень трудовой занятости работающих молодых людей (полный рабочий день / неполный рабочий день) и связь осуществляемой ими трудовой деятельности с получаемой профессией, которые, согласно результатам, полученным другими авторами [15, 17, 24], являются вероятными факторами, опосредующими взаимосвязи жизнеспособности и трудоустроенности в период обучения. Также не учитывалась мотивация трудовой деятельности работающих студентов, которая в силу различий в потенциале адаптации молодых людей к профессиональной деятельности после завершения обучения [10] также может оказывать влияние на характер взаимосвязей жизнеспособности и совмещения учебы и работы. Преодоление этих ограничений, а также поиск дополнительных личностных и средовых факторов, детерминирующих вклад трудоустроенности в период обучения в вузе или ссузе в жизнеспособность юношей и девушек, составляют перспективы нашего исследования.

Литература

1. Быкова Е. С., Зубарева Н. С., Капустина В. А., Матюшина М. А. Особенности жизнеспособности молодежи с разными уровнями инновационного потенциала личности // Мир педагогики и психологии. 2019. № 11 (40). С. 100–108.
2. Коропец О. А. Эмоциональное выгорание у студентов, совмещающих работу и учебу // E-Forum. 2018. № 3 (4). С. 11.
3. Матюшина Ю. Б., Петров Д. С., Квасова А. А., Петрова Ю. Д. Социологический анализ проблемы трудоустройства студентов: гендерный аспект // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2021. № 1. С. 66–73.
4. Махнач А. В. Жизнеспособность как междисциплинарное понятие // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 6. С. 84–98.
5. Махнач А. В. Жизнеспособность человека в условиях неопределенности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 4. С. 131–166.

6. Микляева А. В. Личностный инфантилизм в постиндустриальном обществе. социально-психологический подход к проблеме инфантилизации личности в условиях современной социальной действительности. Дюссельдорф: LAP LAMBERT, 2018.
7. Микляева А. В. Психология межвозрастных отношений. М.: Перо, 2014.
8. Мылтасова О. В. Работать или учиться? Как совместить и быть успешным? // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. 2018. № 1. С. 142–149.
9. Осипова М. Р., Бугаев Л. А. Исследование гендерных особенностей ценностных ориентаций работающих студентов // Wschodnioeuropejskie czasopismo naukowe. 2016. Т. 8. № 5. С. 149–150.
10. Пасовец Ю. М. Вторичная занятость студентов как фактор профессионализации и социальной интеграции молодежи // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 4. С. 183–189.
11. Семенова В. Н., Галузо Н. А., Никифорова Н. Г., Федянина Н. С., Федянин А. П. О некоторых проблемах вторичной занятости студентов // Педагогика высшей школы. 2017. № 4 (10). С. 28–31.
12. Симоненко С. Н. Феномен работающего студента // Вестник современных исследований. 2018. Т. 8. № 3 (23). С. 199–200.
13. Сорокина Т. А. Различия в проявлении социальной зрелости и жизнеспособности у юношей и девушек // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и педагогических исследований. Сборник трудов Международной научно-практической конференции «XV Левитовские чтения». М.: Перо, 2020. С. 1218–1222.
14. Шерешкова Е. А., Ионина О. С. Особенности жизнеспособности студентов с разным уровнем автономности личности // Вестник Костромского государственного университета. Сер. «Педагогика. Психология. Социокинетика». 2019. Т. 25. № 3. С. 83–90.
15. Янбарисова Д. М. Работа во время учебы в вузах Татарстана: влияет ли она на успеваемость? // Вопросы образования. 2014. № 1. С. 217–237.
16. Ященко Е. Ф., Саркисян Л. В., Мелатен Р. Р. Этнокультурные различия в имплицитных представлениях о жизнеспособном человеке // Психология. Психофизиология. 2019. № 3. С. 42–55.
17. Astin A. W. What matters in college? Four critical years revisited. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
18. Ellis B. J., Bianchi J., Griskevicius V., Frankenhuis W. E. Beyond risk and protective factors: An adaptation-based approach to resilience // Perspectives on Psychological Science. 2017. V. 12. P. 561–587.

19. Erdogan E., Ozdogan O., Erdogan M. University students' resilience level: the effect of gender and faculty // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. V. 186. P. 1262–1267.
20. Ferguson K. M., Bender K., Thompson S. J. Risk and resilience factors associated with formal and informal income generation among homeless young adults in three U. S. cities // *Youth & Society*. 2018. V. 50. № 3. P. 351–376.
21. Hirani S., Lasiuk G., Hegadoren K. The intersection of gender and resilience // *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016. V. 23. № 6–7. P. 455–467.
22. Martinez E. F., Bilges D. C., Shabazz S. T., Miller R., Morote E.-S. To work or not to work: Student employment, resiliency and institutional engagement of low-income, first-generation college students // *Journal of Student Financial Aid*. 2012. V. 42. № 1. P. 28–39.
23. Oshri A., Duprey E. B., Kogan S. M., Carlson M. W., Liu S. Growth patterns of future orientation among maltreated youth: a prospective examination of the emergence of resilience // *Developmental Psychology*. 2018. V. 54. № 8. P. 1456–1471.
24. Phillippe K. A., Gonzalez Sullivan L. National profile of community colleges: Trends and statistics. Washington, DC: American Association of Community Colleges, 2005.
25. Rojewski J. W., Lee I. H., Gregg N. Intermediate Work Outcomes for Adolescents with High-Incidence Disabilities // *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*. 2014. V. 37. № 2. P. 106–118.
26. Ungar M., Ghazinour M., Richter J. Annual research review: What is resilience within the social ecology of human development? // *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 2013. V. 54. P. 348–366.
27. Ungar M., Liebenberg L. Assessing resilience across cultures using mixed methods: Construction of the child and youth resilience measure // *Journal of Mixed Methods Research*. 2011. V. 5. P. 126–149.
28. Van Rensburg A. C., Theron L. C., Ungar M. Using the CYRM-28 with South African young people: a factor structure analysis // *Research on Social Work Practice*. 2017. V. 29. P. 93–102.

The resilience of employed students: gender perspective

I. A. Gorkovaya, A. V. Miklyueva

Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint Petersburg, Russia,
a.miklyueva@gmail.com

The paper presents the results of analyzing of the resilience of students ($n = 311$, 182 females and 129 males, average age 18.80 ± 1.78) studying at universities and colleges in several regions of Russia. The purpose of the study was to compare the resilience level of young men and women who combine education with work that brings them income. We used the Children and Youth Resilience Scale to assess the resilience. Individual, family and contextual resilience, as well as the total indicator of resilience were evaluated. One-factor analysis of variance did not reveal differences in the level of resilience of men and women, as well as in the level of resilience of respondents who were employed, looked for work or didn't have a job ($p > 0.05$). Two-factor analysis of variance showed that employment status had a different impact on the resilience of young men and women, primarily on its contextual component: for young men, it was a factor that enhances their contextual resilience, while the contextual resilience of women was not mediated by this factor ($p < 0.05$). The results are discussed in the context of gender differences in the trajectories of growing up of students.

Keywords: resilience, students, employed students, trajectories of growing up, gender differences.

Система ценностей — основа компетентности в жизнеспособности профессионала

Н. А. Корниенко

*Новосибирский государственный аграрный университет, Новосибирск,
Россия, na.kornienko2012@yandex.ru*

Обосновывается идея о том, что личностные компоненты мотивации разделяются на два вида — ценности и компетентности. Чтобы оценить характеристики человеческих ресурсов, нам необходимо определить ценности личности, реализация которых в полной зависимости от видов компетентности, одни их компоненты относятся к когнитивной сфере, а другие — к эмоциональной. Дан анализ научных исследований ценностей жизни и видов компетентности, по Дж. Равену. Представляет интерес таксономия ценностей, одобряемых студентами-магистрантами от 1 — преимущественного «нет» — до 6 баллов — преимущественно «да» — количественно для проведения факторного анализа. Система ценностей и видов компетентности личности будут изменяться в соответствии с особенностями ситуации, в которой она находится.

Ключевые слова: ценности, «развивающая среда», компоненты компетентности, акмеологическая и профессиональная компетентность, профессионализм, зрелость личности.

Конец XX—начало XXI вв. знаменовались повышением интереса человечества к проблеме гуманизации труда человека. Активизировался поиск таких форм организации труда, которые бы обеспечивали не только повышение его производительности, но и развития самого человека в профессиональной деятельности. Становится актуальным требование социального и психологического комфорта для человека труда, создания условий становления профессионализма и формирования зрелой личности работника. В развитых странах профессионализм человека труда приобрел характер куль-

та, следование которому признается одним из показателей цивилизованности общества.

В психологии профессионализм начал трактоваться как интегральная психологическая характеристика человека, предполагающая наличие высокого уровня осуществления его профессиональной деятельности и зрелость его личности, исследования профессионализма и профессионала осуществляется с опорой на разные методологические подходы, представленные в науках о человеке [2, с. 3].

«Профессиональная деятельность, как верно подчеркивает А. А. Деркач, невозможна без ценностного подхода к явлениям действительности. Идея должна стать целью действия. Но чтобы стать этой целью, она должна быть воспринята как ценность, которой надо овладеть. То, что не является ценностью, не может стать для человека побудителем к действию. Но изучение жизненных ценностей, ценностных отношений и ценностных ориентаций любого профессионала имеет свои особенности, которые во многом связаны со спецификой его профессиональной деятельности» [там же, с. 11] – и, на наш взгляд, профессиональной компетентности.

«Ценности как духовно-нравственные образования, по нашему мнению, представляют собой связанные с действительностью переживания личности, включающие осмысление жизненных ситуаций и ту позицию, которую она занимает, эмоциональные переживания, входя в результаты нравственного и эстетического опыта, содействуют возникновению у личности новых мыслей и представлений, ведут к переоценке сложившихся и появлению новых ценностей и изменению ее личностной позиции» [7, с. 7].

Рост профессиональной компетентности связан с системой ценностей. Наиболее значительные труды в работе по выявлению и уяснению ценностей принадлежат Макклелланду [6, с. 52], а также Инклесу и Смитту [5, с. 15], хотя эти авторы основывались на работах своих предшественников. Среди них, с одной стороны – исследования Вебера (Weber, 1958) и Клухона (Kluckhohn, 1961), а с другой – Элмонда и Вербы (Almond, Verba, 1963) в соавт. (Verba et al., 1971) [4, с. 197–198].

Несмотря на важное значение доминирующих в обществе ценностей, интересов, убеждений и ожиданий, социальные последствия управления организациями и обществами, которые состоят из людей с разными системами интересов и ценностей, все еще мало изучены. В этом контексте представляют значительный интерес работы Макклелланда и его сотрудников [6, с. 92].

Макклелланд показал, что процессы, происходящие в обществе, определяются не только преобладающими в нем убеждениями и ценностями, но также и балансом разных систем ценностей.

Элмонд и Верба, Верба с соавт., Инклес и Торни, Оппенгейм и Фарнен также проделали большую работу по кросс-культурному сравнению общественных установок, убеждений и ожиданий и показали, что эти установки серьезно влияют на развивающийся в результате тип общества и на те способы удовлетворения жизненных потребностей, которые это общество может предложить своим членам (Almond, Verba, 1963; Inkeles, 1969; Torney, Oppenheim, Farnen, 1976; Verba et al., 1971).

Заметим, что общества, где от людей в их повседневной жизни ожидают постоянной активности в социально-политическом смысле, имеют тенденцию создавать открытые и гибкие политические структуры. Когда люди хотят вести себя определенным образом, а структура общества не поощряет открытого, активного и честного участия, среди граждан развивается заметное отчуждение от правительственной политики, которое сочетается с резкой критикой деятельности правительства, и организацией различных митингов и протестов.

Надо понимать что, ни одна система убеждений и ожиданий не может сколько-нибудь заметно повлиять на экономическое развитие. Оно в гораздо большей степени определяется умением идти в ногу со временем и потребностью в достижениях, направленных на повышение жизненного уровня людей. А если этого не происходит, то различные виды заинтересованности и компетентности, различные их сочетания могут иметь самые разнообразные последствия для индивидов, для организаций и общества в целом.

Причем, эти последствия различаются не только по уровню, на котором можно проводить их анализ (индивидуальный, общественный, всемирный), но и по конкретным ценностям и типам компетентности людей в организации и в обществе (в соответствии с пропорцией населения, которой присущи различные ценности), а также устоявшимися, общепринятыми убеждениями, восприятиями и ожиданиями в обществе или в организации

Своевременен, на наш взгляд, Дж. Равеном ставится вопрос: создания «развивающей» среды, способствующей росту компетентности [4, с. 202]. В такой среде люди имеют возможность стремиться к интересующим их целям и в процессе этого развивать свою компетентность. Они общаются с другими людьми, которые демонстрируют мышление, чувства и поведение, свойственные компетентному работнику, имеют возможность подражать этим людям, а также получать от них поддержку в развитии новых видов компетентности. Им описана природа развивающей среды дома, в школе и на рабочем месте, а также некоторые препятствия на пути ее более широкого распространения для того, чтобы подтолкнуть людей к пересмотру

их основных ценностей — излюбленных приемов действия, поступков и важных для них целей.

Безусловно, определение ценностей включает в себя изучение (как теоретическое, так и экспериментальное) тех последствий, которые влекут за собой альтернативные стили поведения. Это позволяет почувствовать личное удовлетворение и увидеть социальные последствия, к которым приводят альтернативные мотивации. Уяснение целей неразрывно связано с ростом компетентности. Тренировать и развивать наиболее важные составляющие компетентности (склонность анализировать явления и ситуации, учитывать прошлый опыт, предвидеть будущие препятствия, проявлять инициативу, способность вести и быть ведомым) можно только в процессе стремления к значимым целям. Готовность к такого рода деятельности зависит от ее предполагаемых результатов, от представления о людях, которые действуют таким образом, от совместимости этих представлений с образом «Я» и с пониманием того, как функционируют организации и общество в целом, а также с определением своей роли и роли других людей в организациях и в обществе.

Ключевое образующее понятие, по Дж. Равену, — «развивающая среда».

В развивающей среде люди имеют возможность:

- 1) обсуждать свои ценности и разрешать ценностные конфликты в атмосфере уважительности, открытости, честности и поддержки; их точки зрения воспринимаются как имеющие право на существование; их интересы, собственное мнение, приоритеты и решения уважаются;
- 2) опробовать различные способы поведения с правом на ошибку, без насмешки и без серьезных последствий для будущего;
- 3) получать поощрения, развивая новые способы поведения в процессе достижения привлекательных значимых целей;

Более глубокому пониманию существенных для развития факторов окружающей среды способствовали исследования Дж. Равена образовательных систем и условий воспитания детей [4, с. 205—206]. Эти работы указывают также и на другие области, которые вполне созрели для практического применения накопленных нами знаний о создании развивающей среды.

На наш взгляд, очень важно, чтобы люди имели возможность выявить свои системы ценностей, опробовать новые стили поведения, иметь возможность участвовать в независимых исследованиях и развивать значимые виды компетентности в ходе этих исследований. К сожалению, на проблемы конкретного индивида

воздействуют различные препятствия на пути создания развивающей среды.

Задача формирования развивающей среды на рабочем месте требует не только разработки самих понятий и средств, необходимых для осмысления личностных качеств, но и создания методов для их разработки. Это зависит от многих факторов и причин того, почему попытки создания такой среды наталкиваются на сопротивление. Эти причины можно суммировать следующим образом: ключевым компонентом профессиональной сферы управления является стимуляция развития сотрудников — это первое. Разработка механизмов, обеспечивающих ответственность руководителей за развитие персонала, его ценностей и компетенции — это второе.

Можно заметить и то, что, если целей, которых люди стремятся достичь, существует бесчисленное множество, то видов компетентности, при помощи которых можно достичь этих целей, существенно меньше, и одни и те же виды компетентности могут использоваться для достижения разных целей. То есть, на наш взгляд, компетентность является основой системы ценностей в жизнеспособности профессионала.

Важно обратить внимание на тот факт, что ценности совсем не обязательно характеризуются устойчивостью и стабильностью. Известно, что одно из преимуществ примененного Макклелландом термина «мотив» заключается в том, что можно говорить о наличии мотива безотносительно к тому, находится или не находится человек в ситуации, побуждающей его к деятельности. Это означает не только то, что если имеется мотив, то ситуация, в которой находится человек, побуждает его к соответствующему поведению. Некоторые особенности ситуации могут пробудить и активизировать латентные мотивы. Еще более важно, что длительное присутствие определенного элемента «возбуждает» мотивационные структуры в целом, так что в течение некоторого времени сила любого индивидуально мотивированного человека будет увеличиваться. Через какое-то время рассматриваемый индивид с большей вероятностью включится в деятельность, связанную с достижением лично-значимых целей, и не только в ситуациях, вызывавших этот мотив, но и в других.

Безусловно, ценности и виды компетентности, проявляемые конкретным человеком, будут изменяться в соответствии с особенностями ситуации, в которой он находится.

Можно таким образом манипулировать влияющими на человека факторами окружения, что для достижения целей, выражающих его ценностные ориентации на данный момент, ему придется работать на достижение целей, не имеющих для него актуальной цен-

ности, и можно манипулировать природой ключевых признаков ситуации, пробуждая или активизируя различные мотивы, ценности и виды компетентности, чтобы в итоге усилить стремление достичь определенных целей.

Мотивы, порожденные выполнением определенной задачи, могут сохраняться лишь в течение работы над этой задачей. Включение в деятельность по достижению определенных целей может принести неожиданное удовлетворение, которое будет рассматриваться как награда за деятельность, и усилит тенденцию проявлять такое поведение и в будущем. Это внутреннее удовлетворение и вознаграждение может иметь гораздо большее значение для участия в той или иной деятельности, чем внешние поощрения или наказания, которые не всегда способны стимулировать поведение. Такая способность к самоподкреплению определенного поведения в сочетании с устойчивостью к внешним вознаграждениям и взысканиям, которую верно и подробно описал Хекхаузен, требует от нас признания первостепенной важности термина «мотив» (Heckhausen, 1974).

Выделим особо, значимые цели — это то, чему люди уделяют много внимания, и то, чего они с большей или меньшей эффективностью достигают. Заявление, что та или иная цель является лично-значимой, — лишь один из возможных показателей того, что сама по себе некая деятельность или достижение некоего конечного состояния действительно ценны. Убедительным свидетельством этой ценности является значительное число видов компетентности, которые личность развивает для достижения поставленной цели.

Следует подчеркнуть, что различные ценности далеко не всегда хорошо интегрированы и не обязательно поддерживают друг друга. Нередко можно встретить людей, которые не могут достичь поставленных целей по той лишь причине, что всякий раз, когда они стремятся достичь одной из них, оказывается, что они не могут полностью направить на это свою энергию, т. к. это вступило бы в конфликт с другими целями. Таким образом, для индексации ценностей следует выяснить, сколько видов компетентности человек имеет и демонстрирует в процессе достижения цели и насколько его ценности согласованы друг с другом.

На наш взгляд, разработанная таксономия ценностей Дж. Равена представляет достаточно обширный список возможных ценностей, хотя некоторые не вполне одобряемые в обществе ценности также включены в него [4, с. 275–279]. Выделено 73. Нами предложено шесть альтернативных ответов. Диапазон их обозначений — от 1 (преимущественно «нет») до 6 (преимущественно «да»). 2, 3, 4, 5 — дают промежуточные оценки, чтобы можно было обозначить оттен-

ки суждений. Такая градация уточняет степень выраженности той или иной жизненной цели или ценности. И хотя мы еще не имеем данных о частоте предпочтения тех или иных ценностей у всего населения, но такие данные совершенно необходимы [4, с. 275–279]. Мы впервые провели исследование предпочтения жизненных целей или ценностей с магистрантами НГАУ в 2020–2021 году, в котором участвовали 100 человек. Его результаты, а это 73 цели или ценности жизни Дж. Равена представлены в таблице 1. На наш взгляд, процентное соотношение предпочтений является важным индикатором таксономии ценностей студентов.

Степень выраженности той или иной жизненной цели, или ценности, оценивается по шкале от 6 баллов (преимущественно «да») до 1 балла (преимущественно «нет»). Мы считаем важным понять, какие это ценности и каков их процент выраженности в предпочтениях (таблица 1). Выше всего 21,1% студентов-магистрантов оценили 8 показатель, т. е. ценность «хорошие отношения с другими людьми». Следующими показателями предпочтения оказались: первая ценность «организация успешного сотрудничества людей: работа „интегратора“» – 15,8%, 32-я ценность «увеличение числа новых идей, разрабатываемых обществом» – 15,8%, 56-я ценность «проявление честности и гордости независимо от внешнего контроля» – 15,8%, 58-я ценность «независимость мышления» – 15,8%, 20-я ценность «создание чего-то нового» – 15,79%. 48 ценностей жизни оценку 6 баллов получили от 10% до 5,3% студентов. Отметим, что оценка 6 баллов чаще встречается у юношей, чем у девушек. На наш взгляд, это личностно-значимые ценности или базовые ценности личности профессионала.

Другие студенты оценили в 1 балл (преимущественно «нет») следующие показатели: 15-й, т. е. получение разнообразного (или мистического) опыта – 52,6%, «организация успешного сотрудничества людей: работа «интегратора»» – 42,11% и столько же процентов студентов «вступление в контакт со сверхъестественными силами». И 66 ценностей студенты-магистранты оценили в 1 балл от 26,3% до 5,3%. Видимо, методический инструментарий Дж. Равена требует определенной доработки. Может не все ценности были понятны студентам-магистрантам, так как они еще не все работают и не имеют достаточного жизненного опыта. На наш взгляд, требуется доработка каждой ценности в том, что она в себе содержит, как, например, у М. Рокича и Ш. Шварца. Мои студенты всегда очень заинтересованно исследуют ценности выше указанных авторов, т. е. М. Рокича и Ш. Шварца, которые я использую в своей научно-исследовательской деятельности с ними уже 30 лет [9, 10, 11, 12, 13]. И конечно,

Таблица 1

Результаты исследования ценностей жизни студентов
магистрантов НГАУ в 2020–2021 гг.

Оценка 6 баллов				Оценка 1 балл			
Показатели	%	Показатели	%	Показатели	%	Показатели	%
8	21,1	43	5,3	15	52,6	40	16,5142
1	15,8	44	5,3	1	42,11	39	16,4447
32	15,8	45	5,3	14	42,11	38	16,3752
56	15,8	46	5,3	10	26,3	37	16,3056
58	15,8	52	5,3	11	21,1	36	16,2361
20	15,79	53	5,3	73	18,8086	35	16,1666
36	10,53	55	5,3	72	18,7391	34	16,0971
4	10,5	57	5,3	71	18,6695	32	15,9
7	10,5	62	5,3	70	18,6	3	15,9
9	10,5	67	5,3	69	18,5305	33	15,9
13	10,5	68	5,3	68	18,4609	31	15,8885
14	10,5	69	5,3	67	18,3914	30	15,8189
15	10,5	70	5,3	66	18,3219	12	15,8
18	10,5	71	5,3	65	18,2524	16	15,79
19	10,5	72	5,3	64	18,1828	29	15,7494
21	10,5	73	5,3	63	18,1133	28	15,6799
25	10,5	3		61	18,1	27	15,6104
26	10,5	11		62	18,1	26	15,5408
28	10,5	12		60	17,9047	25	15,4713
30	10,5	24		59	17,8352	24	15,4018
38	10,5	31		58	17,7657	23	15,3323
41	10,5	35		57	17,6962	22	15,2627
42	10,5	37		56	17,6266	21	15,1932
50	10,5	39		55	17,5571	20	15,1237
51	10,5	40		54	17,4876	18	10,53
59	10,5	47		53	17,4181	2	5,3
2	10,23	48		52	17,3485	4	5,3
5	5,3	49		51	17,279	5	5,3

Продолжение таблицы 1

Оценка 6 баллов				Оценка 1 балл			
Показатели	%	Показатели	%	Показатели	%	Показатели	%
6	5,3	54		50	17,2095	7	5,3
10	5,3	60		49	17,1399	8	5,3
16	5,3	61		48	17,0704	9	5,3
17	5,3	63		46	16,9314	6	0
22	5,3	64		47	16,9	13	0
23	5,3	65		45	16,8618	17	0
27	5,3	66		44	16,7923	19	0
29	5,3			43	16,7228		
33	5,3			42	16,6533		
34	5,3			41	16,5837		

не хватает у них определенных видов компетентности для предпочтения данных ценностей (таблица 2). Для анализа был применен корреляционный и факторный анализ ценностей жизни Дж. Равена. Выявлены 229 (8,7%) положительных и 87 (3,3%) отрицательных связей. Мы рассмотрим парные коэффициенты корреляции со значениями от 0,86 до 0,65.

В таблице 2 отражены связи ценностей, имеющих наиболее важное значение в жизни человека, причем их несколько. Это: «Организация успешного сотрудничества людей: работа «интегратора», «Организация социальных институтов, с помощью которых люди смогут направлять свою энергию на действия, приносящие пользу скорее организации в целом или обществу, нежели им самим», «Умение заставить одних людей делиться материальными благами с другими людьми», «Способность запугивать властью», «Способность внушить свои взгляды другим людям».

Проведенный нами корреляционный и факторный анализ позволяет сузить список ценностей профессионала, так как, большинство приведенных в списке личностно-значимых целей представляют собой специфические примеры заинтересованности в достижении, власти или соперничестве. Вероятно, что чем больше ситуаций человек относит к тем случаям, когда требуется применить властное, аффилиативное или направленное на достижение поведение, тем увереннее можно утверждать, что он заинтересован в этой кон-

Таблица 2
Парные коэффициенты корреляции ценностей
с наибольшими значениями

Значение коэффициента	Показатели: ценности	
0,89	Вступление в контакт со сверхъестественными силами	Получение разнообразного чувственного (или мистического) опыта
0,87	Способность запугивать властью	Проявление героизма
0,86	Организация успешного сотрудничества людей: работа «интегратора»	Организация социальных институтов, с помощью которых люди смогут направлять свою энергию на действия, приносящие пользу скорее организации в целом или обществу, нежели им самим
0,85	Организация социальных институтов, с помощью которых люди смогут направлять свою энергию на действия, приносящие пользу скорее организации в целом или обществу, нежели им самим	Воспитание пытливости в других людях
0,84	Прохождение экзаменов и других оценочных процедур с целью получения нового ранга и статуса при минимуме усилий	Умение заставить руководителей делать то, чего хотят подчиненные
0,83	Повышение эффективности (например, комфорта и удобства) выполнения определенных задач	Проявление честности и гордости независимо от внешнего контроля
0,83	Способность запугивать властью	Умение заставить одних людей делиться материальными благами с другими людьми
0,81	Умение заставить одних людей делиться материальными благами с другими людьми	Способность увеличить свою личную долю от национального дохода
0,8	Улучшение социальных систем для повышения их жизнеспособности, экономии денег, создания гарантий нормального функционирования общества	Минимизация беспокойства, причиняемого собственной праздностью
0,8	Независимость мышления	Осознание социальных последствий своих действий
0,79	Умение заставить одних людей делиться материальными благами с другими людьми	Предотвращение любой ценой того, чтобы другие получили больше, чем им реально причитается (например, в трудовых отношениях)
0,79	Организация социальных институтов, с помощью которых люди смогут направлять свою энергию на действия, приносящие пользу скорее организации в целом или обществу, нежели им самим	Помощь другим людям в достижении их целей

Продолжение таблицы 2

Значение коэффициента	Показатели: ценности	
0,78	Сексуальные победы	Способность запугивать властью
0,76	Персональное продвижение, определяемое как достижение всё большего контроля над другими и способность влиять на события их жизни	Способность внушить свои взгляды другим людям
0,75	Способность внушить свои взгляды другим людям	Увеличение числа новых идей, разрабатываемых обществом
0,72	Достижение, определяемое как увеличение объема знаний и выход на новый уровень понимания, которое не отражается на статусе	Хорошие отношения с другими людьми
0,71	Персональное продвижение, определяемое как выполнение работы, ценной для общества: финансирование и внедрение важных проектов и управление персоналом, задействованным в их реализации	Завоевание привязанности других людей
0,7	Достижение, определяемое как профессиональная карьера (включая повышение доходов и статуса), осуществленное путем приспособления к внешним правилам с минимумом усилий (например, в научном мире – продуцирование большого количества бессодержательных печатных работ)	Внушение опасений другим людям с целью самозащиты
0,7	Способность внушить свои взгляды другим людям	Завоевание уважения других людей
0,65	Организация успешного сотрудничества людей: работа «интегратора»	Персональное продвижение, определяемое как достижение все большего контроля над другими и способность влиять на события их жизни

кретной цели (власть, аффилиация или достижение). Согласно работе Макклелланда о власти, разграничивается заинтересованность в деньгах, статусе и высокой оценке и заинтересованность в стремлении контролировать других людей, в особенности состояние их умов. Видимо, имеет смысл различать стремление к контролю как самоцель и как средство достижения какой-то другой цели.

Нельзя не подчеркнуть о том, что следование определенным целям часто приводит к незапланированным последствиям как для самого человека, так и для общества, в котором он живет.

Безусловно необходимой предпосылкой для компетентного обсуждения самих целей представляется анализ последствий, к которым ведет стремление к тем или иным целям. Такая информация со временем должна привести к переосмыслению и новой формулировке самих целей.

Те характеристики и способности людей, которые позволяют им достигать лично-значимых целей — независимо от природы этих целей и социальной структуры, где эти люди живут и работают обозначаются термином «компоненты компетентности». Давайте рассмотрим понятие Компетентность. Она включает в себя не только интеллект. Но различие между компонентами эффективного поведения (как оно здесь рассматривается) и интеллектуальными способностями объясняет тот очевидный парадокс, что, хотя большинство рабочих мест не требует особых интеллектуальных способностей, занимающие их работники все же мало компетентны в своей области обозначаются термином «компоненты компетентности» [4, с. 280—282].

Нельзя не согласиться с Дж. Равеном, что компетентность включает в себя не только способности. Она подразумевает также внутреннюю мотивацию, которая не входит в понятие способности как таковой. Мотивационный компонент должен служить опорным пунктом в процессе выявления и оценки компетентности.

Виды компетентности могут быть перенесены с одной категории ценностей на другую. Если определенный вид компетентности развивался в процессе достижения некой конкретной цели, то человек будет способен реализовать его и при достижении другой цели. Оценивая компетентность человека, вместе с тем нельзя утверждать, что он ею обладает, если он не проявляет ее в отношении цели, которая не имеет для него ценности, или даже такой цели, которая определяется им как высоко ценная на когнитивном или эмоциональном уровнях, но не представляется ему достижимой в данных обстоятельствах.

Преследуя лично-значимые цели, каждый человек проявляет некоторые из перечисленных выше видов компетентности, и знает, как действовать эффективно. Несмотря на то, что виды компетентности проявляются в отношении лично-значимых целей, часто они представлены в весьма рудиментарных формах. И чтобы люди смогли успешнее достигать поставленных целей, мы должны помочь им развить вышеперечисленные виды компетентности, но от-

носителем только тех целей, которые считают важными сами эти люди. В результате люди, способные ясно выразить латентные цели, имеют возможность стать лидерами просто потому, что, когда цели выражены, другие люди способны принять участие в достижении этих целей, уже не нуждаясь в специальных указаниях или в помощи для приобретения специальных навыков.

Хотя Дж. Равен и проводит разграничение между «ценностями» и «видами компетентности», значительное число видов компетентности, перечисленных ниже (например, «способность контролировать других людей»), могут иметь как самостоятельную ценность, т. е. быть лично значимыми целями сами по себе, так и служить средством достижения других значимых целей.

По Дж. Равену, представлен подробный список 38 видов компетентности. Эти различные проявления одной и той же характеристики обычно взаимосвязаны. Иногда природу определенного вида компетентности можно четко определить, описав последствия его не проявления:

Так, тенденцию к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели считаю самой главной. Человек ожидает сильных положительных эмоций в случае достижения цели. Если его попытка окажется неудачной, он ожидает сильных отрицательных эмоций. Он заинтересован в поставленной цели и эмоционально вовлечен в процесс ее достижения.

Или, тенденцию контролировать свою деятельность, так как без выделения локальных целей, привычки следить за своим продвижением к цели, человек не может судить о том, продвигается ли он к основной цели. Устанавливая вспомогательные цели, он использует свой опыт или полагает, что его прошлое не содержит информации важной для будущего.

В процесс деятельности вовлечены эмоции. Прежде всего, человек озабочен поиском той деятельности, которая ему нравится. А разве менее важна готовность и способность обучаться самостоятельно? Безусловно, способность обучаться самостоятельно входит в число видов компетентности, которым пока что уделяют меньше всего внимания. Она подразумевает создание личного банка знаний. Наша образовательная система формирует людей, чья зависимость от формального знания, от преподавателей и книг так велика, что им очень трудно перейти на самостоятельное обучение. В условиях пандемии это особо обозначилось.

Для развития этого вида компетентности следует попытаться помочь людям в разработке стратегий самонаблюдения и самообучения. Такие стратегии связаны с использованием «озарений»

и смутных ощущений, с «проигрыванием» идей, предлагаемых интуицией и фантазией, а также с отсроченной оценкой идей, продуцированных бессознательно. Остановлюсь еще на одном важном виде компетентности. Это: уверенности в себе, так как уверенность в себе основывается, прежде всего, на знаниях.

А недостаток уверенности в себе характеризуется не только последствиями личностного характера, но ведет к появлению неуверенности в способности других людей успешно работать без надзора руководителей; к необходимости введения жестких правил, ограничивающих поведение других людей, и к созданию институтов с различными вакансиями для людей, чья единственная работа состоит в том, чтобы надзирать за тем, как другие люди справляются с порученной им работой. То есть, способность человека удерживаться от первичного побуждения сказать или сделать что-либо, а затем заменять импульсивное поведение на более адекватное. Умение избегать чувства гнева или бессилия в случае, если идеи или деятельность человека подвергаются критике или нападкам. Тенденция избегать поспешных решений, основанных на неполной информации — такие качества респонденты приобретают в ходе самонаблюдения и самопознания, заполняя свои дневники. Нами разработана методика изучения эмоциональной жизни личности. Каждый студент ведет дневник своего эмоционального состояния [8]. В качестве такого инструментария оптимизации предлагается специально разработанная методика самонаблюдения и хронологической регистрации типа своей активности, знака, интенсивности, модальности и продолжительности эмоций в форме ведения эмоционального дневника. Это помогает найти наиболее адекватный метод получения данных о человеке как целостной личности. Помогает снабдить его своего рода техникой последующего саморазвития, в которой по принципу полярных профилей приводится интенсивность эмоций, т. е. по биполярной одиннадцати балльной шкале от +5 рациональных (эталонных) и непродуктивных приемов учения до -5 и одновременно указываются способы и пути формирования первых и преодоления вторых. Использование нами этого инструментария в формирующем эксперименте обучения студентов оптимизации психоэмоционального состояния, само регуляции эмоциями и чувствами, с помощью результатов метода анкеты и самоотчетов показало его высокую эффективность развития когнитивной и эмоциональной сферы личности студента. В результате экспериментального обучения по приведенному нами алгоритму число студентов в экспериментальных группах с высоким уровнем умений владеть своими эмоциями возросло в 4 раза [13, с. 482].

Таблица 3

Результаты опроса об эффективности ведения эмоционального дневника студентов НГАУ в 2012, 2013 и 2014, 2019 годах

Вопросы	Ответы						
	Год	Да (чел.)	%	Не очень (чел.)	%	Нет (чел.)	%
1. Считаете ли вы ведение эмоционального дневника полезным в освоении предмета?	2012	99	99%	4	4%	15	15%
	2013	190	95%	5	2,5%	4	2%
	2014	180	90%	10	5%		
	2019	300	95,24%	15	4,76%		
	2012	92	92%	4	4%	11	11%
2. Способствует ли дневник регулированию вашего эмоционального состояния?	2013	175	87,5%	18	9%	5	2,5%
	2014	200	100%	25	12,5%		
	2019	315	100%				
3. Самонаблюдение помогло вам научиться:							
а) умению владеть своими эмоциями	2012	100	100%				
	2013	180	90%				
	2014	150	75%				
	2019	310	98%	5	1,59%		
б) анализу выработки навыков систематической работы по самовоспитанию поступков за день, неделю, месяц и психологической коррекции	2012	140	140%				
	2013	160	80,00%				
	2014	148	74%				
	2019	280	88,8%	35	11,2%		
	2012	95	95,00%				
в) личной ответственности перед самим собой, перед группой за свои эмоциональные формы реагирования и поведения	2013	110	55,00%				
	2014	200	100%				
	2019	295	93,6%	20	6,34%		

г) помогло исправить некоторые недостатки в распределении времени на важные виды деятельности	2012	85	85%				
	2013	99	49,50%				
	2014	201	100,5%				
	2019	195	62%	120	38%		
	2012	85	85%				
д) позволило понять собственные ошибки и частично исправить их	2013	95	47,5%				
	2014	130	65%				
	2019	259	82%	56	18%		
	2012	10	10%				
е) пока что дало мало полезного	2013	8	4%				
	2014	7	3,5%				
	2019	10	3,17	305	96,83		
	2012	40	40,00%				
4. Сколько времени в день занимало у вас ведение дневника:							
— минут	2013	30	15%				
	2014	100	50%				
	2019	30	10%				
	2012	40	40%				
	2013	30	10%				
— часов	2014	67	33,5%				
	2019	40	15%				
	2012	100	100%	2	2%	11	11%
	2013	95	47,5%	8	4%	2	1%
5. Может ли эмоциональный дневник быть тренингом эмоциональных видов поведения?	2014	195	97,5%	40	20%		
	2019	302	95,8	13	4,2%		
	2012	99	99%	6	6%	15	15%
	2013	101	50,5%	—	—	—	—
	2014	199	99,5%	50	25%		
6. Как вы считаете, нужно ли продолжить эту работу со студентами в следующем году?	2019	310	98,4%			5	1,6%

Критериями эффективности обучения были: 1) удовлетворенность экспериментальным самонаблюдением, ведением эмоционального дневника, его полезностью в освоении предмета психологии; 2) уровень сформированности умений владеть своими эмоциями, анализом выработки навыков систематической работы по самовоспитанию поступков за день, неделю, месяц и психологической коррекции, личной ответственности перед самим собой, перед группой за свои эмоциональные формы реагирования и поведения и др., т. е. изменение когнитивной схемы эмоций; 3) адекватность самооценки. Наше исследование эмоциональной жизни студентов СибАГС и НТИМГУДиТ 1998, 2000, 2007 годах и отзывы изложены в монографиях Н. А. Корниенко в 2009 и 2013, 2016, 2020 годах [9, с. 484–535, 10, 11, 12, 13] В 2012, 2013, 2014, 2019 годах автором продолжены исследования со студентами Новосибирского Государственного Аграрного Университета в 10 группах с общим охватом 300 человек. Ниже представлены результаты опроса студентов НГАУ в 2012, 2013, 2014 и 2019 годах (таблица 3) и отзывы из самоотчетов студентов НГАУ по предложенной ориентировочной анкете.

В целях изучения субъективных переживаний на жизненном пути студентов нами использовались различные методические приемы. Среди них оказалась и разработанная нами методика «Впечатления о ведении эмоциональных дневников». Суть методики заключается в описании обследуемым ожиданий и потребностей в определенных знаниях, умениях, навыках интроспекции (самонаблюдения), целевых установках и ориентациях в девяти видах деятельности, эпизодах, случаях, предметах, людях, которые произвели на него сильное впечатление, вызвали глубокие переживания, способствующие саморазвитию личности, ее когнитивной и эмоциональной сферы. С помощью такого подхода раскрывается духовный мир личности, ее важнейшие смыслообразующие мотивы. Как мы уже подчеркивали, ориентационная анкета по выявлению важных качеств личности студента в динамике нами проводится с 1997 года по настоящее время [13, с. 482–484].

Ниже приведены в систематизированном порядке слова благодарности и признательности за возможность эмпирического самонаблюдения, самопознания, самоанализа, самоконтроля, самораскрытия, персонализации личности. 69 человек дали дополнительный ответ. Приведем лишь несколько отзывов студентов о ведении дневника.

Что мне дало и чему я научилась при ведении данного дневника? Так что представляет собой ведение дневника? Это объединение личной отчетливости, основанной на фактах, с исследованием своих внутренних переживаний, порой иррациональных, но всегда важных. Когда я толь-

ко начинала вести дневник, первая страница была настоящим мучением. Но сегодня ведение дневника — одна из любимых частей моего дня: записывая свои мысли, я чувствую себя лучше и физически, и морально (Виктория, 19 лет).

Удивительно, но улучшение самочувствия при ведении дневника — это не просто психосоматика. Это дело действительно улучшает здоровье тех, кто им занимается. По словам доктора Джеймса Пеннебейкера, психолога и ведущего эксперта в области экспрессивного письма, ведение дневника способствует укреплению иммунных клеток, Т-лимфоцитов. Благодаря этому улучшается настроение, повышается социальная активность. Также проявляется благотворное влияние на качество близких отношений.

Ведение эмоционального дневника научило меня контролировать свои эмоции, рационально распределять свое время, заниматься тем, что действительно важно. С помощью дневника эмоций я научился видеть взаимосвязь и различия между эмоциями, потребностями и своими намерениями (Карен, 19 лет).

При ведении и составлении эмоционального дневника я получил гамму положительных эмоций. Ведь с помощью дневника я смог составить свое ежедневное расписание, а также понять, на что уходит мое время. Но это не самое главное и интересное. А вот самое лучшее, что есть, благодаря этой работе, так это то, что я получил знания о своих эмоциях, а также эмоциях моих одногруппников. Причем эмоции были не всегда схожи, но это и вызывает интерес. Как раз это сопоставление и является той важной и недоступной частицей в жизни каждого человека. То есть является любопытством, а полученная информация поглощается моим любопытством и притупляет его. В общем, от ведения эмоционального дневника я получил важнейшие положительные эмоции, важную информацию о себе, о своей душе, внутреннем мире; а также множество личной информации о своих одногруппниках (Пётр, 18 лет).

Размышления студентов-магистрантов, людей о том, к чему приведет реализация различных стратегий поведения, о проблемах, которые возникают в их жизни или, шире, затрагивают общество или нацию. Таким образом, склонность к размышлениям о будущем: привычка к абстрагированию является основным видом компетентности.

Учитель, преподаватель вуза обращает особое внимание к проблемам, связанным с достижением поставленных целей.

Безусловно, на наш взгляд, не последнюю роль играет исследование окружающей среды для выявления ее возможностей и ресурсов (как материальных, так и человеческих).

В желании каждого человека, чтобы поддержать кого-либо в его деятельности имеется исследовательский поиск с целью найти средства, материалы, новые направления и идеи для их осуществления. Готовность делать это предполагает положительную оценку чужих способностей, а также взгляд на специальные знания прежде всего как на источник полезной информации и понятий, а не как на целостную систему, которую надо полностью освоить, прежде чем можно будет ею воспользоваться.

Результатами нашего исследования подтверждено, что, основным средством реализации определенных личностно значимых целей является готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели.

Ведь, для любой цели могут быть найдены новые пути ее достижения, и некоторые люди примут их с большей готовностью, чем другие. Общая тенденция принимать новшества независимо от цели, которую нужно достичь, вызывает иной раз подозрение, что часто инновации ценятся сами по себе. А такого быть не должно.

Для того чтобы обеспечить принятие хороших новых идей необходимой компетенцией, очень важно, чтобы инициаторы прогресса делали всё возможное для поддержки новаторов [4, с. 287–288].

Важное значение имеет доверие в смысле получения эмоциональной поддержки и помощи, а также способности выражать свои чувства в отношении соблюдения правил или ведения экономической деятельности. Само значение этого термина сильно меняется в зависимости от целей, которые значимы для конкретного индивида. Доверие компетентных специалистов является крайне важным в отношении любой конкретной цели доверие.

А разве отношение к правилам как указателям желательных способов поведения не может быть базовым видом компетентности в достижении цели?

Подобное отношение контрастирует с абсолютным следованием «букве закона». Желание понять цели, лежащие в основе правил и инструкций, и действовать в соответствии с ними позволяет выяснить, почему были созданы эти правила, и приводит впоследствии к идентификации с правилами и, таким образом, к ответственности и свободе действий.

Реализуя значимые цели, человек должен предвидеть результаты самых разных действий, а не сосредотачиваться на одном или двух из них. Для этого нужно обдумать все возможные последствия своих действий, для чего, нужно разбираться в работе организации, учреждения и в психологии определенных людей, что помогает оценить их реакции и направить их энергию на решение конкретной цели

или ценности. Эта способность требует умения работать с другими людьми и уважения к их способностям, а также доверия к способности других людей внести значительный вклад в достижение поставленных целей.

Эти характеристики тесно связаны с личной ответственностью, они также включают в себя четкую ориентацию на будущее и понимание того, что многие личностные проблемы имеют социальные, национальные и интернациональные источники, а также понимание важности формирования социальных институтов, призванных исполнять необходимые функции, т. е. способность принимать правильные решения.

Взаимосвязи между отдельными ценностями и видами компетентности подтверждены результатами нашего исследования. Как выяснилось, многие из перечисленных видов компетентности не являются полностью независимыми. Так, готовность обучаться самостоятельно тесно связана с уверенностью в себе, самоуважением, способностью к рефлексии и критичностью. Нам удалось выявить имеющиеся между ними взаимосвязи с наиболее значимыми коэффициентами корреляции (таблица 2).

Исследование взаимосвязи ценностей и видов компетентности показало, что, личностные компоненты мотивации (в отличие от внешних, компонентов среды) разделяются на два вида – ценности и компетентности. Чтобы оценить характеристики человеческих ресурсов, или мотивационные диспозиции, сначала необходимо определить ценности индивида. Для этого следует выяснить, над чем индивид стремится работать и о чем он склонен размышлять. Чтобы выяснить, насколько успешно он достигнет значимых для него целей, можно оценить количество видов компетентности, которые он проявляет при достижении этой цели.

Наиболее важные характеристики человеческих ресурсов (например, инициатива), как подтверждают наши исследования: включают в себя как ценностный компонент, так и определенное число видов компетентности. Это приводит к тому, что все лица, связанные с системой образования, убеждены: эти качества должны развиваться и школа, вуз на самом деле развивают их, так или иначе влияя на ценности учащихся, студентов. Ставится задача: нам необходимо больше узнать о последствиях для индивида и для общества, связанных с развитием или недоразвитием этих характеристик, выяснить на основе уже имеющихся свидетельств, какие характеристики представляются наиболее важными, и предпринять шаги для развития их инициативы, креативности и способности решать проблемы.

В исследовании для нас важным было показать, что компетентность — это совокупность большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, что одни компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие — к эмоциональной и что эти компоненты компетентности могут в значительной степени заменять друг друга в качестве составляющих нравственного поведения. Чем больше таких компонентов вовлекает человек в процесс достижения значимых для себя целей, тем выше вероятность того, что он этих целей достигнет, а значит, и значимых аспектов поведения.

Компетентность есть сторона (составляющая) профессионализма, важный ресурс профессионального развития, накопленный человеком в прошлом опыте [2, с. 8], по нашему мнению, основа реализации системы ценностей.

«Акмеологическая компетентность А. А. Деркачом, А. К. Марковой, Ю. С. Артемовым определена как сочетание акмеологических знаний и умений, а также качеств личности, позволяющих человеку целенаправленно и осознанно решать акмеологические задачи, т.е. задачи по продвижению человека к вершинам зрелости (акме) в профессиональном и личностном развитии. Акмеологическая компетентность есть интегральная способность, опирающаяся на различные виды профессиональной компетентности. Психическое состояние акме означает максимальную для данного этапа развития реализованность психических возможностей человека. Акмеологическая компетентность включает владение профессиональными знаниями, умениями, а также специфическими способностями, обеспечивающими движение человека к профессионализму и зрелость личности» [1, с. 8],

Акмеологическая компетентность, по мнению А. А. Деркача, А. К. Марковой, Ю. С. Артемова, и с нашей точки зрения, есть личностное образование, характеризующее работника как субъекта своего профессионального развития [там же].

Литература

1. Деркач А. А., Маркова А. К., Артемов Ю. С. Формирование мотивации акмеологической компетентности кадров управления // Личностно-профессиональное развитие персонала: сб. статей / Под общ. ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2002. С. 8–27.
2. Деркач А. А. Развитие ценностной сферы профессионализма. М.: Изд-во РАГС, 2001.
3. Климов Е. А. Психология профессионала: учеб. пособие. М.—Воронеж: Институт практической психологии, 1996.

4. Равен Д. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. Пер. с англ. М.: Когито-центр, 2002.
5. Inkeles A., Smith D. Becoming modern. London: Heinemann, 1974.
6. McClelland D. C. The Achieving Society. Princeton: Van Nostrand, 1961.
7. Корниенко Н. А. Психологические основы эмоционально-нравственного развития личности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1998.
8. Корниенко Н. А. Методики изучения эмоционально-ценностной сферы личности. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2004.
9. Корниенко Н. А. Новые исследования эмоционально-ценностной сферы личности. Кн. 2: Самопознание эмоций как ценностей личности. Новосибирск: Сибирское книжное изд-во, 2013.
10. Корниенко Н. А. Новые исследования эмоционально-ценностной сферы личности. Кн. 3: Гражданственность и патриотизм — основа духовно-нравственного развития и воспитания личности. Новосибирск: Сибирское книжное изд-во, 2011.
11. Корниенко Н. А. Новые исследования эмоционально-ценностной сферы личности. Кн. 1: Ценности в условиях изменяющегося общества. Новосибирск: Сибирское книжное изд-во, 2003.
12. Корниенко Н. А. Новые исследования эмоционально-ценностной сферы личности. Кн. 4: Ценности, эмоции, цвет, личность. Новосибирск: Сибирское книжное изд-во, 2016.
13. Корниенко Н. А. Новые исследования эмоционально-ценностной сферы личности. Кн. 5: Личность. Одаренность. Индивидуальность. Гениальность. Новосибирск: Наука, 2020.

The value system is the basis of competence in the of a professional' resilience

N. A. Kornienko

Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk, Russia,
na.kornienko2012@yandex.ru

The author substantiates the idea that the personal components of motivation are divided into two types – values and competencies. To assess the characteristics of human resources, we need to determine the values of the individual, the implementation of which is completely dependent on the types of competence, some of their components belong to the cognitive sphere, and others – to the emotional sphere. The analysis of scientific research on the values of life and types of competence according to J. Raven. We are interested in the taxonomy of values approved by undergraduates from 1 prefer-

ential “no” to 6 points mainly “yes” – quantitatively for factor analysis. The system of values and types of competence of an individual will change in accordance with the specifics of the situation in which it is located.

Keywords: values, “developing environment”, components of competence, acmeological and professional competence, professionalism and maturity of the individual.

Когнитивная составляющая жизнеспособности профессионала

А. А. Криулина

ФГБОУ ВО «Курский Государственный университет», г. Курск, Россия

В статье представлены результаты идиографического исследования, в котором эмпирические факты представляют собой словесные автопортреты бакалавров, обучающихся по направлению профессиональное обучение. Предложены семантические поля понятий «автопортрет» и «жизнеспособность». Определены три взаимосвязанные и взаимодополняющие категории знаний, входящие в когнитивную составляющую жизнеспособности профессионала на фазе адепта. Ее основой является процесс самопознания бакалавров, запечатленный в содержании трех автопортретов. Описаны приемы стимулирования когнитивной активности бакалавров. Выявлены функции автопортретов и предложена их типология.

Ключевые слова: автопортрет, профессиональное самосознание, живое знание, жизнеспособность профессионала, жизненные задачи, жизненное самоопределение.

Введение

Научные источники, посвященные исследованию проблем жизнеспособности, позволяют осознать данный конструкт как многоаспектный, интегративный, многокомпонентный, являющийся междисциплинарным и динамичным продуктом научного творчества ученых из разных областей науки [5, 13]. Динамичность данного конструкта позволяет, в частности, открывать и описывать новые компоненты его структуры. Предметом данного исследования является когнитивная составляющая жизнеспособности будущего профессионала. Полагаем, что раскрыть ее содержание помогут психологическая концепция человеческого капитала, важнейшее психическое

новообразование судьбоносного юношеского возраста, концепция В. П. Зинченко о живом знании.

Отечественная психологическая концепция человеческого капитала нашла отражение в двух монографиях, написанных коллективом авторов. В первой из них описана психологическая основа человеческого капитала, к которой отнесены четыре способности человека: жизнеспособность человека как индивида, его работоспособность как субъекта деятельности, способность человека к инновациям, характеризующая его как личность, и способность к обучению – свойство человека как индивидуальности [16]. Во второй монографии изложены результаты экспериментальной проверки концепции. Она позволила авторам дополнить характеристику базовых способностей человеческого капитала: выявлено, что жизнеспособность соотносима с образом жизни человека, работоспособность связана с его жизненной позицией, способность к инновациям определяется мировоззрением человека, а способность к обучению – его картиной мира [2].

Фаза адепта в профессиональном становлении человека совпадает с юношеским возрастом в периодизации психического развития. Данный возраст справедливо считается судьбоносным, так как к его концу появляется важнейшее психическое новообразование – готовность к жизненному самоопределению. Структуру данной готовности образуют пять видов самоопределения: телесное, интеллектуальное, профессиональное, социальное и нравственное. Для нашего исследования целесообразно описать названные виды самоопределения на языке жизненных задач. Данная работа была проделана Г. С. Абрамовой. В результате появилась такая их последовательность: тело как жизненная задача, абстрактное мышление как жизненная задача, принятие решения о карьере как жизненная задача, принадлежность к группе и независимое существование как жизненные задачи, жизненная задача интериоризации морали [1].

Наиболее существенной составляющей структуры человеческого капитала признаются знания, приобретаемые профессионалом. Подчеркнем, что для обеспечения жизнеспособности профессионала на всех фазах его становления решающая роль принадлежит живому знанию. Согласно В. П. Зинченко, «это не просто соцветие разных знаний. В него помимо всех разновидностей знания как такового, входят действия (акты, события по его получению и использованию), естественно, память, выполняющая функцию его сохранения и накапливания, отношение к знанию (сознание его наличия или отсутствия), а следовательно, и представление о себе самом, знающем или незнающем» [7, с. 47]. Именно это определение позволи-

ло выбрать адекватный инструмент исследования когнитивной составляющей жизнеспособности профессионала.

Вводные рассуждения содержат в себе ряд понятий, которые можно с полным основанием объединить в семантическое поле понятия «жизнеспособность профессионала»: образ жизни, жизненное самоопределение, жизненные задачи, живое знание. Совокупность перечисленных понятий задает ориентиры для определения объема информации, которую желательно предоставить будущему профессионалу для успешного прохождения им фазы адепта, для создания надежного потенциала его профессионального становления на последующих фазах, в конечном итоге – для обеспечения его жизнеспособности в профессии, в профессиональном сообществе, в профессиональной деятельности.

Методология и метод исследования

Методологической основой исследования послужил идиографический подход, обладающий рядом преимуществ в сравнении с номотетическим подходом. Во-первых, изучаются единичные, а не универсальные случаи. Во-вторых, используются методы не только выявляющие, но и сохраняющие индивидуальность человека. В-третьих, каждый испытуемый получает возможность «говорить на его собственном языке», что позволяет «сохранить смыслы, которые поддерживают жизнь конкретных людей в этом мире». В-четвертых, можно зафиксировать субъективные смыслы и переживания испытуемых с помощью относительно неформальных, проективных и интерпретативных методов [15, с. 225].

Для сбора эмпирических фактов избран метод создания бакалаврами словесного автопортрета. Он представляет собой разновидность словесного портретирования. Как метод описания и исследования личности, психологическое портретирование широко используется в политической и юридической психологии, в психотерапии, в литературной критике и других научных и прикладных гуманитарных областях науки. В сфере образования данный метод не применялся. Поэтому необходимо было найти веские аргументы обоснования возможности его применения в образовательном процессе.

Первым аргументом послужили две точки зрения на роль текстов, создаваемых людьми. Согласно Н. И. Чуприковой, их особенности как продуктов деятельности «глубинно и, даже можно сказать, причинно связаны с содержанием, структурой и динамикой психического отражения действительности» [17, с. 54]. Г. С. Абрамова выделила три важных функции интеллектуальной способности человека,

которые представлены в работе высшей школы: передача имеющейся информации (текстов), создание новых текстов, хранение и воспроизведение в памяти информации в виде текстов [1].

Автопортрет как продукт творческой деятельности бакалавров можно отнести к разновидности проективных методик изучения продуктов творчества. Проективные методики, согласно В. Н. Дружинину, обладают набором признаков, сближающих их с тестами креативности. К ним относятся: неопределенность материала или инструкции к заданию; «открытость» множества потенциальных ответов — принимаются все реакции испытуемого; атмосфера доброжелательности и отсутствие оценочного отношения со стороны экспериментатора; измерение не психической функции, а модуля личности в ее отношениях с социальной средой [4]. Данные признаки явились вторым аргументом в пользу применения словесного автопортрета в качестве психодиагностического инструмента.

Правильность выбора инструмента исследования когнитивной составляющей жизнеспособности профессионала подкреплена также продуктивной идеей В. П. Зинченко о сущности живого знания, которая явилась третьим аргументом. Согласно автору, «живое знание отличается от мертвого или ставшего знания тем, что оно не может быть усвоено, оно должно быть построено. Построено так, как строится живой образ, живое слово, живое движение, живое, а не мертвое, механическое действие» [7, с. 27]. Мы исходили из предположения о том, что аналогичный процесс построения живого знания о своей персоне осуществляется бакалаврами в процессе написания словесных автопортретов при изучении разных психологических дисциплин. Психологическая информация лекций, практических занятий, учебных и научных текстов служит основой для осмысления психологических особенностей своей персоны.

Выбор словесного автопортрета в качестве релевантного метода для целей излагаемого исследования базировался также на теоретико-методологическом анализе феномена психологических практик И. Н. Карицкого. Особое значение автор придавал рефлексивным психотехнологиям, основанным на работе с психикой через самоосознание и осознание психического материала [10, 11]. Данный четвертый аргумент оказался значимым в процессе применения словесных автопортретов и последующего их анализа, в осознании их диагностических возможностей, в обозначении единого семантического поля используемых ключевых понятий.

Анализ понятий, родственных понятию «автопортрет», позволил обозначить его семантическое поле. В него вошли следующие понятия: гештальт как ключевое понятие гештальт-психологии (в перево-

де – целостный образ); самообраз, понимаемый О. И. Генисаретским и Н. А. Носовым как образ человека в его личностной целостности, «обладающий экзистенциальным смыслом для личности и реальностью для ее самосознания» [3, с. 49]. Отметим, что гештальт в контексте данной статьи соотносим как с субъективной реальностью в виде самообраза, так и с объективной реальностью в виде письменного словесного автопортрета. Важно подчеркнуть, что родственные понятия включены в семантическое поле благодаря наличию у каждого из них общих семантических признаков – принадлежность самосознанию человека и вклад в развитие идентичности будущих педагогов (социальной, временной, средовой).

Путь человеческого знания В. П. Зинченко и Е. Б. Моргунов определили, как «...путь от первичного гештальта через опосредствование всей человеческой культурой к непосредственному и неизмеримо более богатому образу мира и человека в нем» [8, с. 114]. Внимания педагогического сообщества заслуживает следующий призыв авторов: «Не надо формировать, а тем более «формовать» человека. Ему надо лишь помочь (или хотя бы не мешать) стать самим собой. В этом, по-видимому, заключена подлинная философия культурной педагогики, которая должна быть педагогией не ответного, а ответственного действия» [8, с. 282].

Процедура исследования

Переход к написанию автопортретов осуществлялся после серии тренировочных заданий, которые выполнялись бакалаврами на практических занятиях по психологии. В качестве заданий предлагались психотехнические игры и упражнения, развивающие навыки социального познания: игра в ассоциации, упражнения «Угадай, кто тебя видит таким» и «Мы с тобой одной крови», составление словесного портрета незнакомого человека и портрета идеального педагога и др. Выполнение этих заданий повышало уверенность бакалавров в возможности создания автопортрета.

Основой для построения словесных автопортретов служит теоретическая академическая информация, полученная бакалаврами на лекциях по общей психологии, по психологии профессионального обучения, по деловому общению. Данные дисциплины изучают бакалавры, будущие педагоги профессионального обучения, ориентированные на следующие области профессиональной деятельности: дизайн, конструирование и моделирование одежды; технология машиностроения и материалобработки; информатика и информационно-компьютерные технологии.

Процесс накопления субъективных представлений студентов о своей персоне проходит три этапа. В курсе *общей психологии* традиционно изучаются познавательные процессы, эмоции и воля, мотивационно-потребностная сфера человека, индивидуальность в виде темперамента, характера и способностей. Как правило, эти темы излагаются преподавателями как самостоятельные части общей психологии. Аналогично как отдельные порции новой для них психологической информации они воспринимаются и бакалаврами. Оказалось, что содержание всех перечисленных категорий психологии можно естественным способом объединить и сохранить в содержании автопортрета, названного «Моя индивидуальность». Его структуру составили перечисленные ранее дидактические единицы.

Изучение *психологии профессионального образования* сопровождается написанием автопортрета «Я – профессионал». Его структура соответствует компонентам профессионального самосознания, предложенным Е. А. Климовым [12]. Знание своего состояния в данный момент времени, своего места в системе межлических отношений, своих возможностей и ограничений – компоненты актуального Я-образа. Обобщенный Я-образ состоит из условно временных компонентов: я в прошлом, я ныне, я в будущем (обеспечивают временную идентичность); а также условно пространственных: я как представитель общества, профессиональной общности, я как член группы, я как организм, как неповторимая индивидуальность (обеспечивают социальную и средовую идентичность). Благодаря такой структуре автопортрета бакалавры осознают себя в новой ипостаси, как исполнителя будущей педагогической деятельности. Такой детальный самообраз важен для них в плане продумывания своего дальнейшего личностного и профессионального роста, при планировании карьеры и управлении ее реализацией.

Автопортрет «Я – партнер по деловому общению» создается бакалаврами в процессе изучения делового общения. В качестве структуры используются три общепринятые в психологии стороны общения: перцептивная, коммуникативная и интерактивная. Соответственно на лекциях предлагались темы, раскрывающие содержание каждой из этих сторон, а на практических занятиях с помощью тестовых методик бакалавры определяли свои перцептивные, коммуникативные и интерактивные качества.

Все автопортреты – это запечатленные в тексте самообразы, основанные на результатах осмысления академической информации лекций и учебных текстов. Тексты каждого автопортрета дополнялись информацией, полученной самостоятельно при чтении научных статей и монографий во время подготовки к семинарским

и практическим занятиям. Дополнительным источником, но уже конкретной информации о себе, являются тестовые задания, психотехнические игры и упражнения, рисуночные методики, выполняемые на практических занятиях, а также результаты самонаблюдения. Информацию о своей персоне рекомендовалось включать в словесный автопортрет постепенно по ходу занятий, не откладывая всю работу на конец семестра.

Корректировка одного из автопортретов – «Я – профессионал» осуществляется в последнем восьмом семестре. В это время у бакалавров появляются два дополнительных источника новой информации, используя которые, они находят новые штрихи к автопортрету. Во-первых, в начале семестра они проходят производственную практику в одном из колледжей в соответствии с направленностью обучения. Реальные учебные ситуации, посещение открытых занятий опытных педагогов и мастеров производственного обучения, выполнение отчетного задания по составлению психолого-педагогической характеристики одного из обучающихся колледжа содержат большой пласт полезной практической информации о профессии педагога профессионального обучения.

Во-вторых, на протяжении восьмого семестра бакалавры изучают новую дисциплину «Психология профессий». Бакалаврам предоставляется возможность оценить избранную ими профессию педагога профессионального обучения сквозь призму новой теоретической информации о вершинах профессионального становления, о профессиональном долгожительстве, о профессиональной культуре, о деталях профессионального самоопределения. Можно всерьез задуматься, как не попасть на тупиковые пути профессионального становления, описанные Е. А. Климовым [12], не оказаться в ловушках трудоголизма и перфекционизма, детально проанализированных Е. П. Ильиным [9].

Существенное значение в осознании бакалаврами юношеского возраста как судьбоносного в их собственной жизни имеет изучение книги Г. С. Абрамовой «Психология только для студентов». Главы, посвященные шести жизненным задачам юношеском возрасте, содержат фрагменты из дневниковых записей белорусских студентов, обучавшихся в Брестском педагогическом университете. В них студенты рассказывают о своем опыте решения этих задач. Благодаря этой информации, бакалавры Курского государственного университета получают возможность сопоставить свой жизненный путь и встречающиеся трудности с аналогичными ситуациями из жизни своих белорусских ровесников. Это тот самый случай, когда истина познается в сравнении.

Важно отметить, что когнитивная активность бакалавров в работе с учебной информацией всегда стимулировалась заданиями по сравнительному анализу. Например, им предлагалось найти признаки отличия двух понятий «психологическая жизнь» и «психологическая смерть» из упомянутой книги Г. С. Абрамовой. Продолжением аналитической работы служило сравнение понятия «психологическая смерть» с двумя родственными понятиями: понятием «мумия» из художественного произведения С. Минаева «Dухless» и понятием «всадник без головы» из монографии «Плаха» [14]. Данная работа оказалась более сложной, поэтому использовался групповой анализ названных понятий. К числу аналитических относится и задание по сравнению академического описания жизненных задач Г. С. Абрамовой с житейскими размышлениями студентов, запечатленными в дневниковых фрагментах.

Синтез абстрактной академической информации о разных явлениях психики человека с конкретной психологической информацией о себе и своих ровесниках порождает, на наш взгляд, то самое «живое» знание, о котором писал В. П. Зинченко. Это означает, что изучаемые абстрактные феномены психики начинают новую жизнь в сознании конкретного бакалавра, приобретая при этом «живую» субъективную «окрашенность» в индивидуально найденные тона и полутона, описанные затем в автопортретах богатым русским языком. На наш взгляд, В. П. Зинченко убедительно сформулировал последствия знания/незнания своей персоны. Они воплощены в следующем мудром его высказывании: «Есть не только поток сознания, но и поток жизни. Осознание жизни превращает ее в подлинное бытие. Отсутствие осознания оставляет ее всего лишь существованием» [6, с. 35]. Очевидно, что осознание бакалаврами начала профессиональной жизни на фазе адепта может служить залогом их полноценного бытия в профессии и профессиональном сообществе на всех последующих фазах.

Результаты исследования

Создаваемые бакалаврами автопортреты можно условно разделить на три категории. *Тип первый* свидетельствующих о начитанности их авторов, свободно владеющих родным языком. Они создают наиболее полные и точные автопортреты. Показателем полноты служит наличие содержательных описаний всех компонентов структуры конкретного автопортрета, сопровождающиеся количественными данными самодиагностики отдельных качеств. Автопортреты такого типа содержат прогноз о саморазвитии после окончания универси-

тета. Точность описания предполагает живость и эмоциональность словесного автопортрета, свидетельствующие о заинтересованности автора в профессии педагога и будущей педагогической деятельности. Среди таких авторов оказываются дети потомственных педагогов, совмещающие обучение в университете с профессиональной педагогической деятельностью: репетиторство, небольшое количество часов в средней школе, работа в летних лагерях для школьников.

Автопортреты *второго типа* отличаются более скромными описаниями, в которых отсутствуют определенные компоненты предложенной структуры. Язык описания сухой, не вызывающий интереса к содержанию автопортрета и желания дочитать текст до конца. Некоторые качественные описания результатов тестирования не подкреплены количественными данными. В таких текстах мало деталей, не чувствуется интерес к своей персоне и к будущей профессии педагога. Нет прогноза о своем профессиональном будущем. Складывается впечатление, что авторы таких текстов до конца не уверены в правильности выбранной профессии. Данное предположение подкрепляется признаниями авторов портрета, а также фактами из их жизни: начиная с третьего курса, некоторые из них совмещают учебу на избранном факультете с приобретением второго высшего образования. Им кажется, что выбор нового направления обучения они осуществили более осознанно, а потому и более правильно.

Третий тип автопортретов не отличается ни полнотой, ни точностью изложения. Нет ощущения заинтересованности автора в излагаемой информации. Текст носит формальный характер и в конечном итоге мало похож на автора. Нередко в таких автопортретах содержатся сомнения или искренние признания в ошибочности поступления на данное направление обучения, а также прогноз о возможной смене факультета или института в ближайшем будущем. Некоторые бакалавры к концу семестра реализуют собственный прогноз и покидают университет, отказываясь при этом обсудить случившееся с преподавателем.

Содержание выделенных типов автопортретов подтверждают справедливость идеи Н. И. Чуприковой. Обосновывая свою концепцию специфического метода современной психологии, она подчеркивала, что «поведение (в том числе вербальное) таково, какова сложившаяся у субъекта в каждый данный момент внутренняя картина мира и себя самого» [17, с. 54]. Продолжая логику этого рассуждения, можно утверждать, что полнота и точность каждого автопортрета – свидетельство полноты и точности субъективного представления бакалавра о себе самом.

Аналитическим способом выявлены основные функции автопортретов. Их целесообразно сгруппировать в два подмножества, имеющих конкретное значение для участников образовательного процесса:

- 1) *функции автопортрета, значимые для преподавателя психологии в вузе*: способ мотивирования студентов к изучаемой психологической дисциплине; дополнительное средство контроля полноты и точности усвоения психологической информации; источник информации о реальных психологических проблемах бакалавров; маркеры возникновения и развития рефлексивных процессов у бакалавров.
- 2) *функции автопортрета, реализуемые студентами в их профессиональном становлении*: источник ретроспективного осознания ошибок выбора профессии на фазе оптанта; средство фиксации и визуализации осознаваемых сведений о своей персоне на фазе адепта; маркеры способности соотносить эти сведения с компонентами профессионального самосознания; основа проектирования личностного и профессионального развития на последующих фазах профессионального становления; психический регулятор поведения профессионала на всех фазах профессионального становления.

Поясним функцию регуляции поведения конкретным примером. В деловом общении используются разные ролевые игры, из которых наиболее значимой для иллюстрации является игра «Собеседование при приеме на работу». Накануне игры бакалавры пишут резюме, которые служат основанием поручить роль соискателя на вакантную должность конкретным двум бакалаврам. Одному из участников учебной группы выпадает роль работодателя в лице руководителя профильного колледжа. Остальные участники группы выступают в роли экспертов, оценивающих по определенным критериям качество ролей, исполненных работодателем и соискателями. Все участники группы знакомятся с вопросами, которые на собеседовании задает работодатель, соискатель, а также с теми вопросами, которые запрещено задавать.

Опыт применения игры показал, что наиболее часто соискателям задается вопрос о том, кем они себя видят через пять лет после трудоустройства. Теряются и не могут ответить на вопрос те бакалавры, кто плохо осознал свой образ «Я в будущем» из автопортрета «Я — профессионал». Кто проработал этот образ детально, не испытывает затруднений. Именно этому соискателю отдает предпочтение работодатель. Легко предположить, что такие бакалавры не растеряются, оказавшись в ситуации реального, а не игрового собеседования.

С определенной долей осторожности выскажем предположение, что каждый из трех автопортретов в большей мере связан с развитием конкретного вида самоопределения, входящего в структуру жизненного самоопределения. Автопортрет «Моя индивидуальность» имманентно содержит в себе ориентацию на интеллектуальное самоопределение, «Я – профессионал» – на профессиональное самоопределение, «Я – партнер по деловому общению» – на социальное самоопределение. Аргументом в пользу такого предположения служит преимущество «живого знания». Согласно В. П. Зинченко, главное преимущество «живого знания» в том, что «познавая и переживая нечто, мы одновременно познаем себя и этим самопознанием доопределяем это нечто, самоопределяем, в пределе – изменяем, сотворяем себя» [7, с. 33].

Выводы

Ретроспективный анализ применения метода словесных автопортретов в процессе преподавания психологических дисциплин будущим педагогам профессионального обучения позволил выявить результаты, продуктивные для их профессиональной подготовки.

1. В содержание понятия «когнитивная составляющая жизнеспособности профессионала» входят: информация о структуре жизненного самоопределения, являющегося важнейшим новообразованием юношеского судьбоносного возраста; триада автопортретов, отражающих результаты самопознания будущих профессионалов; особенности понятия «живое знание», разработанные и представленные в концепции В. П. Зинченко; характеристики жизнеспособности, определяемые ее включенностью в психологическую основу человеческого капитала.
2. Особое внимание уделено автопортретам «Моя индивидуальность», «Я – профессионал», «Я – партнер по деловому общению» как наиболее значимой части когнитивной составляющей жизнеспособности на фазе адепта. По своей сути автопортреты являются запечатленными в письменном тексте гештальтами. Бакалаврам они презентированы в виде самообразов, вбирающих в себя результаты самоисследования, самонаблюдения и самоосознания.
3. Автопортреты взаимно дополняют друг друга до целостного образа профессионального самосознания. Сохраняясь в памяти бакалавров, будущих педагогов, этот образ приобретает статус психического регулятора их учебной деятельности в насто-

ящем, а, благодаря долговременной памяти, – будет управлять их профессиональной деятельностью в будущем на всех последующих фазах становления профессионала.

4. Функции автопортретов дифференцированы по их значимости для участников образовательного процесса. Функции, полезные для бакалавров, представляют собой потенциал, реализуемый ими, как на фазе адепта, так и на всех последующих фазах профессионального становления.
5. Приемы стимулирования когнитивной активности профессионала целесообразно рассматривать в качестве смыслотехник, то есть техник, выявляющих смыслы всех компонентов когнитивной составляющей профессионала на фазе адепта.
6. Предложена типология автопортретов, основу которой составили две характеристики их содержания: полнота и точность описания бакалаврами своей персоны. Качество этих характеристик зависит от успешности решения бакалаврами жизненных задач, определяющих их готовность к жизненному самоопределению. Исследование этой зависимости представляет собой перспективное направление дальнейшего исследования.

Литература

1. Абрамова Г. С. Психология только для студентов. М.: Пер Сэ, 2001.
2. Бурикова И. С., Коновалова М. А., Пушкина М. А., Юрьев А. И. Опыт психологического измерения человеческого капитала. М., 2009.
1. Генисаретский О. И., Носов Н. А. Самообразы и личностные образцы деятельности // Эргономика. Труды ВНИИТЭ. Вып. 37. С. 44–59. М., 1989.
2. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. СПб.: Питер, 2003.
3. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
4. Зинченко В. П. Миры сознания и структура сознания // Вопросы психологии. 1991. № 2. С. 15–36.
5. Зинченко В. П. Психологическая педагогика. Часть 1. Живое знание. Самара: Самарский дом печати, 1998.
6. Зинченко В. П., Моргунов Е. Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М.: Тривола, 1994.
7. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011.

8. Карицкий И. Н. Психические состояния специалистов управленческого профиля и обучение специалистов рефлексивным психотехнологиям саморегуляции // Вестник университета (государственный университет управления). Сер. «Социология и управление персоналом». 2002. № 2 (5). С. 90–96.
9. Карицкий И. Н. Теоретико-методологическое исследование социально-психологических практик. М.: Социум, 2002.
10. Климов Е. А. Пути в профессионализм. М.: Флинта, 2003.
11. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
14. Плаха: прикладное самопознание в психологии личной безопасности. М.: Селадо, 2018.
12. Психологическая энциклопедия / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб.: Питер, 2006.
15. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала / Под науч. ред. А. И. Юрьева. СПб.: Logos, 2006.
13. Чуприкова Н. И. Методы и методология психологической науки // Методология и история психологии. 2007. Т. 2. Вып. 1. С. 51–60.

Self-knowledge is the basis of the cognitive component of professional resilience

A. A. Kriulina

Kursk state University, Kursk, Russia

The article presents the results of an idiographic study in which empirical facts are verbal self-portraits of bachelors studying in the direction of vocational training. The semantic fields of the concepts “self-portrait” and “resilience” are proposed. Three interrelated and complementary categories of knowledge that are part of the cognitive component of the viability of a professional in the adept phase are identified. It is based on the process of self-knowledge of bachelors, captured in the content of three self-portraits. The methods of stimulating the cognitive activity of bachelors are described. The functions of self-portraits are revealed and their typology is proposed.

Keywords: self-portrait, professional self-awareness, living knowledge, professional resilience, life tasks, life self-determination.

Формирование института профессиональной замещающей семьи: характеристики и ее жизнеспособность на стадиях развития

А. В. Махнач

Институт психологии РАН, г. Москва, Россия, makhnach@ipran.ru

Статья посвящена изучению формирования института замещающего родительства. Описывается специфика труда профессиональных замещающих родителей, международный опыт профессионализации этой сферы труда, приводятся наиболее важные характеристики профессиональных замещающих родителей. В статье перечислены основные препятствия на пути разработки и внедрения института профессионального замещающего родительства. Отмечается, что, несмотря на большое разнообразие форм замещающей заботы, все более востребованной становится профессионализация замещающего родительства. В статье приведены характеристики жизнеспособности замещающей семьи на разных стадиях развития, в том числе те, которые могут свидетельствовать о недостаточной ее ресурсности и жизнеспособности. Проанализированы особенности развития стадий в профессиональной замещающей семье, состав профессиональных замещающих семей с акцентом на характеристики их жизнеспособности. Обращается внимание на важную область работы психолога с профессиональной замещающей семьей – анализ стадии развития, на котором она находится. Выделены четыре аспекта жизнеспособности в деятельности профессиональных замещающих родителей, свидетельствующие об их успешности в воспитании сирот: 1) они успешны в создании хорошо структурированной среды и характеризуются низким уровнем влияния на них внешних обстоятельств и эффективны в использовании времени; 2) они способствуют активации когнитивных, эмоциональных процессов у членов семьи, что позволяет последним развивать новые идеи, понимать каж-

дого в семье; 3) они сотрудничают с каждым внутри семьи и с широким социальным окружением в формате, удобном для них; 4) они способны создать благоприятную семейную атмосферу, показывая образец терпимости к ошибкам близких, оставляя достаточно времени для того, чтобы обсуждать межличностные проблемы любого члена семьи и прежде всего – приемного ребенка, ведут себя адекватно критической ситуации, в которой ребенок чувствует себя лично-ценным для родителей. Делается вывод о необходимости исследований процессов в замещающей семье, которые обеспечивают ее жизнеспособность и посредством которых семья в целом осознает весь спектр имеющихся у нее ресурсов (внешних и внутренних), используемых адекватно ситуации воспитания сироты.

Ключевые слова: жизнеспособность человека, жизнеспособность семьи, профессиональная замещающая семья, профессиональные замещающие родители, состав замещающей семьи, стадии развития семьи.

Введение

Значимые политические изменения, смена социальной модели развития страны, снижение роли и места науки в определении наиболее актуальных направлений исследований способствовали стихийному формированию новой профессии – замещающий родитель. Социально-психологическая обстановка в России 1990-х годов не позволила психологам, педагогам, юристам провести необходимую работу по должному оформлению этой новой и крайне востребованной в условиях непрекращающегося роста числа детей-сирот профессии – замещающий родитель (см.: Дикая, Махнач, Лактионова, 2018; Лактионова, 2016; Лактионова, Махнач, 2009). В наших исследованиях мы показали, что «для прогноза успешного помещения ребенка в семью наиболее значимыми ресурсами являются: индивидуальная жизнестойкость замещающих родителей, эффективная семейная коммуникация, развитые навыки решения проблем в семье, управление имеющимися ресурсами, а также реалистичное восприятие материальных возможностей семьи. Высокая ресурсность замещающей семьи снижает проявления психопатологической симптоматики как у родителей (например, симптомы депрессии при столкновении с трудностями вхождения ребенка в семью), так и у ребенка, облегчает взаимодействие членов семьи друг с другом, с приемным ребенком, способствуя их взаимной адаптации» (Махнач, Лактионова, Постылякова, 2015, с. 119). Отметим, что за последние два десятилетия с внедрением в России патронатного воспитания как фор-

мы семейной заботы потребность в профессиональной замещающей семье растет, особенно для тех сирот, кому трудно по разным причинам (возраст ребенка, его особенности психического и физического развития, поведенческие характеристики и т. п.) найти замещающую семью.

Специфика труда профессиональных замещающих родителей

Как известно, для детей с серьезными поведенческими или эмоциональными проблемами стабильное размещение с обученным, квалифицированным профессиональным родителем вполне может быть лучшим вариантом, чем опека родителем, которому не хватает этих навыков и ресурсов, даже если предположить, что такое устройство в семью было возможным (Roman, 2016).

Под профессиональной замещающей семьей мы понимаем патронатное воспитание сирот на дому, в рамках которого родители нанимаются государством для осуществления профессионального ухода за детьми-сиротами с особыми потребностями, которые не могут быть помещены в более традиционные, менее интенсивные формы замещающих семей. Важно отметить в связи с этим: часто замещающие родители показывают свою неспособность удовлетворить медицинские потребности ребенка-сироты, находящегося на их попечении, но также они не готовы к участию в жизни приемного ребенка, нуждающегося в длительном медицинском (психиатрическом) лечении, посещая его в больнице, осуществляя предписанные ему медицинские процедуры на дому (Deedat, 2020). Отмечается, что надежных данных по профессиональным замещающим семьям, воспитывающим сироту с особыми медицинскими потребностями, не хватает, а имеющиеся ограниченные научные данные указывают на то, что «даже профессиональные замещающие родители часто чувствуют себя недостаточно подготовленными для ухода за детьми со сложными медицинскими проблемами» (Seltzer, Henderson, Boss, 2016, p. 193).

Особая тема – взаимодействие профессиональной замещающей семьи с биологическими родителями. Значительная часть возросшей ответственности профессионального замещающего родителя должна заключаться в поддержке идеи воссоединения ребенка и его кровной семьи – там, где это возможно, в том числе в обеспечении контактов между детьми и биологическими родителями, а также наставничество и руководство для них родителей, чтобы помочь им научиться удовлетворить особые потребности своих детей. Вместе с тем, высказываются сомнения в абсолютизации института профессио-

нального замещающего родительства. Например, по мнению Х. Роман, профессионализация приемных родителей — это во многом научно недоказанное предположение о существенных преимуществах профессионального замещающего родительства перед другими формами семейного жизнеустройства сирот. При этом система защиты детей, которая принимает идею воспитания сироты в семье как работу, будет стремиться к тому, чтобы успехи в воссоединении с биологическими родителями уравнивали травмы ребенка при помещении его в замещающую семью (Roman, 2016).

Международный опыт профессиональной заботы о сиротах показывает, что для профессиональных замещающих родителей ключевые характеристики их труда включают:

- вознаграждение за труд, которое напрямую связано с оплатой профессиональными навыками и усилиями родителя наряду с пособиями для покрытия расходов на воспитание ребенка;
- специальное налогообложение при заключении трудового контракта;
- необходимость минимальной квалификации для исполнения профессиональных задач и специализация с ориентацией на индивидуально-психологические и физические особенности опекаемых детей.

Например, в Великобритании опыт профессионального замещающего родительства расширен до заботы не только за ребенком, но также и за его биологическим родителем. Его помещение (чаще — матери) и ребенка в замещающей семье используется в качестве благополучной среды для воспитания ребенка. В таком виде профессиональная замещающая семья предотвращает появление еще одной сироты — и в этом ее особая роль. Работа такой семьи проявляет значительный потенциал воздействия с ожидаемым позитивным результатом: для малообеспеченных семей, женщин с проблемами домашнего насилия, злоупотребления психоактивными веществами, перинатальным психическим расстройством (November, Sandall, 2020).

В наших теоретических и эмпирических работах, посвященных изучению характеристик профессиональных замещающих родителей, мы выделяем как наиболее важные следующие:

- способность семьи поддерживать эмоциональный климат в ней, помогающей приемному ребенку с особыми потребностями справляться с трудными ситуациями;
- распределение ролей в семье, определение роли в ее структуре новому члену;

- участие в воспитании ребенка с особыми потребностями всех членов семьи;
- осознаваемые всеми членами семьи ценности, принятые нормы поведения и общения;
- независимость как черта личности, поддерживаемая членами семьи как ресурс приемного ребенка, который способствует у него формированию его границ. Эта черта важна ребенку, потому что детдомовское «мы» не помогает развиваться в нем самостоятельности и ответственности;
- открытость семьи к быстрому приему детей, которые могут оказаться в трудной жизненной ситуации вследствие развития неблагополучия с биологическими родителями;
- понимание важности постоянного взаимодействия с психологом, психиатром, врачом и другими специалистами, сотрудниками органов опеки и попечительства;
- нацеленность на будущее в воспитании приемного ребенка — работа не только на решение его насущных проблем, но и видение дальних целей его жизнедеятельности;
- способность родителей ставить перед собой задачи развития профессиональных навыков и совершенствование их;
- способность к тесной кооперации со специалистами служб поддержки семьи.

Эти основные характеристики профессиональной замещающей семьи корреспондируют с тем, что в исследованиях жизнеспособности человека и семьи выделяют многие исследователи: способность опираться на сильные стороны личности, умение воспользоваться внутренними (семейными) и внешними (социальными) ресурсами, уметь не только справляться с трудностями, преодолевая невзгоды, но и стремиться в лучшее будущее — развиваясь и расширяя умения и навыки к жизни.

Сделаем небольшое, но необходимое отступление от темы для уточнения терминологического аппарата наших исследований. Речь идет о понятии «жизнеспособность». Во многих работах отечественных исследователей в последние годы — педагогов, психологов, экономистов, социологов и представителей других научных специальностей тема жизнеспособности стала популярной: исследуется жизнеспособность школы, учеников, системы образования, целых регионов и городов, экономики, что отрадно. Вместе с тем вызывает недоумение широкое использование в исследованиях понятия «резильентность», вместо «жизнеспособность». С нашей точки зрения, калька англоязычного термина «resilience» в русском языке

как «резильентность» («резильянтность», «резилиенс» и другие варианты транслитерации) не отражает его сути и не является оправданным его использование, когда существует точно передающее содержание понятия – жизнеспособность. В наших исследованиях жизнеспособности человека и семьи, начатых в 2002 году, была обоснована правомерность использования термина «жизнеспособность» как зонтичного понятия, и это нашло поддержку многих отечественных исследователей, раскрывающих содержание этого понятия в разных областях знания (Горьковая, Микляева, 2020; Есенкова, 2020; Капустина и др., 2020; Котовская, Мосягин, 2019; Морозюк и др., 2020; Наличаева и др., 2020; Постылякова, 2020; Пронина и др., 2020; Сараева, Суханов, 2020; Ситников, Стреленко, 2020; Тараканов, 2020; Толочек, 2021; Хайрутдинова, Яшкова, 2020; Koteneva, 2020; и др.)

Продолжая обзор положения с профессиональными замещающими семьями, обратим внимание на инициативу бывшего депутата Государственной Думы О. Баталиной создания института «социальных воспитателей» (одно из возможных названий профессионального родительства). К счастью, после предметной критики специалистов в области защиты прав ребенка-сироты, это предложение, по всей видимости, кануло в Лету. Судьба этой законодательной инициативы как факт истории развития профессионального родительства в России в частности может быть объяснено несовершенством законодательства в области профилактики сиротства.

В справедливой критике такого решения проблемы сиротства в России обращается внимание на те аспекты, по которым этот законопроект не мог быть реализован:

- «Неопределенность института социального воспитания и правового статуса социального воспитателя в семейном и трудовом законодательстве,
- нет ясного понимания того, как планируется распространить на социального воспитателя действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,
- отсутствие профессионального стандарта,
- не ясно кто и как исполняет функции социального воспитателя во время его трудового отпуска, а также во время его временной нетрудоспособности,
- ни в семейном, ни в трудовом законодательстве (и, соответственно, в 12 кодексах) нет понятия „социальный воспитатель“, которое является ключевым в обсуждаемом законопроекте» (Бажанов, 2016, с. 12–13).

В дополнение к указанному выше отметим и другие основные препятствия на пути разработки и внедрения института профессионального замещающего родительства:

- большое число детей-сирот, нуждающихся в профессиональной заботе. Значительные различия в трактовке ключевых понятий в законодательстве страны, отсутствие большинства понятий в кодексах, регулируемой ими политике и практике заботы о сиротах в разных юрисдикциях/принадлежность разным ведомствам и министерствам;
- проблемы найма и удержания в их статусе профессиональных замещающих родителей;
- обязательная минимальная профессиональная квалификация, сужающая круг потенциальных профессиональных замещающих родителей. Отсутствие аккредитованных на национальном уровне специальных стандартов обучения профессиональных замещающих родителей и системы поддержания их профессиональных навыков, ограничивающих возможности стимулирования качественных результатов их деятельности;
- адекватная реальным условиям их труда система конкурентно-способного вознаграждения, которое является важным аспектом профессии и потенциально может увеличить количество потенциальных профессиональных замещающих родителей;
- отсутствие профессиональных сетей и профессиональных ассоциаций, способствующих профессиональному росту родителей — посредством общения, обучения.

Идея повышения профессионального уровня замещающих родителей отчетливо стала пунктом повестки дня в последнее десятилетие XX века. В течение последующего развития понятий «профессиональная замещающая семья», «профессиональный замещающий родитель» стали очевидными вопросы оплаты не только труда родителей, но их лечения в случае заболевания, отпусков, появления соответствующих статей о продолжительности рабочего времени в законодательстве некоторых стран (Kirton, 2001; Smyth, McNugh, 2006). Многие годы считалось, что замещающие родители не рассматривались как профессионалы, и их мнение по сложным вопросам воспитания сироты с особенностями развития не учитывалось и анализировалось специалистами служб опеки и попечительства. Отчасти это связано с их собственным уровнем уверенности в себе, доверия своему пониманию различных сложных ситуаций с опекаемым ребенком, им иногда бывает трудно обосновать и отстаивать свою позицию в глазах профессиональных психологов, социальных работников, педагогов,

врачей. Патронатное воспитание, а именно в этой модели семейной заботы о ребенке-сироте существует профессиональное замещающее родительство, может существовать в интегрированном контексте взаимодействий многих заинтересованных организаций и конкретных специалистов. Это приводит к тому, что в уходе за сиротой участвует целый ряд людей с различным профессиональным статусом, при этом замещающие родители свой профессионализм должны доказать в очень неопределенном и плохо оформленном юридическом, педагогическом, психологическом контекстах.

Включение замещающих родителей в список специалистов, занимающихся воспитанием ребенка-сироты на профессиональной основе, само по себе перевернуло представления о профессиональной иерархии с ног на голову. В сфере профессиональной заботы о ребенке все вынуждены признать следующие элементы работы замещающего родителя: он проводит большую часть времени с ребенком, ему поручено вести точный учет и надлежащий обмен информацией о его состоянии с компетентными специалистами, на нем лежит ответственность за благополучие ребенка и за обеспечение его ежедневных и ежеминутных потребностей, выполнение которых дает ребенку шанс сделать еще шаг по пути своего развития. Еще также важной чертой профессиональной жизни замещающего родителя является необходимость найти баланс между личными и профессиональными нормами, ценностями, управляя неизбежным противоречивым взаимодействием между ними. Регулярное обучение, постоянное саморазвитие и контроль играют также центральную роль в их работе и при этом они должны соблюдать этику профессии, но при этом быть на связи 24 часа в сутки.

Исследователи, изучающие замещающее родительство, отмечают, что, несмотря на такое большое разнообразие форм замещающей заботы, все более востребованной становится профессионализация замещающего родительства. Указывается, что социальная политика должна быть направлена на большие инвестиции в расширение форм профессиональной семейной заботы. Нежелательно, чтобы они рассматривались как «дешевая альтернатива» воспитанию в интернатных учреждениях, а скорее выступали как дифференцированные и ориентированные на детей с особыми потребностями профессиональные услуги (см.: Reimer et al., 2016).

Как известно, формирование жизнеспособности замещающих родителей связано со стрессом в их жизни, преодолением его и намерением продолжать воспитывать детей. Исследования показывают, что анализ жизненных невзгод, предшествующие появлению в их жизни приемного ребенка, могут быть менее значимыми, чем изучение

их жизнеспособности, особенно с учетом того, что она является одновременно генетически и социально детерминированной характеристикой человека — ее можно развивать в себе и научить другого как это делать. Исследователи и специалисты по охране детства должны понимать суть феномена жизнеспособности человека и семьи, интегрировать замещающих родителей в систему обучения методам формирования и поддержки этого качества в их жизнедеятельности (Cooley et al., 2020). Понимая важность этого интегративного качества любой семьи, и в частности — для замещающей, в наших исследованиях и практической работе было предложено системно-экологическая концепция жизнеспособности замещающей семьи как малой социальной группы (Махнач, 2019а), а в практике — предложены дополнительные три занятия по проблематике формирования жизнеспособности и ресурсов в курсе подготовке кандидатов в замещающие родители в школе приемных родителей (Махнач, Лактионова, Постылякова, 2014).

Обсуждая тему жизнеспособности профессиональных замещающих родителей, отметим следующую закономерность. Создавая условия для формирования жизнеспособности приемного ребенка и воспитывая его, такие родители делают все для устойчивого восстановления в приемной семье, формируя у них жизнеспособные модели поведения (Zimmermann, Németh, Kindler, 2021). Не стоит забывать, что сироты, как правило, приходят в замещающую семью с физическими, психологическими, моральными травмами из-за разлуки с родителями, социального отчуждения, негативного жизненного опыта. Беря на воспитание ребенка-сироту — часто уже не первого (иначе профессиональными они не могли стать) родители не раз сталкиваются со сложными жизненными ситуациями (факторами риска), и выходят из них, используя ресурсы (факторы защиты), формируя жизнеспособные механизмы развития всей семьи. Другими словами, такие замещающие родители не только знают, что такое жизнеспособность, но и научились тому, как ее формировать. Следовательно, важно изучать у замещающих родителей, могут ли они и каким образом проявлять жизнеспособность, работая в системе семейной заботы о сиротах (Cooley et al., 2017), какие их характеристики оказываются наиболее существенными для формирования этого качества у опекаемых сирот.

Характеристики жизнеспособности замещающей семьи на разных стадиях развития

Рассуждая от противного, начнем анализ жизнеспособности замещающей семьи с характеристик дисфункциональной семьи, описан-

ных А. В. Черниковым (Черников, 2001), часть которых может быть отнесена к профессиональной замещающей семье. В нашем анализе структурных характеристик такой семьи мы, прежде всего, обращаем внимание на те, которые могут свидетельствовать о недостаточной ресурсности и жизнеспособности:

- Несбалансированность семейной структуры по параметрам близости и гибкости в связи с появлением нового члена, в адрес которого эти характеристики не являются безусловными.
- В профессиональных замещающих семьях частое явление — внезапное (не по плану) как в обычных замещающих семьях появление нового члена — ребенка, которого экстренно необходимо поместить в замещающую семью. В связи с этим — влияние факта появления нового члена семьи, вначале ощущающего себя отдельным от нее, аутсайдером, особенно в случае отсутствия заметных после помещения в семью успехов в учебе, поведении.
- Межпоколенная коалиция, проявившаяся в постепенном выстраивании отношений с замещающими родителями и латентный или открытый конфликт (непринятие) ребенка бабушкой или дедушкой, что может снизить ресурсность и в целом — жизнеспособность расширенной семьи.
- Скрытая коалиция между членами семьи, например: между приемной мамой и ребенком и «выталкивание» приемного отца из этой коалиции. При этом последний предпринимает усилия по выравниванию связей, а ребенок или мать этому противится. К скрытым коалициям могут относиться отношения между сиблингами-сиротами, помещенными в одну замещающую семью. По этому вопросу нет единого мнения среди специалистов: например было доказано, что проживание в одной замещающей семье родных братьев или сестер является для специалистов службы сопровождения задачей, не имеющей единственно правильного решения (Hegar, 2005; Richardson, Yates, 2014).
- Перевернутая иерархия появляется в семье в адрес ребенка как-то напоминающего родного, что может быть связано с предшествующим уходом (отъездом) из семьи повзрослевшего родного. Такое положение ребенка-сироты провоцирует в супружеской паре конкуренцию — кто из родителей больше (лучше) воспитывает сироту. Иногда такая иерархия может родиться в семье, относящейся к приемному ребенку с недооценкой своих возможностей и способностей, от неуверенности в своей родительской компетентности в связи с особенностями развития сироты.
- Когда статус ребенка в семье становится выше, чем статус одного или обоих родителей, а также отмечается отсутствие разли-

чий в статусе ребенка (детей) и родителей. Такая ситуация возможна в случае помещения в семью подростка-сироты, который вследствие опыта проживания в детском коллективе интернатного учреждения может подвергать сомнению право замещающих родителей воспитывать в своем стиле, а ему – подчиняться и выполнять их просьбы и указания.

Другими условиями для появления дисфункциональности (в традициях функционального подхода в системной семейной теории) или сниженной жизнеспособности (в нашем понимании) у профессиональных замещающих родителей, может оказаться: непрофессионально исполненные элементы работы ними. Например, осуществлен недостаточно точный подбор ребенку с особыми нуждами родителей с опытом и необходимыми для этого ребенка определенными профессиональными навыками выполнение работы. Непонимание значимости поиска этого соответствия является фактором риска и возможно приводит к нестабильности замещающей семьи и последующим отказам от приемных детей.

Еще важной областью работы психолога с профессиональной замещающей семьей является анализ стадии развития, на котором она находится.

Проанализируем особенности развития стадий в профессиональной замещающей семье. В этом анализе следует обратить внимание на тот факт, что на момент принятия решения о переходе семьи в статус профессиональной она несколько лет являлась семьей, имеющей опыт воспитания детей-сирот. Также важно учесть и то, что семья, являющаяся таковой много лет, прошла первые две стадии развития, подробно описанные в публикациях семейных психотерапевтов, работающих в системной парадигме. На этом основании с нашей точки зрения неверно выделять в замещающей семье стадии, отсчитывая их с момента появления приемного ребенка в ней. В анализе стадий развития замещающей семьи как системы будет неточной картина происходящего, если предыдущие стадии – без приемного ребенка – не будут приняты во внимание и подробно изучены психологом, работающим с замещающей семьей – на этапе ее отбора, подготовки, получения статуса профессиональной, сопровождения (после появления ребенка в ней). В ряде исследований стадии развития семьи до появления приемного ребенка элиминируются из анализа как малозначимые и основное внимание направлено на семью с появлением сироты в ней (см., напр.: Саенко, Соломатина, 2020). Всё же важно помнить, что замещающая семья много лет до появления в ней приемного ребенка уже существовала, в ней сформиро-

вались нормы, правила, распределены функции между членами ее членами, развились семейные ресурсы. Она, пройдя через ряд испытаний сложными жизненными ситуациями, выстояла и сформировала семейную жизнеспособность, прежде чем супруги решили стать замещающей семьей и тем более – профессиональной. Как с сожалением отмечают исследователи, «вне фокуса внимания остаются психологические характеристики жизненной ситуации замещающей семьи, в подавляющем большинстве исследований не учитывается контекст жизненных обстоятельств, в которых она функционирует» (Коржова и др., 2020, с. 67).

Поэтому начнем с третьей стадии развития (а не первой), на которой приемный ребенок появляется в замещающей семье. «Надо опять передоговариваться, потому что должны измениться функции и обязанности людей» (Варга, 2001, с. 10). Появление его происходит в семье в течение гораздо более короткого периода времени, чем в обычной семье. Особенно это касается профессиональных замещающих семей.

Третья стадия жизненного цикла семьи связана с рождением ребенка. «Это время кризиса всей системы» (Варга, 2001, с. 10). С таким пониманием семейной ситуации, в которой появляется первый приемный ребенок, состояние семьи следует определять как кризисное по многим другим причинам. В такой семье с появлением приемного ребенка существующие правила и нормы должны измениться до того, как он оказывается в ней. Замещающим родителям необходимо понимать, что изменения многих ранее существующих отношений неизбежна. В то время как обычные семьи готовятся к рождению ребенка не менее девяти месяцев, в замещающей семье срок появления приемного ребенка обычно оказывается намного короче. Скорее это может привести к усилению тревожности, беспокойства у замещающих родителей из-за малого времени перед появлением приемного ребенка в семье.

На этой стадии в супружеской паре, *не имеющей кровного ребенка*, появление приемного может воспроизвести первый кризис семьи – когда пара создавала семью. Супруги должны обсудить отчасти вновь – гласные и негласные правила совместной жизни, но уже с учетом нового члена семьи. Для организации жизни замещающей семьи необходимо вновь – как несколько лет назад, когда они были молодоженами, – определиться с тем, кто и какие выполняет функциями и уже с учетом своего нового статуса и появлением в ней нового члена.

Выделяемая А. Я. Варгой четвертая стадия жизненного цикла семьи определяется рождением в ней второго ребенка. Эта стадия

достаточно мягкая, так как она повторяет во многом предыдущую стадию. Более спокойно эта стадия в замещающей семье пройдет в случае, если в ней уже имеется кровный ребенок, и процесс адаптации родителей к приемному пройдет мягче – по причине имеющегося опыта воспитания кровного ребенка. В профессиональной замещающей семье эта стадия будет пройдена относительно спокойно по причине появившегося опыта в воспитании первого приемного ребенка. Если в семье рождается ребенок, как часто это бывает после появления приемного, детская ревность с его стороны, ухудшение поведения в целом, регрессивные проявления в развитии и поведении могут привести в семью нестабильность и даже привести к возврату приемного ребенка в интернатное учреждение. В связи с появлением нового члена семьи семейная структура подвергается серьезной перестройке.

Данную стадию можно проанализировать с точки зрения развития профессиональных замещающих родителей, которые уже есть опекаемые и/или кровные дети, т. е. у них есть опыт работы с работы с приемными детьми. При появлении в семье приемного ребенка с особенностями развития она может стать как менее устойчивой вследствие сильного влияния на ее нормы жизнедеятельности его особенностей, поведения, так и более стабильной – вследствие воспроизводства и закрепления уже полученного позитивного опыта воспитания первого ребенка с особенностями развития.

На пятой стадии, по А. Я. Варге, начинают активно стареть и болеть родители супругов, и семья вновь переживает трудные времена. Старики становятся зависимыми от среднего поколения (в нашем случае – от их детей, работающих профессиональными замещающими родителями), занимая позицию не всегда любимых маленьких детей в семье, мешающих спокойно работать. Вместе с тем по жизни старшие члены расширенной семьи привыкли быть главными, принимать решения за всех, быть в курсе всех событий (Варга, 2001). В семье, в которой замещающим родителям около 40 лет и старше, их родители – люди преклонного возраста и забота о них становится фактором риска или защиты для всей семьи. Если замещающие родители будут проявлять себя заботой о своих родителях, привлекать к этому приемного ребенка, то образец поведения «хорошего сына» или «хорошей дочери» в адрес стареющих родителей может быть направлен в будущем уже в их адрес. Для многих замещающих родителей воспитание приемных детей видится в перспективе до их совершеннолетия, и в этом отличие от родных детей. Родители не уверены в том, что добрые отношения с приемным ребенком останутся и после достижения ими этого возраста. По данным исследователей по-

давляющее большинство замещающих родителей (95%) выразили готовность воспитывать приемных детей только до их совершеннолетия (Асламазова, Юрина, 2016). В другом исследовании мотив «Помощь в старости» выражен у 20% выборки замещающих родителей, что предполагает договорные отношения (Клещева, Черник, 2020). По таким данным видна картина взаимосвязи ожиданий замещающих родителей с их профессиональными установками. По словам замещающей родительницы, воспитавшей пятерых приемных детей и называющей себя профессиональной мамой: «Мы же не считаем, что наш ученик, которому мы передавали знания, станет нам помогать в нашей старости. Мы выполняли свои профессиональные функции преподавателя, учителя, а в моем случае — родителя». В этом состоит отличие профессиональных замещающих родителей от воспитывающих только собственных детей — с которыми они остаются всегда, даже если фактически дети живут отдельно.

Ранее мы показали, «что сочетание высокой вовлеченности в профессию со способностью эмоционально дистанцироваться от работы, справиться с неудачей и, проявив жизнеспособность, связано с высоким уровнем благополучия в профессии, низким уровнем стресса, высокой удовлетворенностью работой. Успешными профессиональными замещающими родителями, а следовательно — жизнеспособными, можно назвать тех, кто хорошо работает, по четырем аспектам их деятельности.

Во-первых, они успешны в создании хорошо структурированной среды и характеризуются низким уровнем влияния на них внешних обстоятельств и эффективны в использовании времени.

Во-вторых, они способствуют активации когнитивных, эмоциональных процессов у членов семьи, что позволяет последним развивать новые идеи, понимать каждого в семье.

В-третьих, профессиональные замещающие родители сотрудничают с каждым внутри семьи и с широким социальным окружением в формате, удобном для них.

В-четвертых, они способны создать благоприятную семейную атмосферу, показывая образец терпимости к ошибкам близких, оставляя достаточно времени для того, чтобы обсуждать межличностные проблемы любого члена семьи и прежде всего — приемного ребенка, ведут себя адекватно критической ситуации, в которой ребенок чувствует себя личностно-ценным для родителей» (Махнач, 2017, с. 352).

Как известно, на формирование жизнеспособности профессиональной замещающей семьи и каждого ее члена, в особенности — приемного ребенка, характеристики *семейной структуры* играют главную роль. Несомненно, каждый из них заслуживает отдельно-

го изучения, но в связи с темой статьи выделим те, которые позволяют выделить факторы риска и защиты, способствующие или не способствующие формированию и развитию жизнеспособности.

Состав профессиональных замещающих семей

Кроме стадии развития, на которой находится профессиональная замещающая семья, также важно проводить анализ ее характеристик по составу. В проводимых нами исследованиях к определению состава семьи по числу ее членов наиболее близки понятия «нуклеарная», «расширенная» и «неполная» семья. Наш интерес связан с тем, что профессиональные замещающие родители в основном представляют собой нуклеарные семьи, но среди них немало неполных семей: матерей-одиночек, желающих воспитывать сироту. По нашим данным на репрезентативной выборке кандидатов в замещающие родители ($n=700$) матерей-одиночек готовых стать замещающей мамой было 15,7%. Этот показатель близок данным в США – 13,4% (Cooley et al., 2020), но значительно ниже, например, в бельгийской выборке матерей-одиночек, собирающихся стать замещающей мамой: 27% (Van Holen et al., 2017) или в Великобритании – 23% (Martin, 2006).

Для нас в исследовании замещающих семей наибольший интерес представляют семьи *среднего и старшего супружеских возрастов*. Это связано с тем, что на этапе *среднего супружеского возраста* бездетные пары: принимают решение об усыновлении сироты; супруги хотят сохранить свой распадающийся брак; женщина думает, что приемный ребенок избавит ее от проблем вынашивания и родов, а она сохранит свою фигуру – эти мотивы принятия сироты в семью недостаточно изучены и скорее являются перспективными для исследования. Также и в наших исследованиях показана взаимосвязь семейного стажа и жизнеспособности семьи: «перечисленные выше структурные характеристики позволяют более полно анализировать особенности семьи, сопоставляя их и выделяя наиболее важные для ее жизнеспособности. Также наиболее часто встречающаяся тема в изучении состава замещающих семей – возможные взаимосвязи состава семьи по признаку детности, семейного стажа, места проживания с компонентами жизнеспособности» (Махнач, 2019б, с. 49).

В исследуемых нами выборках представлены все группы – с одной стороны, бездетные кандидаты в замещающие родители составляют большую часть респондентов, с другой – в выборке немало таких семей, которые являются многодетными. В связи с распределением семей по этому критерию несомненный научный интерес

вызывает влияние фактора детности на эффективность замещающего родительства.

С нашей точки зрения, появление профессии «замещающий родитель» предполагает, прежде всего, разработку критериев успешного профессионального родительства и научно обоснованных подходов к изучению этой профессии. Эти критерии должны базироваться на: 1) изучении основных требований к замещающим родителям; 2) постановке релевантных задач профессионального родительства; 3) оценке психологических особенностей, знаний, жизненного опыта; 4) разработке программ обучения, включения родителей в профессиональное сообщество; 5) формировании системы поддержки будущей замещающей семьи. Если мы рассматриваем деятельность профессиональных замещающих родителей «как целостную научно обоснованную систему воспитания ребенка-сироты, реализуемую через разные уровни взаимодействия хорошо подготовленных профессиональных родителей с ребенком, в которые включены: вся семья, профессиональное сообщество, специалисты служб сопровождения» (Махнач, Дикая, 2018, с. 73), то их следует относить к *семьям полной занятости*.

С нашей точки зрения, на этом этапе развития науки о замещающей семье не представляется возможным говорить о научно подготовленной почве для создания и тем более закрепления законодательно нового для России социального института – профессиональная замещающая семья. Очевидно, что в настоящее время идет процесс формирования профессии «замещающий родитель» как самостоятельной, имеющей свою область приложения, свои профессиональные цели, задачи, методы, и востребованной современным обществом.

Выводы

Повышение профессионального потенциала замещающих родителей и развитие их навыков может изменить то, как дети-сироты, их кровные родственники, общество в целом воспринимают систему профессионального родительства. Профессиональные замещающие родители отличаются от других участников системы опеки над детьми тем, что эту работу они осуществляют, являясь специально подготовленными работниками. Надежда на то, что они, став специалистами, могут сделать гораздо больше для детей с особыми потребностями при условии постоянного совершенствования и развития навыков, получения дополнительных знаний. Отношение замещающих родителям в своей деятельности по воспитанию детей с осо-

быми потребностями как к работе снизит текучесть кадров, что позволит в каждом населенном пункте создать команду специалистов в любое время готовых в экстренно оказать помощь попавшему в беду ребенку. Являясь рабочей силой, обладающую опытом, знаниями и навыками, профессиональные замещающие родители могут способствовать обучению и поддержке новых семей, пожелавших стать сначала замещающими родителями, а затем — и профессиональными, от которых ожидается, что они будут играть более активную роль в воспитании детей с особыми потребностями. Для этого необходимо теоретическое обоснование этой новой для России профессии, понимание обществом, государством ее значимости.

Отмечаемые в настоящее время многими исследователями разногласия в признании этой значимости на всех уровнях — от рядового сотрудника органов опеки и попечительства и до министра препятствуют полноценному использованию потенциала замещающих родителей как членов профессиональной команды. Существующий разрыв между профессионалами и непрофессионалами в системе защиты детей не позволяет признать саму ценность опыта профессиональных замещающих родителей. Это, в свою очередь, препятствует полноценному обобщению опыта, построению на его базе системы обучения и поддержке новых замещающих родителей и затрудняет удержание в профессии квалифицированных замещающих родителей, которые чувствуют себя недооцененными.

При изучении жизнеспособности профессиональных замещающих родителей основной акцент, по нашему мнению, должен делаться на исследовании процессов, которые обеспечивают их жизнеспособность и посредством которых семей в целом осознается весь спектр имеющихся у нее ресурсов (внешних и внутренних), используемых адекватно ситуации. Большое значение также имеет дальнейшее изучение различных сочетаний ресурсов каждого из супругов, работающих профессиональными замещающими родителями в зависимости от целей, к достижению которых они стремятся как семья. Также важно как для ученых, так и для практиков понимание того, что у представителей этой профессии жизнеспособность напрямую зависит от силы влияния факторов риска и уравновешивающих их защитных факторов, во многом обеспечивая возможность профессионального роста и успеха в их работе.

Жизнеспособность профессиональных замещающих родителей в рамках системно-экологического подхода к исследованию семьи представляет собой интегрирующий конструкт, включающий совокупность психологических и социально-психологических переменных, постоянно или временно присутствующих в ней.

Литература

- Асламазова Л. А., Юрина А. А. Замещающая семья: взаимоотношения родителей и детей с ограниченными возможностями здоровья // Проблемы современного педагогического образования. Сер. «Педагогика и психология». 2016. Вып. 51 (7). С. 293–305.
- Бажанов Н. Н. Юридические новации в институте приемной семьи // Экономико-правовые проблемы устойчивого развития отраслей и предприятий. Сборник научных трудов по материалам II международной научно-практической конференции. Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2016. С. 11–15.
- Варга А. Я. Введение в системную семейную психотерапию. Краткий лекционный курс. СПб.: Речь, 2001.
- Горьковая И. А., Микляева А. В. Субъективная оценка безопасности городской среды как предиктор жизнеспособности молодежи // Вестник Московского государственного областного университета. 2020. № 3. С. 173–190. doi: 10.18384/2224-0209-2020-3-1030.
- Дикая Л. Г., Махнач А. В., Лактионова А. И. Индивидуальные и социально-психологические факторы жизнеспособности профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2018. Т. 15. № 4. С. 137–146.
- Есенкова Н. Ю. Когнитивные стратегии саморегуляции и жизнеспособность больных сахарным диабетом 2 типа // Психология. Психофизиология. 2020. Т. 13. № 4. С. 13–20. doi: 10.14529/jpps200402.
- Капустина В. А., Зубарева Н. С., Быкова Е. С., Матюшина М. А. Жизнеспособность и инновационный потенциал личности студентов вуза // Сибирский педагогический журнал. 2020. № 6. С. 120–129. doi: 10.15293/1813-4718.2006.12.
- Клещева Е. А., Черник А. В. Типология приемных матерей из профессиональных замещающих семей // Вестник Барановичского государственного университета. Сер. «Педагогические науки, Психологические науки, Филологические науки (литературоведение)». 2020. № 8. С. 95–101.
- Коржова Е. Ю., Безгодова С. А., Микляева А. В., Юркова Е. В. Психология опекунской семьи: ситуационный подход. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2020.
- Котовская С. В., Мосягин И. Г. Взаимосвязь показателей функционального состояния субъектов экстремальной деятельности с компонентами жизнеспособности // Психология. Психофизиология. 2019. Т. 12. № 3. С. 64–71.
- Лактионова А. И. Развитие жизнеспособности замещающей семьи в процессе ее сопровождения // Институт психологии Россий-

- ской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 254–271.
- Лактионова А. И., Махнач А. В. Жизнеспособность подростков-сирот // Проектная деятельность детей как ресурс развития жизнестойкости / Авт.-сост. Е. Г. Коблик. М.: Благотворительный фонд «Женщины и дети прежде всего», 2009. С. 6–32.
- Махнач А. В. Экологический подход к изучению жизнеспособности человека и семьи // Год экологии в России: педагогика и психология в интересах устойчивого развития: сборник статей научно-практической конференции (4–5 декабря 2017, Москва) / Сост. М. О. Мдивани, В. И. Панов, Ю. Г. Панюкова. М.: Перо, 2017. С. 349–354.
- Махнач А. В. Жизнеспособность замещающей семьи как малой социальной группы: Дис. ... д-ра психол. наук. М., 2019а.
- Махнач А. В. Характеристики состава замещающей семьи и ее жизнеспособность // Вестник Костромского государственного университета. Сер. «Педагогика. Психология. Социокинетика». 2019б. № 2. С. 46–51. doi: 10.34216/2073-1426-2019-25-2-46-51.
- Махнач А. В., Дикая Л. Г. Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социоэкономических профессиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 62–91.
- Махнач А. В., Лактионова А. И., Постылякова Ю. В. Роль ресурсности семьи при отборе кандидатов в замещающие родители // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 108–122.
- Махнач А. В., Лактионова А. И., Постылякова Ю. В. Программа психологической диагностики личностных и семейных ресурсов в практике отбора, обучения и сопровождения замещающих родителей // Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, М. А. Холодная. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 166–193.
- Морозук С. Н., Горбенко И. А., Кузнецова Е. С. Феномен «жизнеспособность» у старших школьников и студентов в условиях современного образования // Вестник Университета Российской академии образования. 2020. № 4. С. 18–27.
- Наличаева С. А., Сергеева Е. Е., Сазонова А. В. Внеурочная спортивная деятельность как фактор формирования жизнеспособности школьников // Семья и личность: проблемы взаимодействия. 2020. № 19. С. 51–65.

- Паатова М. Э. Формирование социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением // Педагогика. 2020. Т. 84. № 10. С. 69–75.
- Постылякова Ю. В. Адаптация шкалы академической жизнеспособности (ARS-30) С. Кэссиди на русскоязычной выборке // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 2. С. 74–98. doi: 10.38098/ipran.opwp_2021_19_2_004.
- Пронина А. Н., Маркова С. В., Мартынова Л. Н. Взаимосвязь жизненных ценностей родителей и подростков в приемных семьях мегаполиса и сельской местности // Научно-педагогическое обозрение. 2020. № 5 (33). С. 146–156.
- Саенко Л. А., Соломатина Г. Н. Основные этапы жизненного цикла замещающей семьи: моделирование и содержательное наполнение // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2020. № 2 (77). С. 202–207.
- Сараева Н. М., Суханов А. А. Изучение жизнеспособности студентов, проживающих в осложненных условиях жизненной среды: социально-психологический подход // Известия Иркутского государственного университета. Сер. «Психология». 2020. Т. 33. С. 59–68. doi: 10.26516/2304-1226.2020.33.59.
- Ситников В. Л., Стреленко А. А. Особенности я-, ты-образов замещающих матерей // Право. Экономика. Психология. 2020. № 1 (17). С. 67–73.
- Тараканов А. В. К вопросу о метакогнитивных регуляторах жизнеспособности у студентов вуза // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10. № 4. С. 4359–4368.
- Толочек В. А. Terra incognita проблемы жизнеспособности: открытые вопросы. Часть 1 // Известия Саратовского университета. Новая сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2021. Т. 10. № 2 (38). С. 108–117. doi: 10.18500/2304-9790-2021-10-2-108-117.
- Хайрутдинова О. П., Яшкова А. Н. Модель психолого-педагогического сопровождения обучающихся из замещающих семей и детских домов в организациях среднего профессионального образования // Проектирование в системе профессионального образования: опыт реализации / Под ред. А. Н. Яшковой. Саратов, 2020. С. 66–92.
- Черников А. В. Системная семейная терапия: интегративная модель диагностики. М.: Класс, 2001.
- Cooley M. E., Thompson H. M., Stevenson Wojciak A. Risk, resilience and complexity: Experiences of foster parents // Children and Youth Services Review. 2017. V. 76. P. 35–41. doi: 10.1016/j.childyouth.2017.02.030.

- Cooley M. E., Womack B., Rush J., Slinsky K. Adverse childhood experiences among foster parents: Prevalence and association with resilience, coping, satisfaction as a foster parent, and intent to continue fostering // *Children and Youth Services Review*. 2020. V. 109. Art. 104679. doi: 10.1016/j.chilyouth.2019.104679.
- Deedat H. A. Perennial Factors impacting foster care placement stability: perspectives of alumni of foster care who worked directly with children and youth in foster care // *The Journal of Foster Care*. 2020. V. 1 (1). P. 36–48.
- Hegar R. L. Sibling placement in foster care and adoption: An overview of international research // *Children and Youth Services Review*. 2005. V. 27 (7). P. 717–739. doi: 10.1016/j.chilyouth.2004.12.018.
- Kirton D. Love and money: payment, motivation and the fostering task // *Child & Family Social Work*. 2001. V. 6. P. 199–208. doi: 10.1046/j.1365-2206.2001.00208.x.
- Koteneva A. V. Psychological factors of biopsychological age of law enforcement personnel // *Agathos: An International Review of the Humanities and Social Sciences*. 2020. V. 11. № 2 (21). P. 221–231.
- Martin T. Professionalising Foster Care: Unpublished Ph. D. thesis. Portsmouth: University of Portsmouth, 2006.
- November L., Sandall J. “She was accused of colluding with the mother”; the training and support needs of parent-and-child foster carers: A qualitative study // *Child & Family Social Work*. 2020. P. 1–11. doi: 10.1111/cfs.12735.
- Reimer D., Schäfer D., Pierlings J., Wolf K. Foster care and development // *Social Work and Society*. 2016. V. 14. № 2. P. 1–4. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hbz:464-sws-1008> (дата обращения: 12.07.2021).
- Richardson S. M., Yates T. M. Siblings in foster care: A relational path to resilience for emancipated foster youth // *Children and Youth Services Review*. 2014. V. 47. P. 378–388. doi: 10.1016/j.chilyouth.2014.10.015.
- Roman H. Foster Parenting as work // *Yale Journal of Law and Feminism*. 2016. V. 27. № 2. P. 179–225.
- Seltzer R. R., Henderson C. M., Boss R. D. Medical foster care: what happens when children with medical complexity cannot be cared for by their families? // *Pediatric Research*. 2016. V. 79 (1). P. 191–196. doi: 10.1038/pr.2015.196.
- Smyth C., McHugh M. Exploring the dimensions of professionalising fostering: Carers’ perceptions of their fostering role // *Children Australia*. 2006. V. 31 (1). P. 12–20. doi: 10.1017/s1035077200010944.
- Van Holen F., Vanschoonlandt F., Vanderfaeillie J. Evaluation of a foster parent intervention for foster children with externalizing problem be-

havior // Child and Family Social Work. 2017. V. 22. P. 1216–1226. doi: 10.1111/cfs.12338.

Zimmermann J., Németh S., Kindler H. Förderung sicherer Bindungsbeziehungen in Pflegefamilien mit dem Attachment and Biobehavioral Catch-Up (ABC) – Programm // Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie. 2021. B. 70 (3). P. 239–254. doi: 10.13109/prkk.2021.70.3.239.

Formation of the institute of a professional foster family: characteristics and its resilience in the stages of development

A. V. Makhnach

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, makhnach@ipran.ru

The article is devoted to the study of the formation of the institution of professional foster parenthood. The specifics of the work of professional foster parents, the international experience of professionalization of this field of work are described, the most important characteristics of professional foster parents are given. The article lists the main obstacles to the development and implementation of the institution of professional foster parenting. It is noted that, despite the great variety of forms of foster care, the professionalization of foster care is becoming increasingly popular. The article presents the characteristics of the professional foster family' resilience at different stages of development, including those that may indicate its lack of resources and resilience. The peculiarities of the development of stages in a professional foster family, the composition of professional foster families with an emphasis on the characteristics of their resilience are analyzed. Attention is drawn to an important area of a psychologist' work with a professional foster family – the analysis of the stage of development at which it is. There are four aspects of resilience in the activities of professional foster parents, indicating their success in raising orphaned children: 1) they are successful in creating a well-structured environment and are characterized by a low level of influence of external circumstances and are effective in using time; 2) they promote the activation of cognitive, emotional processes in family members, which allows the latter to develop new ideas, to understand everyone in the family; 3) they cooperate with everyone within the family and with the wider social environment in a format convenient for them; 4) they are able to create a favorable family atmosphere, showing a pattern of tolerance for the mistakes of loved ones, leaving enough time to discuss the interpersonal problems of any family member and especially – the adopted child, behave adequately in a critical situation in which the child feels personally valuable to parents. It is concluded that it is necessary to study the processes in the foster fami-

ly that ensure its resilience and through which the family as a whole is aware of the range of resources available (external and internal), used adequately to the situation of raising an orphaned child.

Keywords: human resilience, family resilience, professional foster family, foster parents, composition of the foster family, stages of family development.

Связь жизнеспособности, коммуникативной толерантности и рефлексии студентов гуманитарных вузов

*С. Н. Морозюк¹, Ю. В. Морозюк², И. А. Горбенко³,
Л. А. Зарубина⁴, Е. С. Кузнецова⁵*

¹ *ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет»
(МПГУ), Москва, Россия, 7085963@mail.ru*

² *ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет»
(МПГУ), Москва, Россия, 89268863933@mail.ru*

³ *ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет»
(МПГУ), Москва, Россия, ia.gorbenko@mpgu.su*

⁴ *ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Иркутск,
Россия, lilianaz2011@mail.ru*

⁵ *МБУ ДО ДТДМ «Истоки», Сергиев Посад, Россия, e_kuznetsoffa@mail.ru*

Статья посвящена изучению связи рефлексии студентов гуманитарных вузов с их жизнеспособностью и коммуникативной толерантностью. В студенчестве молодые люди приобретают базовые знания и навыки, необходимые для осуществления своей будущей профессии. Формирующаяся система ценностей и мировоззренческие установки на этом этапе жизни определяют содержание и направленность социальной активности, проявляющиеся как в общественно-полезной, социально-значимой деятельности, так и в антисоциальных формах поведения. В этом аспекте особую значимость для профессионального и личностного роста, повышения жизнеспособности личности в постоянно и быстро меняющемся мире приобретает коммуникативная компетентность и коммуникативная толерантность. Перед наукой и практикой сегодня особенно остро стоит важнейшая задача поиска ресурсов и факторов развития коммуникативной компетентности, социальной толерантности, значительно повышающих жизнеспособность личности. Мы выдвинули предположение, что особая рефлексия (саногенная) является одним из важнейших факторов развития коммуникативной компетентности и социальной толерантности. В данной статье представлены результаты проверки гипоте-

зы о взаимосвязи коммуникативной компетентности, толерантности, жизнеспособности и рефлексии студентов гуманитарных вузов.

Ключевые слова: рефлексия, саногенная рефлексия, патогенная рефлексия, жизнеспособность личности, адаптация, коммуникативность, коммуникативная толерантность, межкультурное общение.

Введение

В связи с интеграцией России в мировое экономическое и культурное пространство, расширяются и качественно изменяются международные связи. С развитием современных технологий и увеличением объемов информации, межкультурная коммуникативная компетенция становится одним из важнейших условий востребованности специалиста на рынке труда. Развитие межкультурной коммуникативной компетентности представляет собой не только сложный когнитивный процесс, но и процесс, связанный с развитием сознания, когда значения, закрепленные в языке, в национальной культуре, присваиваются как личностные смыслы. Освоение компетентности такого рода обеспечивается применением специфических принципов: познания и учета культурных универсалий, культурно связанного изучения родного и иностранного языков, этнографичности, речеповеденческих стратегий, осознаваемости и «переживаемости», управления собственными психологическими состояниями (Е. М. Верещагин, В. Г. Костомаров, С. Г. Тер-Минасова, Д. Трагер, Э. Холл.).

Полагаем, что это не может не повышать общий уровень жизнеспособности личности. Осваивая коммуникативную компетентность в таком аспекте и на таких принципах, личность закладывает фундамент своего психологического, социального и физического благополучия. С другой стороны, благодаря жизнеспособности актуализируются внутриличностные ресурсы человека в постоянно меняющейся социальной среде, в трудных жизненных обстоятельствах. Система ценностей, позитивные социально-психологические установки, по отношению к различным сферам жизни человека, в том числе к общению и совместной деятельности, способствуют выбору конструктивных поведенческих программ, адекватных социальному контексту и ценностям самой личности.

В этой связи особенно актуальным становится поиск ресурсов, факторов и средств, обеспечивающих освоение коммуникативной компетентности, межнациональной, этнической толерантности. Важное место здесь занимает принцип рефлексивности, который имеет особый набор функций в контексте обучения межкультурному общению.

В настоящее время в научных исследованиях рефлексия достаточно интенсивно изучается как механизм саморазвития и самовыражения личности (Н. И. Гуткина, А. В. Карпов, С. Н. Морозюк, Т. О. Смолева, Н. В. Павлюченкова) [5, 8, 11, 14]. Рефлексивность рассматривается как способности личности осознавать себя, собственную профессиональную деятельность, переживания, факторы эффективности/неэффективности взаимодействия с окружающими (А. В. Карпов). Доказана ее значимость в актуализации стремления к личностному и профессиональному росту (И. Н. Семенов и С. Ю. Степанов) [13].

Применительно к подготовке студентов языковых вузов интерес к рефлексии вызван осознанием в обществе проблемы снижения коммуникативной культуры современного человека, неспособностью преодолеть эгоцентризм (этноцентризм) в ситуациях иноязычного межкультурного общения, возникающие трудности, ситуации коммуникативной неопределенности. Об этом свидетельствуют работы авторов И. А. Зимней, А. К. Марковой, В. С. Леднева, Н. Д. Никандрова, М. В. Рыжакова, А. И. Уман [4, 6, 15].

Мы полагаем, что процесс подготовки студентов к межкультурной коммуникации будет успешным, если будет конкретизирован статус рефлексии как психического процесса, обеспечивающего успешность общения, и повышающего жизнеспособность в данном контексте.

Согласно А. В. Махначу, жизнеспособные индивиды ощущают себя более уверенными в том, что они могут успешно совладать с неблагоприятным, неблагоприятными условиями и часто используют набор стратегий, как правило, эмоционально ориентированных и направленных на решение проблем. Такой набор стратегий (как им кажется) является достаточным для достижения поставленных ими цели. Но, обращаясь к концепции саногенного мышления, мы можем констатировать, что такие стратегии могут носить и патогенный характер, так как носят эмоционально-ориентированный характер проявления, что в дальнейшем, возможно, сформирует зависимость от переживания различных эмоциональных состояний [7].

С. Н. Морозюк отмечает, что рефлексия, как сознательная активность, деятельность, протекающая на высшем уровне психической активности человека, способна вывести его поведение за пределы динамических образований, ставших патогенными, изменить стереотипы мышления как программы патогенного мышления, перестроить умственное поведение, способствующее возникновению и закреплению защитных форм поведения [8].

Материал и методы

Исследование проводилось на базе Московского педагогического государственного университета (г. Москва) и Евразийского лингвистического института (филиал Московского государственного лингвистического университета) (г. Иркутск). В исследовании приняли участие 156 студентов в возрасте 19–21 года. В качестве методик исследования выступали:

1. Проективный тест «Когнитивно-эмотивный тест» (Ю. М. Орлов, С. Н. Морозюк);
2. Методика «Жизнеспособность взрослого человека» (А. В. Махнач);
3. Методика диагностики коммуникативной толерантности (В. В. Бойко).

Теория

Вопрос о жизнеспособности впервые в своих трудах поставил российский ученый-энциклопедист А. А. Богданов. Под этим понятием автор подразумевал способность живого существа к жизни, его возможность продлить свое существование. Наиболее активно исследованием жизнеспособности занимались такие известные ученые, как Э. Ф. Зеер, О. А. Кондратенко, А. И. Лактионова, Д. Леонтьев, А. В. Махнач, Е. А. Рыльская, Э. Глазерсфельд, С. Г. Кара-Мурза, П. Тиллих, С. В. Троицкий, G. Bonanno, A. Hains, J. Kidd, Q. Q. Tiet, M. Ungar, G. Wagnild, E. E. Werner, A. J. Zautra и другие. Необходимо отметить, что исследованием жизнеспособности личности студента занимаются немногие ученые. К наиболее известным на сегодняшний день относятся исследования Л. И. Афанасьевой, И. М. Ильинского, О. А. Кондратенко, С. В. Котовской, М. Ш. Непомнящей, Н. М. Ноговицыной. Жизнеспособность студента – это «многоуровневое интегративное качество личности, включающее в себя: на индивидуальном уровне – адаптивные свойства; на личностном – духовно-ценностные ориентации, морально-нравственные установки взгляды и чувства, творческую направленность личности; на индивидуальном – качественно своеобразное проявление потенциальных свойств жизнеспособности, присущее каждому молодому человеку как уникальной личности» (В. Г. Буреаева). В качестве необходимого условия формирования жизнеспособности студента называется становление его профессиональной компетентности (Е. Н. Байдашева).

Показателем профессиональной компетентности является профессиональное мышление, которое начинает формироваться у сту-

дента в процессе обучения в вузе. В этой связи ключевой компетенцией специалиста в условиях поликультурного пространства, каковым является современное общество, становится рефлексивная компетенция, формированию которой необходимо уделять особое внимание на всех этапах обучения (В. Г. Богин, А. В. Карпов А. И. Уман и др.) [2, 5, 15].

Межкультурная коммуникация субъектов образования в условиях глобального информационного поля рассматривается на современном этапе как приоритетное направление в подготовке специалистов, способных к диалогическому рефлексивному сотрудничеству.

Анализ теоретических подходов и экспериментальных данных исследований феноменов жизнеспособности личности, коммуникативной толерантности, компетентности и возможностей саногенной рефлексии в развитии личности, позволил нам выдвинуть следующее предположение.

Гипотеза. Саногенная рефлексия является одним из важнейших факторов, способствующих освоению коммуникативной компетентности, коммуникативной толерантности и развитию жизнеспособности личности.

В данной статье представлены результаты эмпирического исследования связи рефлексии с коммуникативностью, коммуникативной толерантностью и показателями жизнеспособности личности студента.

Результаты

После проведения эмпирического исследования с помощью представленных выше методов и методик исследования, нами были проанализированы полученные результаты. Корреляция защитной рефлексии у респондентов с выраженностью их показателей жизнеспособности (по г Спирмену) отображена в таблице 1.

Таблица 1 демонстрирует наличие существенно-значимой обратной связи самооффективности студентов с ментальной агрессией против себя ($-0,32$). Это свидетельствует о том, что лицам с высоким уровнем самооффективности не свойственна ментальная агрессия против себя как рефлексивная защита.

Эта же закономерность прослеживается и в наличии отрицательной связи объема защитной рефлексии от переживания обиды с настойчивостью ($-0,28$). Т. е. чем менее обидчив человек, тем более он настойчив в достижении целей. А какую же защитную стратегию выбирает обидевшийся? Он уходит из ситуации, требующей своего решения. Не зря в народе говорят: «На сердитых воду возят».

Таблица 1

Связь показателей защитной рефлексии, жизнеспособности, коммуникативности, коммуникативной толерантности и иноязычной коммуникативной компетенции студентов гуманитарных вузов

Показатели КЭТ (по Ю. М. Орлову, С. Н. Морозюк)	Показатели жизнеспособности, коммуникативности и коммуникативной толерантности								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Объем защитной рефлексии от чувств-ва вины	0,12	0,24	0,07	0,21	-0,43*	0,13	0,16	0,27	0,06
Объем защитной рефлексии от чувств-ва стыда	0,08	0,09	0,05	0,03	-0,35*	0,07	0,26	-0,16	0,05
Объем защитной рефлексии от чувств-ва обиды	0,24	-0,28*	0,05	-0,20	-0,31*	-0,06	0,02	-0,14	0,07
Агрессия против других	0,15	-0,18	0,10	0,07	-0,21	-0,02	-0,07	-0,28*	0,06
Агрессия против себя	0,32*	-0,13	-0,09	0,08	-0,10	-0,18	0,02	-0,05	-0,25*
Рационализация обесценивания объекта	0,21	0,02	0,15	-0,02	0,14	-0,37*	-0,29*	-0,18	-0,25
Рационализация обстоятельствами	0,09	0,07	0,28*	0,19	0,01	0,21	0,06	-0,13	0,02
Защита от чувства вины	0,07	0,09	0,01	0,14	-0,34*	0,15	0,14	-0,25	-0,01
Защита от обиды	0,24	-0,25	0,02	0,03	-0,29*	-0,07	0,14	-0,18	0,01
Уход от ситуации	0,09	-0,19	-0,05	-0,28*	-0,30*	-0,18	-0,07	0,08	0,07
Санотное мышление	0,15	0,12	0,19	0,20	0,13	0,03	0,22	0,31*	0,06

Примечание: ** – при $p < 0,01$; * – при $p < 0,05$; 1 – самоэффективность, 2 – настоящий локус контроля, 3 – внутренний локус контроля, 4 – адаптация, 5 – духовная жизнь, 6 – социальные и семейные связи, 7 – коммуникативность, 8 – коммуникативная толерантность, 9 – иноязычная коммуникативная компетенция.

Чем чаще личность уходит от решения проблем, тем хуже адаптируется к социальным контекстам ($-0,28$). Не трудно спрогнозировать и снижение качества жизни, и общей жизнеспособности как следствие неправильной рефлексивной стратегии.

Таблица 1 демонстрирует наличие обратных существенно-значимых связей защитной рефлексии от обиды ($-0,31$), вины ($-0,43$), стыда ($-0,35$) с показателем духовной жизни. Это свидетельствует о том, что чрезмерная обидчивость, жертвенность, сопровождающаяся муками переживаний от вины, неадекватная социальной ситуации стыдливость, проявляющаяся в неуверенном, зависимом поведении, являются существенными препятствиями в духовном и нравственном развитии. Однако надо заметить, что не сами переживания вины, обиды и стыда блокируют развитие способности к духовному и нравственному развитию, а защитная патогенная рефлексия по поводу этих переживаний, о чем свидетельствуют данные, представленные в таблице (защита от обиды ($-0,29$), защита от вины ($-0,34$)). Вместо того, чтобы духовно расти, осваивать нравственные ценности, личность выбирает единственно важную и доступную для себя защитную стратегию ухода от ситуации, требующей своего решения.

Обнаружена существенно-значимая обратная связь показателя защитной рефлексии «рационализация обесценивание объекта» с показателем «социальные и семейные связи» ($-0,37$), т. е., чем менее свойственна субъекту межличностных отношений рефлексивная рационализация обесценивание объекта, тем крепче семейные и социальные связи. Отсутствие склонности к обесцениванию семейных традиций и радости общения позволяют личности опираться на свое ближнее окружение как ресурс в совладании со стрессом, что значительно повышает жизнеспособность личности.

Наличие статистически значимой связи показателя «саногенное мышление» с коммуникативной толерантностью ($0,31$) говорит о том, что лица, обладающие саногенным мышлением более терпеливы к людям, их вероисповеданию, этническим традициям, культурным ценностям. Они не проявляют агрессию против других.

Чем менее обидчивы респонденты, тем более упорны, дисциплинированы и настойчивы. Они мобилизуют когнитивные ресурсы, и действия для оказания влияния на то или иное событие, формируют адекватную самооценку и веру в свою эффективность.

Выводы

В ходе исследования подтвердилось наше предположение о существовании связи между коммуникативной компетентностью, комму-

никативной толерантностью, жизнеспособностью и рефлексией студентов гуманитарных вузов.

Установлено, что лицам с высоким уровнем самооффективности не свойственна ментальная агрессия против себя как рефлексивная защита.

Выявлено, что чем менее обидчив человек, тем более он настойчив в достижении целей.

Личность с высоким уровнем защитной рефлексии от переживания обиды выбирает в качестве основной защитной стратегии уход из ситуации, требующей своего решения, что значительно снижает ее жизнеспособность.

Защитная, патогенная рефлексия от переживаний обиды, стыда и вины затрудняет процесс нравственного становления и духовного развития.

Установлено, чем менее свойственна субъекту межличностных отношений рефлексивная рационализация обесценивание объекта, тем крепче семейные и социальные связи. Отсутствие склонности к обесцениванию семейных традиций и радости общения позволяют личности опираться на свое ближнее окружение как ресурс в совладании со стрессом, что значительно повышает жизнеспособность личности.

Лица, обладающие саногенным мышлением более терпеливы к людям, их вероисповеданию, этническим традициям, культурным ценностям. Они не проявляют агрессию против других.

Эмпирические данные, полученные в ходе исследования, позволяют считать правомерной гипотезу о том, что саногенная рефлексия является фактором развития коммуникативной компетентности, толерантности к культурному разнообразию и повышения жизнеспособности личности. Эта гипотеза ждет своей проверки в процессе экспериментального исследования.

Литература

1. Богданов А. Борьба за жизнеспособность. М.: Новая Москва, 1927.
2. Богин В. Г. Обучение рефлексии как способ формирования творческой личности. URL: <http://school-1.ru/articles/obuchenie-refleksii-kak-sposob.htm>.
3. Зеер Э. Ф. Социально-психологические аспекты развития жизнеспособности и формирования жизнестойкости человека // Педагогическое образование в России. 2015. № 8. С. 69–76.
4. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.

5. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
6. Кондратенко О. А. Воспитание жизнеспособности студента вуза в условиях гуманизации образования // Мир науки, культуры, образования. 2011. № 6. С. 102–105.
7. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
8. Морозюк С. Н. Саногенный стиль мышления. Управление эмоциями. М.: Прометей, 2006.
9. Непомнящая М., Белкова И. Жизнеспособность: теоретические аспекты проблемы. URL: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2013/Psihologia/9_122035.doc.htm (дата обращения: 02.12.2019).
10. Орлов Ю. М., Морозюк С. Н. Когнитивно-эмотивный тест. М., 1999.
11. Павлюченкова Н. В. Саногенная рефлексия как фактор развития эмоциональной компетентности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008.
12. Психология. Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990.
13. Семенов И. Н., Степанов С. Ю. Рефлексия в организации творческого мышления и саморазвития личности // Вопросы психологии. 1983. № 2. С. 35–42.
14. Смолева Т. О. Развитие педагогической рефлексии. Иркутск, 2005.
15. Уман А. И. Технология организации рефлексивного дискурса в учебном процессе // Образование и общество. 2008. № 6. С. 42–45.

The relationship of resilience, communicative tolerance and reflection of students of humanitarian universities

S. N. Morozyuk¹, Y. V. Morozyuk², I. A. Gorbenko³, L. A. Zarubina⁴, E. S. Kuznetsova⁵

Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia, 7085963@mail.ru

Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia,

89268863933@mail.ru

Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia,

ia.gorbenko@mpgu.su

Irkutsk Technical School of the Food Industry, Irkutsk, Russia,

lilianaz2011@mail.ru

Palace of creativity of children and youth “Istoki”, Sergiev Posad, Russia,

e_kuznetsoffa@mail.ru

The article is devoted to the study of the relationship of reflection of students of humanitarian universities with their resilience and communicative tolerance. As students, young people acquire the basic knowledge and skills necessary for the implementation of their future profession. The emerging system of values and worldview attitudes at this stage of life determine the content and direction of social activity, manifested both in socially useful, socially significant activities, and in antisocial forms of behavior. In this aspect, communicative competence and communicative tolerance are of particular importance for professional and personal growth, increasing of the individual resilience in a constantly and rapidly changing world. Today, science and practice are particularly faced with the most important task of finding resources and factors for the development of communicative competence, social tolerance, which significantly increase the individual resilience. We have suggested that special reflection (sanogenic) is one of the most important factors in the development of communicative competence and social tolerance. This article presents the results of testing the hypothesis about the relationship of communicative competence, tolerance, resilience and reflection of students of humanitarian universities.

Keywords: reflection, sanogenic reflection, pathogenic reflection, personal resilience, adaptation, communication skills, communicative tolerance, intercultural communication.

Особенности ценностных ориентаций и жизнестойкости молодежных лидеров в процессе профессионального становления

А. А. Ощепков

*ФБГОО ВО «Дмитровградский инженерно-технологический институт – филиал ФГАОУ ВПО „Национальный исследовательский ядерный университет «Московский инженерно-физический институт»»,
Ульяновская область, г. Дмитровград, Россия, vvf-19934@yandex.ru*

В современном обществе всегда актуальными остаются проблемы, связанные с лидерством, то есть такими проявлениями человека, которые двигают социальную систему по пути развития. Особенно важным для лидера становится развитие гармоничной личности, что важно для их позитивной ориентации. В этом плане, необходимым видится изучение личностных особенностей молодежи, поскольку именно в молодом возрасте лидерство получает свое оформление в конкретных людях. А для изучения личности важным представляется изучение таких интегративных характеристик как ценностные ориентации и жизнестойкость, поэтому и было проведено эмпирическое исследование особенностей систем ценностных ориентаций и жизнестойкости молодежных лидеров. В результате было выявлено, что молодежные лидеры ориентированы в большей мере на социальный успех, и более уверены в своих действиях. А более высокий уровень общей жизнестойкости свидетельствует о том, что молодые люди с более выраженными лидерскими способностями, лучше выдерживают стрессовые ситуации не снижая общей продуктивности собственной деятельности.

Ключевые слова: ценностные ориентации, жизнестойкость, молодежь, лидерство.

В настоящее время исследование особенностей процесса становления лидерских качеств приобретает особую важность, как с учетом

традиционных, так и современных концепций лидерологии. В литературных научных источниках по педагогике, психологии и социологии лидерство представлено как социально-психологический феномен отношения доминирования и подчинения в социальной группе, определяющийся субъективными и объективными факторами. При этом лидером выступает самый авторитетный член группы, который оказывает наибольшее влияние на ход социальных процессов. В данных работах также подчеркивается неформальность лидера, стихийное формирование его авторитета [7]. В большинстве современных теорий указывается, что лидерство — это такое социальное явление, которое так или иначе сопровождает людей и проявляется в их взаимоотношениях. Лидер в значительной мере воздействует на самоорганизацию группы, становление групповых установок и ценностей, поведенческие особенности последователей. Поэтому личность лидера и непосредственно сам феномен лидерства издавна привлекают внимание исследователей, и особый интерес в рамках данной проблемы представляет изучение таких интегративных компонентов личности как система ценностных ориентаций личности и особенности ее жизнестойкости.

Ценностные ориентации личности являются важнейшим феноменом, исследуемым гуманитарными дисциплинами — философией, психологией, педагогикой и др. В наши дни проблема ценностных ориентаций приобретает особую значимость, так как именно они определяют функционирование и развитие личности [1, 2, 5, 11].

Систему ценностей гармоничной личности можно связать с осуществлением развития и восхождения личности в обществе. Воплощение ценности происходит посредством ценностной детерминации, ориентации, регулирования, контроля и оценке на их основании. Этапность в воплощении системы ценностей соответствует общей периодизации в индивидуальном развитии. Ход движения в направлении предначертанной самореализации осуществляют согласно предрасположению личности в ходе поиска в ней своего места в обществе [4].

Взгляд на систему ценностных ориентаций личности как самореализационное начало человека позволяет предположить, что молодые люди с выраженными лидерскими качествами будут обладать особой системой ценностных ориентаций. А поскольку система диспозиций выстроена иерархически, то также можно предположить, что особенности системы ценностных ориентаций коррелируют с особенностями системы социальных установок. На уровне социальных установок, определяющей для личности диспозицией, выступает жизнестойкость личности, а скоррелированность систе-

мы ценностных ориентаций и структуры жизнестойкости личности позволяет рассматривать молодежных лидеров как личностей с гармонично организованной системой диспозиций.

Начало научной разработки феномена жизнестойкости было положено С. Мадди, который пришел к определению жизнестойкости как диспозиции, включающей в себя три структурных компонента, такие как вовлеченность, контроль и принятие риска, являющиеся социальными установками [8]. В современных эмпирических исследованиях жизнестойкость выступает как система социальных установок личности, повышающая личностный адаптационный потенциал [8, 12]. При этом, структурные компоненты жизнестойкости определяют индивидуальные особенности ее проявления, выражаясь в стремлении к самореализации, более реалистичном восприятии окружающей действительности, и образуя способность более устойчивой саморегуляции социального поведения [10, 11].

В связи с вышесказанным, нам представляется необходимым проверка гипотезы о взаимосвязи системы ценностных ориентаций, компонентов жизнестойкости и уровня лидерских способностей молодежи.

Отсюда вытекают следующие задачи.

1. Организовать эмпирическую часть исследования ценностных ориентаций, лидерских качеств, компонентов жизнестойкости личности молодежи.
2. Проанализировать структуру ценностных ориентаций и жизнестойкости личности молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, и молодежи, с низким уровнем лидерских способностей.
3. Интерпретировать выявленные особенности ценностных ориентаций и жизнестойкости личности у молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, и молодежи, с низким уровнем лидерских способностей.

Эмпирическая часть исследования выполнена на базе Димитровградского инженерно-технологического института – филиала Национального исследовательского ядерного университета «Московский инженерно-физический институт» в г. Димитровграде Ульяновской области. В исследовании приняло участие 54 студента в возрасте 18–20 лет, среди них 27 юношей и 27 девушек. Основным критерием разделения испытуемых на выборки были результаты теста «Диагностика лидерских способностей» Е. И. Жарикова, Е. Л. Крушельницкого, диагностирующие уровень лидерских способностей. В сформированных таким образом выборках проводился сравни-

тельный анализ структур ценностей и компонентов жизнестойкости личности.

В исследовании использовался ценностный опросник Ш. Шварца, ориентированный на измерение мотивационных доменов, определяющих наиболее значимые ценностные ориентиры жизнедеятельности человека, тест жизнестойкости С. Мадди, адаптированный Д. А. Леонтьевым и Е. И. Рассказовой, направленный на выявление основных компонентов жизнестойкости личности [9].

С целью анализа систем ценностных ориентаций молодых людей, принимавших участие в эмпирическом исследовании, нами было проведено сравнение среднегрупповых значений ценностей у молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, и молодежи, с низким уровнем лидерских способностей, с использованием статистического t-критерия Стьюдента. С целью удобства изложения материала в дальнейшем будут использоваться аббревиатуры: МВЛ – молодежь, с высоким уровнем лидерских способностей, МНЛ – молодежь, с низким уровнем лидерских способностей. Интерпретация результатов проводилась по значимым различиям лидерских способностей в изучаемых группах молодежи. В результате, были обнаружены статистически значимые различия значений ценностей Наслаждения ($t_{эмп} = 2,57$ при $p < 0,01$), Достижения ($t_{эмп} = 2,70$ при $p < 0,01$), Социальная власть ($t_{эмп} = 2,35$ при $p < 0,05$), Самоопределение ($t_{эмп} = 3,09$ при $p < 0,01$), которые выше в группе молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей и статистически значимые различия значений ценностей Социальная культура ($t_{эмп} = 2,21$ при $p < 0,05$), Духовность ($t_{эмп} = 2,14$ при $p < 0,05$), которые выше в группе молодежи, с низким уровнем лидерских способностей (таблица 1).

Более высокие оценки ценностей достижения и социальной власти у молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, могут свидетельствовать об ориентации на социальное уважение. При этом ценности достижения подчеркивают активное проявление компетентности в непосредственном взаимодействии, в то время как ценности власти подчеркивают достижение или сохранение доминантной позиции в рамках социальной системы. С другой стороны, менее значимая ориентация на ценности достижения и социальной власти молодежью, с низким уровнем лидерских способностей, может свидетельствовать о меньшей направленности на успех и меньшей степени амбициозности. Ценности достижения и социальной власти по Ш. Шварцу относятся к сфере самовозвышения.

Более высокие оценки наслаждения и самоопределения молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, могут свидетельствовать о том, что индивиды, принадлежащие одной и той же

Таблица 1

Сравнение среднегрупповых значений ценностей молодежи с высоким уровнем лидерских способностей и молодежи с низким уровнем лидерских способностей полтора

№ п/п	Ценности	Среднегрупповые значения		$t_{эмп}$
		МВЛ	МНЛ	
1	Наслаждение	11,57	8,14	2,5730**
2	Достижения	22,85	18,42	2,7050**
3	Социальная власть	17,71	12,85	2,3574*
4	Самоопределение	33,14	27,28	3,0963**
5	Стимуляция	13,85	13,28	0,4296
6	Конформизм	13,42	15,42	0,9570
7	Социальность	37,00	34,42	0,6439
8	Безопасность	30,28	28,14	0,7572
9	Зрелость	32,28	32,28	0,0000
10	Поддержка традиций	15,14	15,14	0,0743
11	Социальная культура	20,14	25,42	2,2177*
12	Духовность	17,28	20,14	2,1483*

Примечание: * – значимые различия при $\rho < 0,05$; ** – значимые различия при $\rho < 0,01$.

социальной группе, довольно значительно отличаются в ценностных приоритетах. Эти различия отражают их личный опыт, социальный статус и влияние культуры.

Далее, с целью анализа компонентов жизнестойкости молодых людей, принимавших участие в эмпирическом исследовании, нами было проведено сравнение среднегрупповых значений компонентов жизнестойкости и общего уровня жизнестойкости у молодежи с высоким уровнем лидерских способностей, и молодежи, с низким уровнем лидерских способностей. Использовали статистический t-критерий Стьюдента, и также особое внимание уделяли значимым различиям компонентов жизнестойкости, что могло бы свидетельствовать о взаимосвязи уровня жизнестойкости и лидерских способностей.

В результате сравнительного анализа в группах молодежи было обнаружено значимое статистическое различие в компоненте жизнестойкости «контроль» ($t_{эмп} = 2,91$ при $\rho < 0,01$), значимость которо-

го выше в группе молодежи с высоким уровнем развития лидерских способностей. Общий уровень жизнестойкости в группе молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, также оказался выше по сравнению с группой молодежи, с низким уровнем лидерских способностей ($t_{\text{эмп}} = 2,39$ при $p < 0,05$) (таблица 2).

Таблица 2

Сравнение среднегрупповых значений компонентов жизнестойкости молодежи с высоким уровнем лидерских способностей и молодежи с низким уровнем лидерских способностей

Компоненты жизнестойкости	МВЛ	МНЛ	$t_{\text{эмп.}}$
Вовлеченность	38,14	34,14	0,8977
Контроль	37,14	31,28	2,9157**
Принятие риска	19,28	18,42	0,3752
Общий уровень жизнестойкости	108,14	83,85	2,3993*

Примечание: * – значимые различия при $p \leq 0,05$; ** – значимые различия при $p \leq 0,01$.

Высокий показатель контроля определяется Д. А. Леонтьевым как убежденность молодежи, в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Такой человек контролирует ситуацию настолько, насколько это необходимо, ставит труднодостижимые цели и стремится их реализовать. Стоит отметить, что низкий уровень контроля укрепляет веру человека в своей беспомощности, в связи с чем, он будет стремиться к комфорту и безопасности, будет готов рисковать, только когда гарантия успеха превышает гарантию провала.

Более высокий общий уровень жизнестойкости у молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, характеризуется общительностью, открытостью личности внешнему миру, раскованностью в проявлениях чувств, самобытностью, уникальностью, как для себя, так и для окружающих.

Отметим, что молодежь с низким общим уровнем жизнестойкости стремится к размеренной спокойной жизни, сожалеет о прошлом, ощущает, что жизнь проходит мимо, имеет раздражительность по поводу резких перемен. Низкий уровень жизнестойкости порождает чувство отверженности, ощущение себя «вне» жизни.

Таким образом, с учетом вышесказанного, можно сделать следующие выводы.

1. У молодежи с высоким уровнем лидерских способностей более выражена ориентация на социальный успех и взаимодействие с людьми как в своем окружении, так и в социальном окружении вне своей среды. У молодежи с низким уровнем лидерских способностей, данные ориентации менее выражены, что может выступать обстоятельством, понижающим уровень компонентов жизнестойкости.
2. Сочетание более выраженных ценностей достижения и социальной власти у молодежи, с высоким уровнем лидерских способностей, формируют самокомпенсирующую систему самовозвышения, а ее взаимосвязь с высоким уровнем компонента жизнестойкости вовлеченности в собственную деятельность образуют позитивную превентивную систему личности в плане повышения уровня внутренних жизненных ресурсов. Можно предположить, что контроль собственной деятельности позволяет повышать общий уровень жизнестойкости и выступает как уверенность молодежи, в том, что сопротивление влияет на результат их действий.
3. Общий уровень жизнестойкости у молодежи с высоким уровнем лидерских способностей, говорит о способностях личности выдерживать стрессовые ситуации, при этом сохранять внутреннюю уверенность и сбалансированность, не снижая успешность в деятельности. Молодежь с низким общим уровнем жизнестойкости отличается низкой общительностью, испытывает высокую тревожность и неудовлетворенность своей жизнью. У личности существует убежденность в том, что жизнь неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна. Молодежь с высоким общим уровнем жизнестойкости менее зависима от ситуации и мнения окружающих людей, молодежь с низким общим уровнем жизнестойкости предпочитает не задумываться о своем будущем, цели выдвигает ситуативно и несамостоятельно.

Литература

1. Алифанов С. А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. 1991. № 3. С. 90–98.
2. Андриянченко Е. Г. Теоретический анализ проблемы лидерства в зарубежной социальной психологии // Молодой ученый. 2012. № 10. С. 256–261.

3. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2009.
4. Васильева Т. В. Проблема формирования ценностных ориентаций студентов // Вестник Кемеровского государственного университета. 2014. № 2 (58). Т. 2. С. 87–91.
5. Закревская О. В. Особенности ценностных ориентаций старших подростков // Система ценностей современного общества. 2013. № 29. С. 97–103.
6. Иваненков С. П., Кусжанова А. Ж. Ценностные и социальные ориентиры молодежи Оренбургской области // Ученые записки Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы. 2014. № 1. Т. 21. С. 53–58.
7. Кудзиева Ф. С. Механизмы становления ценностных ориентаций подрастающего поколения в условиях трансформации семьи // Известия Саратовского университета. Новая сер. «Социология. Политология». 2014. Т. 14. № 2. С. 61–65.
8. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости М.: Смысл, 2006.
9. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция М.: ЦСПиМ, 2013.
10. Delahajj R., Gaillard A. W., Dam K. Hardiness and the response to stressful situations: Investigating mediating processes // Personality and Individual Differences. 2010. V. 49. Iss. 5. P. 386–390.
11. Kudinov S. I., Kudinov S. S., Kudinova I. B., Belousova S. S. The axiological orientation of students' personalities // Psychology in Russia: State of the Art. 2018. V. 11. Iss. 1. P. 95–105. doi: 10.11621/pir.2018.0108.
12. Maddi S., Koshaba D., Persico M., Lu J., Harvey R., Bleeker F. The personality construct of hardiness: Relationships with comprehensive tests of personality and psychopathology // Journal of Research in Personality. 2002. V. 36. P. 72–85.

The features of values orientations and hardiness of young leaders in the process of professional formation

A. A. Oshchepkov

Department of humanities sciences of Dimitrovgrad engineering-technological Institute – branch of National research nuclear university “Moscow engineering-physical Institute”, Dimitrovgrad, Russia, sladkod@yandex.ru

In the contemporary society the problems connected to leadership stay always relevant, that is the problem of such human phenomenon which move

the social system on the way of development. The development of harmonious personality becomes particularly important for leader that is vital for their positive orientation. In this aspect, the study of personal features of young people is seen as necessary because it is exactly in the young age leadership gets its execution in concrete people. And for studying personality is presented important studying such integrated characteristics as values orientations and hardiness. For this reason the empirical study of values orientations and hardiness of young leaders was conducted. As a result, it was revealed that young leaders are oriented, to a greater extent, to social success, and are more sure in own actions. And higher level of total hardiness indicates that young men with higher leader ability better withstand stressful situations without decreasing total productivity of own activity.

Keywords: values orientations, hardiness, youth, leadership.

Профессиональная жизнеспособность: индивидуальный и организационный аспекты

О. А. Плющева

Институт психологии РАН, Москва, Россия, plolal@yandex.ru

Профессиональная жизнеспособность – многосложный конструкт, имеющий стабильные и динамичные элементы, способные изменяться под тем или иным воздействием. Внимательное изучение ее структуры – ее уровней, факторов, индивидуальных и организационных компонентов – дает возможность подобрать наиболее точные инструменты, способствующие ее поддержанию и развитию. Проведенное исследование указывает на взаимосвязь общей и профессиональной жизнеспособности, и соотношение объективной и субъективной оценки ее выраженности у трудовых субъектов. Показана взаимосвязь социально-психологического благополучия организационной среды, стажа, профессионального статуса, карьерной мотивации и жизнеспособности специалиста, оказывающая влияние на способность людей и организаций к преодолению сложных жизненных и рабочих ситуаций.

Ключевые слова: профессиональная жизнеспособность, организация, организационный лидер, специалист, волонтер, стажер.

Изучение феномена жизнеспособности человека становится все более востребованными в психологии. Это понятие, введенное в естественно-научную сферу из технической, представляет собой сложный комплекс различных защитных факторов и процессов, важных для понимания феноменов здоровья и качества жизни. Жизнеспособность в целом – это баланс факторов защиты и риска, которые делают человека более устойчивым к неблагоприятным событиям и приводят к положительным результатам его развития.

Понимание жизнеспособности получило свое развитие в рамках системно-экологической концепции жизнеспособности человека

и семьи в работах А. В. Махнача, в них выделяется шесть взаимосвязанных компонентов жизнеспособности человека: самоэффективность, настойчивость, совладание и адаптация, внутренний локус контроля, духовное развитие, выстраивание социальных взаимосвязей [7, 8]. Компонентная модель жизнеспособности человека позволяет изучать исследуемый феномен в многомерном, многоуровневом представлении, широко раскрывающем его психологическое содержание.

В ходе анализа современной литературы по тематике нашего исследования было обнаружено, что целью большинства исследований является изучение роли индивидуальной жизнеспособности в жизнеспособности организации, а также обнаружение посреднической роли тех или иных компонентов между индивидуальной жизнеспособностью и организационной [14, 17]. Для современного этапа развития представлений о феномене жизнеспособности профессионала характерно сосуществование разных парадигм: классической, ориентированной на познание простых адаптирующихся систем; неклассической, фокусирующей внимание на системах более сложных, саморегулирующихся и постнеклассической, которая призвана познавать системы сверхсложные, функционирующие в режиме саморазвития, самоорганизации, неравновесной динамики [13]. В последние десятилетия теме жизнеспособности профессионала посвящены книги [15], разделы [3, 16], статьи [1, 2, 4, 5, 6, 18].

Рассматривая жизнеспособность в рамках организационной среды, мы считаем, что следует принимать во внимание объемное и комплексное рассмотрение ее структуры, с учетом понимания особенностей которыми обладает организация, для поддержания устойчивости своего положения, специфики тех рисков, которым она подвергается, индивидуальных особенностей, которыми обладают ее сотрудники (в том числе лидеры организации) и партнеры, могущие оказать на нее влияние, а также специфики их межличностного группового взаимодействия.

Цель исследования — изучение особенностей и характеристик жизнеспособности специалиста в организационной среде, которые могут указать на дефицит или ресурсность человека и окружающей его среды, определить направление поддержки, коррекции или развития жизнеспособности специалиста и организационной структуры, в которой он осуществляет свою деятельность.

Под *профессиональной жизнеспособностью* мы понимаем способность субъектов трудовых процессов к эффективному осуществлению и развитию своей деятельности вопреки воздействию неблагоприятных факторов.

Жизнеспособность специалиста мы определяем как интегративное психическое образование, в состав которого входят индивидуально-психологические свойства личности и совокупность профессиональных способностей и качеств, способствующие эффективному использованию и управлению внутренними и внешними ресурсами (профессиональной среды и социального окружения) для адаптации, восстановления, выполнения профессиональных задач и дальнейшего развития, в том числе в сложных условиях труда.

Проведенный анализ литературы по проблеме жизнеспособности человека, группы и организации позволил нам выделить структуру, на которую будем опираться при изучении феномена профессиональной жизнеспособности [10]:

- а) уровни профессиональной жизнеспособности – организационный, групповой (или межличностный) и индивидуальный;
- б) факторы риска и факторы защиты жизнеспособности;
- в) компоненты жизнеспособности субъектов труда на уровне организации, группы (и групповых лидеров) и индивидов.

На организационном уровне жизнеспособность включает: способность организации адаптироваться в сложных условиях, умение восстанавливаться после неблагоприятных событий и способность поддерживать выполнение желаемых достижений, несмотря на оказываемое давление.

На групповом или межличностном уровне выделяется два основных индикатора жизнеспособности: характеристики сетей контактов, межличностных отношений и особенности лидерства.

На индивидуальном уровне жизнеспособность – это наличие определенных знаний, умений, навыков и опыта, обеспечивающих возможность выживать в трудных профессиональных ситуациях; особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, обеспечивающий ситуационную адаптацию; потенциальная возможность личности, обеспечивающая успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии; личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности.

Анализ факторов риска и защит и компонентов жизнеспособности на каждом из трех уровней дает возможность предотвратить неблагоприятные последствия и восстановиться, несмотря на сложные условия труда.

Итак, в результате изучения современной литературы по данной теме, мы предполагаем, что:

1. Общая жизнеспособность человека и его профессиональная жизнеспособность как субъекта трудовой деятельности взаимосвязаны. Хорошо сформированная жизнеспособность человека в общесоциальном и личностном контекстах его жизни будет способствовать укреплению его жизнеспособности в профессиональной сфере. Профессиональная жизнеспособность человека, как специалиста будет проявляться и способствовать его жизнеспособной позиции и в других сферах жизни.
2. Общая и профессиональная жизнеспособность будут отражаться в субъективной картине представлений специалистов о своей жизнеспособности, а также о жизнеспособности других субъектов трудового процесса.
3. Профессиональная жизнеспособность человека имеет устойчивые характеристики, но также подвержена влиянию различных факторов (социально-психологическая атмосфера в коллективе, должностные обязанности, стаж работы и пр.), что может приводить к изменению ее структуры и степени выраженности.
4. Профессиональная жизнеспособность может быть рассмотрена на трех уровнях: организационном, групповом и индивидуальном. Эти уровни взаимосвязаны и при изучении жизнеспособности того или иного субъекта трудового процесса необходимо рассматривать ее структуру на всех уровнях.
5. На каждом из уровней профессиональной жизнеспособности обнаруживается наличие двух факторов: факторов риска, повышающих уязвимость субъекта при тех или иных обстоятельствах и факторов защиты, позволяющих распределять и использовать ресурсы наиболее продуктивным образом.
6. Профессиональная жизнеспособность на каждом уровне характеризуется определенным составом компонентов, специфичным для каждого трудового субъекта.
7. Оценка уровней, факторов и компонентов профессиональной жизнеспособности трудовых субъектов дает возможность оценить вероятность ее изменений при выполнении специалистом профессиональной деятельности, а также помочь в подборе комплекса мероприятий, направленных на повышение эффективности и укрепление устойчивой, жизнеспособной позиции.

Для проверки перечисленных гипотез мы провели эмпирическое исследование, его результаты представлены нами в этой работе.

Эмпирическое исследование

Объект исследования – профессиональная жизнеспособность человека.

Предмет исследования – индивидуальный уровень профессиональной жизнеспособности, его компоненты, факторы риска и защиты.

Для реализации поставленной цели и проверки гипотез было осуществлено эмпирическое исследование, проведенное в четыре этапа. В соответствии с этапами исследования были поставлены следующие задачи:

1. Изучение особенностей понимания специалистами критериев, нарушающих их профессиональное благополучие и критериев его поддерживающих, которые могут быть соотнесены с уровнями, факторами и компонентами профессиональной жизнеспособности.
- 2А. Изучение индивидуально-психологических особенностей, способствующих формированию и поддержанию жизнеспособности, у специалистов, имеющих разный статус в организационной структуре, а также изучение взаимосвязи общей, профессиональной и субъективной жизнеспособности, и влияния на эти виды жизнеспособности социально-психологического климата в коллективе.
- 2Б. Составление портрета стажера, претендующего на работу в организации, в частности, особенностей, которые характеризуют его профессиональную жизнеспособность.
3. Выделение социально-психологических характеристик профессиональной жизнеспособности, которые могут помочь обнаружить дефицит или ресурсность определенных зон и определить направления поддержки, коррекции и развития жизнеспособности трудовых субъектов.

Выборка. Базой исследования выступила некоммерческая организация, предоставляющая услуги по оказанию информационной поддержки и психологической помощи по вопросам, связанным с проблемами онкологии, инсульта и паллиативного лечения. В исследовании приняли участие: 1) работники организации, выполняющие профессиональные обязанности в качестве штатных сотрудников (административный состав и рядовые сотрудники); 2) специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (волонтеры); 3) стажеры, претендующие на вакантные места и проходящие обучение в данной организации. Все специалисты имеют высшее профильное образование, опыт работы, при приеме в штат

или по договору о безвозмездном оказании услуг прошли собеседование, профотбор, дополнительное обучение. Общая выборка исследования составила 217 человек (N = 217, мужчины – 6,5%, женщины – 93,5%, средний возраст – 34,9).

Методы исследования. Для реализации поставленных задач были определены методы и методики исследования. Проведены анкетирование, тестирование и письменный опрос. В анкете респондентам предлагалось ответить на вопросы, касающиеся социально-демографических данных, а в разработанных опросниках – оценить уровень жизнеспособности организации, административного состава (лидеров), своих подразделений и себя, как специалистов данной организации, а также перечислить факторы, препятствующие или способствующие поддержанию их жизнеспособности. Для тестирования респондентов были отобраны 9 методик: тест «Жизнеспособность взрослого человека» А. В. Махнач; методика «Мотивация к карьере», А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер (адаптация – Е. А. Могилевкин); методика определения психологического климата коллектива А. Н. Лутошкина; экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе О. С. Михалюка, А. Ю. Шалыто; методика определения общей и социальной самоэффективности, М. Шеер, Дж. Маддукс (адаптация – А. В. Бояринцева); шкала настойчивости, А. Даквортс, К. Петерсон, М. Мэтьюс, Д. Келли (адаптация – Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин); методика исследования локуса контроля Дж. Роттера (адаптация – О. П. Елисеев); методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях», Н. Эндлер, Дж. Паркер (адаптация – Т. Л. Крюкова); краткий индекс самоактуализации Э. Джоунс, Р. Крэндалл.

Для обработки полученных результатов были использованы методы контент-анализа, корреляционного анализа и факторного анализа. Статистическая обработка результатов проводилась с помощью программы MS Excel 2007 и IBM SPSS Statistics 23.0.

Результаты исследования

На первом этапе исследования в рамках задачи изучения особенностей понимания специалистами критериев, нарушающих их профессиональное благополучие и критериев его поддерживающих, которые могут быть соотнесены с уровнями, факторами и компонентами профессиональной жизнеспособности, мы провели опрос 51 респондента (специалисты организации), было получено 129 ответов, для обработки полученных данных был применен метод контент-анализа [11].

По его результатам наибольшее количество упоминаемых в тексте ответов, заняли такие понятия как «атмосфера коллегиальности», «профессиональное совершенствование», «супервизия», определенные личностные черты специалистов, способности, умения и интересы, а также наличие у них гуманистических ценностей. Из личностных черт и способностей чаще всего упоминались стрессоустойчивость, спокойствие, умение слушать и соблюдать личностные границы, желание помогать людям, эмпатия. Кроме того были перечислены: комфортные условия работы, наличие хобби, семейной поддержки, возможность приобретать и применять имеющийся опыт, испытать чувство своей нужности и значимости для других людей, а также общение, вера и достаточный сон.

Можно говорить о том, что перечисленные категории являются наиболее значимыми для специалистов факторами защиты в ситуациях профессионального риска, способствующими сохранению их жизнеспособности как профессионалов. Полученные в эмпирическом исследовании результаты мы сопоставили с перечисленными выше уровнями жизнеспособности в профессиональной сфере (организационном, межличностном или групповом и индивидуальном) и факторам (риска и защиты). Более подробно результаты были представлены нами в предыдущих публикациях.

Выводы первого этапа исследования: субъективные представления специалистов о критериях, нарушающих и поддерживающих их профессиональное благополучие, могут быть сопоставлены со структурой профессиональной жизнеспособности, ее уровнями, факторами и компонентами. Это дает возможность говорить о субъективной картине жизнеспособности, как составляющей оценки профессиональной жизни субъекта трудового процесса.

На втором этапе исследования в рамках поставленных задач:

- 1) изучение индивидуально-психологических особенностей, способствующих формированию и поддержанию жизнеспособности, у специалистов, имеющих разный статус в организационной структуре, а также изучение взаимосвязи общей, профессиональной и субъективной жизнеспособности, и влияния на эти виды жизнеспособности социально-психологического климата в коллективе – было протестировано 106 респондентов: 53 штатных сотрудника (34 рядовых и 19 сотрудников административного состава (лидеров организации) и 53 волонтера;
- 2) составление портрета стажера, претендующего на работу в организации, в частности, особенностей, которые характеризуют его профессиональную жизнеспособность – было протестировано 60 респондентов (стажеров).

На втором этапе исследования были применены корреляционный анализ (метод коэффициента ранговой корреляции Спирмена) и эксплораторный факторный анализ [9, 12].

Корреляционный анализ, проведенный с целью изучения особенностей взаимосвязи компонентов жизнеспособности и социально-психологического климата, показал:

- В группе специалистов организации выявлена выраженная корреляционная связь между показателем «Общей жизнеспособности» человека и всеми ее компонентами («Самоеффективность» ($r=0,810$; $p<0,01$), «Настойчивость» ($r=0,763$; $p<0,01$), «Внутренний локус контроля» ($r=0,723$; $p<0,01$), «Совладание и адаптация» ($r=0,784$; $p<0,01$), «Духовность» ($r=0,486$; $p<0,01$), «Семейная поддержка» ($r=0,485$; $p<0,01$)) с показателями «Профессиональная жизнеспособность» ($r=0,495$; $p<0,01$) и «Карьерная мотивация» ($r=0,591$; $p<0,01$) с компонентами «Карьерная интуиция» ($r=0,555$; $p<0,01$) и «Причастность» ($r=0,429$; $p<0,01$)). Между показателями «Профессиональная жизнеспособность» и «Социально-психологический климат в коллективе» связь выражена только у специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, ($r=0,290$; $p<0,05$), особенно по показателю «Поведенческий компонент» ($r=0,370$; $p<0,01$). Значимой взаимосвязи показателей «Профессиональной жизнеспособности» специалиста с его субъективной оценкой своей профессиональной жизнеспособности, а также жизнеспособности организации, ее подразделений и лидеров обнаружено не было.
- В группе стажеров организации выявлена положительная связь между показателями «Общая жизнеспособность» и «Профессиональная жизнеспособность» ($r=0,399$; $p<0,01$), что соответствует результатам и в других группах. Показатель «Профессиональная жизнеспособность» значимо положительно коррелирует с показателями по всем компонентам общей жизнеспособности ($p<0,01$) (кроме компонентов «Духовность» и «Семейная поддержка»), показателями «Карьерная мотивация» ($r=0,805$; $p<0,01$), «Карьерная интуиция» ($r=0,515$; $p<0,01$), «Причастность» ($r=0,465$; $p<0,01$), «Самоеффективность в деятельности» ($r=0,518$; $p<0,01$) и «Самоеффективность в общении» ($r=0,330$; $p<0,01$), «Настойчивость усилий» ($r=0,474$; $p<0,01$), «Самоактуализация» ($r=0,400$; $p<0,01$), «Интернальность» ($r=0,304$; $p<0,05$) и «Проблемно-ориентированный копинг» ($r=0,331$; $p<0,01$). Отрицательная корреляция отмечена только по показателю «Экстернальность» ($r=-0,271$; $p<0,05$). Показатели по тестам самоеффективности и настойчи-

ности прямо коррелируют между собой и с показателями по шкалам интернальности и самоактуализации.

Факторный анализ, проведенный для определения оптимальной группировки эмпирических данных, показал:

- В группе специалистов организации (собранные данные рассматривались в пространстве четырех факторов) первый фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива» объяснял 26,7% от общей дисперсии, второй фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность» – 15,5%, третий фактор «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации» – 11,0%, четвертый фактор «Оценка социально-психологического климата в коллективе» – 8,9%.

Наиболее высокие факторные нагрузки в первом факторе имеют переменные субъективных оценок жизнеспособности организации (0,788), жизнеспособности лидеров (0,680), своей жизнеспособности как специалиста организации (0,677) и показателя «Общий социально-психологический климат в коллективе» (0,766). Причем в данном факторе большие факторные нагрузки набрали переменные «Эмоциональный компонент» (0,505) и «Поведенческий компонент» (0,399) социально-психологического климата. Во втором факторе Высокие факторные нагрузки заняли переменные «Профессиональная жизнеспособность» (0,853), «Общая жизнеспособность» (0,759), а также «Карьерная интуиция» (0,810) и «Причастность» (0,702). Третий фактор выделяется значениями переменных субъективной оценки жизнеспособности подразделений (0,815) и стажа специалиста в данной организации (0,788). В четвертом факторе высокие нагрузки имеют компоненты социально-психологического климата в коллективе: «Когнитивный компонент» (0,855), «Поведенческий компонент» (0,604), «Эмоциональный компонент» (0,394).

- В группе стажеров организации (собранные данные рассматривались в пространстве трех факторов) первый фактор «Ориентированность на внутренний locus контроля» объяснял 47,8% от общей дисперсии, второй фактор «Ориентированность на внешний locus контроля» – 18,5%, третий фактор «Профессиональная и общая жизнеспособность» – 6,9%.

Из полученных данных анализа следует, что наиболее высокие факторные нагрузки по первому фактору имеют шкалы самооэффективности («Самооэффективность в собственной деятельности» – 0,897, «Социальная самооэффективность» – 0,805), шкалы

настойчивости («Настойчивость усилий» – 0,905, «Постоянство интересов» – 0,777), переменные «Самоактуализация» – 0, 838, «Интернальный локус контроля» – 0,764 и шкалы копинг-поведения («Ориентированность на решение задач» – 0,894, «Ориентированность на избегание» – 0,800, «Избегание как переключение» – 0, 646, «Избегание как социальное отвлечение» – 0,783, «Ориентированность на эмоции» – 0,521). Второй фактор характеризуется высокой факторной нагрузкой переменной «Экстернальный локус контроля» (0,830), а также переменными по шкалам копинг-поведения («Ориентированность на эмоции» – 0,671, «Избегание как переключение» – 0,507, «Ориентированность на избегание» – 0,419). Также этому фактору характерны отрицательные факторные нагрузки по переменным «Общая жизнеспособность» (–0,601), «Интернальный локус контроля» (–0,398), «Карьерная интуиция» (–0,312). Третий фактор этой группы имеет высокие факторные нагрузки по переменным «Причастность» (0,868), «Профессиональная жизнеспособность» (0,734), «Карьерная интуиция» (0,752) и «Общая жизнеспособность» (0,350).

Выводы второго этапа исследования:

- Общая и профессиональная жизнеспособность взаимосвязаны между собой, чем выше одна, тем выше другая. Таким образом, можно говорить о том, что жизнеспособность человека в целом помогает его жизнеспособности в профессиональной сфере, а хорошая профессиональная жизнеспособность помогает поддерживать общую жизнеспособность в остальных сферах жизни.

Кроме того, с общей и профессиональной жизнеспособностью обнаружена связь таких компонентов карьерной мотивации, как карьерная интуиция и организационная приверженность. Другими словами, жизнеспособный человек будет ясно видеть свои карьерные цели, знать свои положительные и отрицательные стороны, способствующие его профессионализму, иметь реалистичные ожидания и, соответственно, искать более подходящие для своего продвижения и признания возможности, соотнося их с пониманием целей и задач конкретной организации.

- Объективная и субъективная картина жизнеспособности не тождественны. Субъективная оценки своей жизнеспособности и других субъектов труда в большей степени, чем объективная, находится под влиянием значений компонентов общей жизнеспособности человека, социально-психологической атмосферы в коллективе, занимаемой должности, длительностью работы в организации и, вследствие этого, с мотивацией продолжать в ней работать.

В группе штатных сотрудников позитивная оценка атмосферы в коллективе, как эмоционально комфортной связана, в первую очередь, с субъективной оценкой всей организации как устойчивой и жизнеспособной, в то время как, у волонтеров, такой эмоциональный отклик про климат в коллективе сопряжен с их оценкой лидеров организации как жизнеспособных и высоко функциональных. В обеих группах субъективные оценки своей жизнеспособности и жизнеспособности организации взаимосвязаны, положительная оценка организации подкрепляет положительную оценку себя как специалиста и, соответственно, хорошая самооценка повышает восприятие своей организации как жизнеспособной.

- Профессиональная жизнеспособность динамична и на ее изменения влияет профессиональный стаж, стаж работы в организации, занимаемая должностная позиция и, отчасти, атмосфера в коллективе. Эти характеристики формируются в ходе рабочего процесса и могут быть учтены при проведении мероприятий, направленных на формирование жизнеспособных качеств организации и ее специалистов.

В структуре жизнеспособности также присутствуют определенные устойчивые характеристики, обладание которыми, в той или иной степени, может гарантировать сохранение жизнеспособной позиции в сложных условиях труда и, соответственно, составлять прогноз профессиональной жизнеспособности будущего специалиста. Так, стажеры организации, характеризующиеся внутренним локусом контроля, проявляют черты, имеющие отношение к компонентам общей жизнеспособности человека: самоэффективности в предметной деятельности и общении, настойчивости в проявлении усилий и интересов, самоактуализации и использовании копинг-стратегий, преимущественно ориентированных на решение задач и поиск социальной поддержки. Стажеры, с более выраженным внешним локусом контроля, имеют сниженный уровень общей жизнеспособности и карьерной интуиции, то есть они менее реалистичны в своих карьерных ожиданиях, понимании профессиональных целей и возможных препятствиях. У них не выражены качества настойчивости и самоэффективности, а в качестве копинг-поведения они используют эмоционально-ориентированные стратегии, чаще беспокоятся и больше сосредотачиваются на своих ошибках, нежели на удачах.

- Полученные результаты демонстрируют различия в разных группах выборки. Для штатных сотрудников подкреплением своей

жизнеспособной позиции, в первую очередь, служит реалистичность ожиданий и ясность своих профессиональных целей, их социально-психологический комфорт в коллективе строится на ясности, прозрачности коммуникаций, на желании взаимодействовать с коллегами, руководителями, разделять организационные цели, ценности и правила. Для волонтеров подкреплением жизнеспособности, кроме прочего, является благоприятный климат в коллективе, им важно, кроме понимания поведенческих характеристик членов коллектива и их коммуникаций, чтобы коллектив им нравился, и были возможности для формирования дружеских взаимоотношений.

Соответственно, корректирующие и развивающие организационную жизнеспособность мероприятия должны быть подобраны отдельно для каждой группы сотрудников и охватывать их зону потребностей. Для штатных сотрудников это может быть привлечение к принятию тех или иных организационных решений, регулярное информирование о достижениях своей компании, ее представленности в профессиональном и общественном поле, ощущения своего вклада в продукт организационной деятельности. Для волонтеров – корпоративные мероприятия и коммуникативные тренинги, предоставления возможностей для карьерного роста и профессионального обучения.

На третьем этапе исследования в соответствии с задачей выделения социально-психологических характеристик профессиональной жизнеспособности, которые могут помочь обнаружить дефицит или ресурсность определенных зон и определить направления поддержки, коррекции и развития жизнеспособности трудовых субъектов мы провели опрос 106 респондентов (53 штатных сотрудника и 53 волонтера), было получен 591 ответ, для обработки полученных данных был применен метод контент-анализа. Перечисленные респондентами понятия, описывающие компоненты профессиональной жизнеспособности организации и ее специалистов, были распределены по уровням (организационному, групповому или межличностному и индивидуальному) и факторам (риска и защиты). Компоненты, соответствующие организационному уровню профессиональной жизнеспособности, описывали две категории – условий внутри и вне организации, мешающих или поддерживающих ее жизнеспособность. Компоненты, соответствующие групповому (или межличностному) уровню описывали категории имеющие отношение к условиям в рабочей группе (подразделении), в которой работали респонденты, а также категории и качества, описывающие организационных лидеров с их точки зрения менее или более жизнеспособных. Ком-

поненты, соответствующие индивидуальному уровню, описывали как общие понятия, мешающие или помогающие самому специалисту чувствовать себя более или менее жизнеспособными в этой организации, так и те личностные качества и характеристики, которые мешают или способствуют жизнеспособной позиции специалиста.

Количество упоминаемых респондентами понятий и их распределение по уровням продемонстрировали зоны, представляющие риск для сохранения жизнеспособности. Для организации и специалистов это, в первую очередь, условия, которые представляют внутреннюю политику организации, во вторую – особенности и качества организационных лидеров, в третью – зоны, демонстрирующие дефицит или профицит ресурсов, имеющихся у организации и ее специалистов. Полученные данные говорят о том, что для укрепления жизнеспособной позиции можно рекомендовать пересмотр и перераспределение внутриорганизационных условий и условий работы специалистов, повышение квалификации и обучение управленческим навыкам организационных лидеров, включение и активизацию имеющихся групповых, коммуникационных ресурсов и опору на личные качества сотрудников, а также формирование внешних связей и внешней системы поддержки.

Собранные нами данные позволили нам также составить представления разных групп специалистов о способах повышения жизнеспособности организации в соответствии с ее уровнями. Во всех группах специалистов были предложены следующие меры: анализ и изменение условий работы и оплаты труда, организация обучения специалистов, поиск внешних связей и финансирования, поддерживающий стиль руководства, система мотивирования сотрудников. В качестве различий было замечено, что для административного состава значимым является определенность четкой стратегии организационного развития; для штатных сотрудников – формирование корпоративных ценностей, хорошего менеджмента, демократичного, коллегиального стиля управления; для волонтеров – предоставление возможностей для карьерного роста, работа над корпоративной сплоченностью и поддержание контроля качества; для рядовых и волонтеров – предоставление супервизий, наличие обратной связи между разными отделами и большая степень свободы.

Кроме того, для специалистов изучаемой организации наиболее важными характеристиками жизнеспособных лидеров оказались те, которые связаны с их отношением к сотрудникам, в их числе: «коммуникабельность», «гибкость», «внимание к сотрудникам», «уважение», «соблюдение границ», «умение заинтересовывать людей», «умение слышать», «демократичность». Такой перевес в значимости этих

характеристик по отношению к тем, которые связаны с профессиональными способностями, навыками, качествами профессионала и личными качествами говорит как о том, что для этой организационной среды это является специфическим ресурсом и потребностью, но также может свидетельствовать о том, что эти характеристики находятся в дефиците и не удовлетворяются на рабочем месте. Дифференцированное изучение по группам специалистов их представлений о жизнеспособном лидерстве показало: для административного состава отношение к сотрудникам и качества личности вышестоящих руководителей являются наиболее значимыми для поддержания своей и организационной жизнеспособности; для рядовых — это также, в первую очередь, отношение к сотрудникам, но и профессиональные способности, навыки и качества лидирующего состава; для волонтеров — это и отношение к сотрудникам и профессиональные способности, навыки лидеров организации.

Выводы третьего этапа исследования: на основании комплексного анализа профессиональной жизнеспособности, картины представлений специалистов о ее факторах риска и защиты на организационном, межличностном и индивидуальном уровнях можно составить понимание о том, какие меры и мероприятия применимы для укрепления жизнеспособности субъектов трудового процесса. Разработка мероприятий, направленных на поддержку, коррекцию и развитие жизнеспособности субъектов организационного процесса, должна учитывать различия, имеющиеся в тех или иных внутриорганизационных подразделениях, занимаемой позиции субъектов трудового процесса, а также не только объективной, но и их субъективной картине жизнеспособности.

Заключение

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы.

Общая и профессиональная жизнеспособность взаимосвязаны: общая жизнеспособность способствует поддержанию профессиональной жизнеспособности, профессиональная — поддерживает общую жизнеспособность в сферах жизни, не связанных с работой.

При этом объективные показатели уровня профессиональной жизнеспособности специалиста и его субъективное восприятие этого уровня не всегда совпадают. Субъективные оценки и себя и других субъектов трудового процесса в большей степени связаны с восприятием социально-психологической атмосферы в коллективе и занимаемой в организации должности, что в свою очередь влияет на их карьерную мотивацию и длительность работы в данном месте.

Профессиональная жизнеспособность имеет динамичные характеристики и ее изменения взаимосвязаны с профессиональным стажем, стажем работы в организации, занимаемой должностной позицией. В структуре жизнеспособности также можно наблюдать и некоторые устойчивые характеристики, обладание которыми, в той или иной степени, может гарантировать сохранение жизнеспособной позиции в сложных условиях труда. Динамичные характеристики (находящиеся под влиянием этапов профессионализации и субъективной картины жизнеспособности) могут быть использованы при проведении мероприятий, направленных на поддержание, коррекцию и повышение уровня профессиональной жизнеспособности. Статичные характеристики жизнеспособности (определяемые объективными количественными методами) могут быть использованы при составлении профессиограммы и проведении процедуры профотбора.

На основании комплексного анализа профессиональной жизнеспособности, картины представлений специалистов о ее факторах риска и защиты на организационном, межличностном и индивидуальном уровнях можно составить понимание о том, какие меры и мероприятия применимы для укрепления жизнеспособности субъектов трудового процесса. Разработка мероприятий, направленных на повышение и поддержание жизнеспособности субъектов организационного процесса, должна учитывать различия, имеющиеся в тех или иных внутриорганизационных подразделениях, занимаемой позиции субъектов трудового процесса, а также не только объективной, но и их субъективной картине жизнеспособности.

Мы полагаем, что подобные исследования помогут сформировать представление и способствовать разработке мер и технологий, направленных на управление жизнеспособностью в профессиональных сферах, сталкивающихся в своей деятельности со сложными условиями трудового процесса.

Литература

1. Валиева Ф. И. Резилиантность как фактор социально-профессиональной адаптации // Вестник СПбГУ. Сер. 12. «Психология. Социология. Педагогика». 2014. Вып. 2. С. 39–50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reziliantnost-kak-faktor-sotsialno-professionalnoy-adaptatsii>.
2. Васильева С. Н., Рыльская, Е. А. Конструирование дефиниции концепта «жизнеспособность профессионала» // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 2 (107). С. 106–113. doi: 10.24411/1813-145X-2019-10358.

3. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
4. Котовская С. В. Психофизиологические факторы профессиональной жизнеспособности специалистов экстремального профиля с позиции эмергентно-синергетического подхода // Психология. Психофизиология. 2020. Т. 13. № 1. С. 79–87. doi: 10.14529/jpps200109.
5. Лактионова А. И., Махнач А. В. Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 459–477.
6. Махнач А. В. Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 23–53.
7. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
8. Махнач А. В. Жизнеспособность человека: измерение и операционализация термина // Психологические исследования проблем современного российского общества. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 54–83.
9. Махнач А. В., Плюшева О. А. Жизнеспособность специалистов помогающих профессий // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2020. Т. 4. № 17. С. 68–78. doi: 10.31079/1992-2868-2020-17-4-68-78.
10. Плюшева О. А. Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 155–183.
11. Плюшева О. А. Субъективное представление специалистов помогающих профессий о критериях своей жизнеспособности // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2016. Т. 3. № 51. С. 87–93.
12. Плюшева О. А., Махнач А. В. Жизнеспособность специалиста помогающей профессии в организационной среде // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 2. С. 124–153.
13. Рыльская Е. А. Тенденции развития представлений о жизнеспособности профессионала: транспективный анализ // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 1. С. 28–45.

14. Cooper C. L., Liu Y., Tarba S. Y. Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being // *The International Journal of Human Resource Management*. 2014. V. 25 (17). P. 2466–2471. doi: 10.1080/09585192.2014.926688.
15. Linkov I., Trump B. D. *The Science and Practice of Resilience*. Cham: Springer Nature Switzerland, 2019. doi: 10.1007/978-3-030-04565-4.
16. *Multisystemic Resilience Adaptation and Transformation in Contexts of Change* / Ed. by M. Ungar. N. Y.: Oxford University Press, 2021. doi: 10.1093/oso/9780190095888.001.0001.
17. Rehman K., Aslam F., Maitlo Q. Impact of employee's resilience on organizational resilience: mediating role of compassion // *Journal on Innovation and Sustainability*. 2020. V. 11 (3). P. 156–164. doi: 10.23925/2179-3565.2020V11I3P156-164.
18. Southwick F. S., Martini B. L., Charney D. S., Southwick S. M. Leadership and Resilience // J. Marques, S. Dhiman (Eds). *Leadership Today: Practices for Personal and Professional Performance*. Cham: Springer International Publishing, 2017. P. 315–333. doi: 10.1007/978-3-319-31036-7_18.

Professional resilience: individual and organizational aspects

O. A. Plyushcheva

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia,
plolal@yandex.ru

Professional resilience is a multi-complex construct that has stable and dynamic elements that can change under one influence or another. A careful study of its structure – its levels, factors, individual and organizational components – makes it possible to choose the most accurate tools that contribute to its maintenance and development. The conducted research indicates the relationship between general and professional resistance, and the ratio of objective and subjective assessment of its severity in labor subjects. The interrelation of the socio-psychological well-being of the organizational environment, work experience, professional status, career motivation and resilience of a specialist is shown, which affects the ability of people and organizations to overcome difficult life and work situations.

Keywords: professional resilience, organization, organizational leader, specialist, volunteer, intern.

Гипотеза о гетерозисном генезисе пассионарности как биосоциальной жизнеспособности

Р. Г. Сайфуллин

Набережные Челны, Россия, saifrubin@mail.ru

В статье рассматриваются понятия «пассионарность» и «жизнеспособность», выявляются их сходства и различия. Аргументируются тезисы о биологическом генезисе пассионарности и о преимущественно социальном генезисе жизнеспособности. Формулируется вывод о пассионарности как биосоциальной жизнеспособности. Анализируются недостатки гипотезы Л. Н. Гумилева о мутационном генезисе пассионарности, выдвигается и аргументируется гипотеза о ее гетерозисном генезисе. На основе этой гипотезы объясняется формирование и масштабная экспансия древнеримской и праиндоевропейской общностей.

Ключевые слова: пассионарность, биосоциальная жизнеспособность, гетерозисный генезис.

Между термином «пассионарность», введенным в научный оборот Л. Н. Гумилевым, и понятием «жизнеспособность», быстро развивающимся в общественных науках с последней четверти XX в., много общего. Также между ними имеются принципиальные различия. Рассмотрим основные из этих сходств и различий с целью разграничения сферы применения этих понятий и выяснения генезиса пассионарности.

Л. Н. Гумилев рассматривал пассионарность в двух аспектах: как характеристику поведения и как энергию [4, с. 498]. Пассионарность как характеристика поведения и психики — это активность, проявляющаяся в стремлении индивида к цели и в способности к сверхнапряжениям и жертвенности ради ее достижения. При высоких степенях пассионарности эта цель представляется индивиду достойной того, чтобы отдать за нее жизнь. Также пассионарность

проявляется как потребность и способность изменять общественную и природную окружающую среду [24, с. 509]. Понятие «жизнеспособность» является зонтичным, метапонятием [19]. Существует понимание жизнеспособности как одной из базовых характеристик субъектности. Она предполагает высокую социальную активность личности, направленную на преобразование внешней природной и социальной среды и на формирование самого себя в соответствии с заданными целями [19, с. 107]. Таким образом, в основе обоих понятий лежит стремление индивида к активности, направленной на изменение социальной и природной среды.

И пассионарность, и жизнеспособность характеризуют качество населения. Так, К. Г. Фрумкин видит главную заслугу Л. Н. Гумилева в постановке вопроса о зависимости качества участвующих в исторических событиях человеческих масс от доли того или иного человеческого «типа» (это типы пассионариев, субпассионариев и гармоничных людей — *Р. С.*) [4, с. 258–298; 24, с. 497, 506–508, 520–521] в этих массах [26, с. 19]. Е. А. Рыльская, используя названия этих типов, выделила пассионарный, субпассионарный и депассионарный типы жизнеспособности [31, с. 261–268].

Оба понятия имеют биологический генезис. Согласно Л. Н. Гумилеву, пассионарный признак возникает в результате мутации из-за воздействия космического излучения и наследуется как рецессивный генетический признак [24, с. 510–512]. Это позволяет говорить о биосоциальной природе пассионарности: биологическим является ее генезис, социальным — проявление в обществе. Л. П. Гримак и О. С. Кордобовский сформулировали вывод о биологической природе жизнеспособности, выражающейся в пластичности психики [19, с. 54]. Следует отметить, что биологический генезис пассионарности эксплицитен, а жизнеспособности, скорее, имплицитен.

Одно из кардинальных различий между этими понятиями состоит в том, что индивид способен посредством самосовершенствования («формирования самого себя») увеличить свой уровень жизнеспособности (идея развития жизнеспособности). Его можно поднять также в результате воспитательных мер [19, с. 49–53]. Тогда как свой уровень пассионарности сознательными усилиями индивид изменить не может. Он меняется по физиологическим причинам, достигая максимального значения (но оставаясь в пределах величин, характерных для данного энергетического типа) в молодом возрасте и снижаясь с возрастом. С момента рождения человек относится к одному из типов, и превратить ребенка гармоничного типа в пассионария воспитательными мерами невозмож-

но*. Величину пассионарности индивида можно увеличить лишь на короткое время в результате так называемой «пассионарной индукции» [24, с. 508]. Все это свидетельствует в пользу большей социальной наполненности понятия «жизнеспособность».

Характеристика пассионарности также включает важное отличие – жертвенность. Способность индивида к самопожертвованию во имя торжества своих идеалов является отличительной чертой пассионария. Оценить его жизнеспособность затруднительно. Согласно А. В. Махначу, в числе других признаков жизнеспособность означает «способность к жизни во всех ее проявлениях» [18, с. 92]. Особенность же поведения пассионария состоит в прямо противоположном: он способен пойти на смерть. Основываясь на этом признаке, можно предположить, что жизнеспособность пассионария начинает уменьшаться в момент принятия решения о самопожертвовании и падает до нулевого значения в момент исполнения этого решения. Однако самопожертвование пассионария способствует, в конечном счете, сохранению, а в перспективе – и увеличению пассионарности/жизнеспособности той общности, к которой он принадлежит (об этом подробнее будет сказано ниже).

Жизнеспособность группы рассматривается как социально-психологический феномен [20], пассионарность группы – как биосоциальный феномен. Так, по мнению Ф. Н. Ильясова, «пассионарность сообщества – это его свойство увеличивать свою численность и расширять ареал обитания (косвенным аргументом в пользу предлагаемого понимания служит тот факт, что в биологии базовым критерием прогресса вида является увеличение его совокупной биомассы). Иными словами, пассионарность – это способность увеличивать репродуктивные и территориальные ресурсы» [8, с. 173], а также, добавим, способность не допускать критического уменьшения этих ресурсов, чреватых гибелью общности.

Понимание пассионарности Ф. Н. Ильясовым коррелирует с положением Л. Н. Гумилева о пассионарности как биохимической энергии, определяющей способность этнических коллективов совершать работу, фиксируемую как активность (миграционная, природообразовательная, военная, экономическая и т. д.) [24, с. 509].

Территориальная экспансия, как правило, сопровождается в той или иной степени культурной экспансией, иногда ведущей к полной ассимиляции аборигенных общностей. В современном мире

* Согласно Л. Н. Гумилеву, пассионарность есть величина векторная [4, с. 286], и задача воспитателя состоит в том, чтобы обеспечить сонаправленность вектора пассионарности ребенка «общественно необходимому», характерному для основной массы членов социума.

пассионарность проявляется и как способность навязывать свои культурные ценности другим общностям посредством «мягкой силы».

Понимание пассионарности как способности увеличивать репродуктивные и территориальные ресурсы релевантно не только в отношении человеческих общностей, но и популяций живых организмов. Это позволяет сформулировать вывод о том, что в основе пассионарности лежит биологическая жизнеспособность, понимаемая как «способность особи (и популяции. — *Р. С.*) сохранять свое существование в меняющихся условиях среды (БСЭ)» [18, с. 93]. В обществе биологическая жизнеспособность приобретает социальную направленность и становится пассионарностью.

Трактовка пассионарности как биосоциальной жизнеспособности позволяет объяснить феномен самопожертвования и героизма пассионариев. Не представляет труда объяснение проявления этого феномена у солдат, защищающих свою Родину. В сознании солдата Родина ассоциируется с малой родиной — например, родной деревней, где остались его родные и близкие. И если враг захватит ее, то жена, сестра, дети солдата окажутся в его полной власти. Сложнее объяснить самопожертвование пассионария — гражданского лица в мирное время, например, Дж. Бруно, пожертвовавшего жизнью ради торжества своих идеалов. Деятельность Бруно и тысяч других людей, с риском для жизни проповедовавших еретические, с точки зрения церкви, взгляды, подрывала ее монополию в интеллектуальной сфере и создавала условия для развития науки. А именно, развитие науки способствовало революционным изменениям в военном деле в европейских странах. Это позволило им почти 500 лет обладать военным превосходством, на котором основывалось доминирование Европы—Запада в мировой экономике, политике, идейной сфере [10]. Деятельность и мученическая смерть Бруно и тысяч других пассионариев, в конечном счете, способствовали росту пассионарности западного суперэтноса, благодаря чему он стал гегемоном человечества.

Таким образом, на основе понятия пассионарности как биосоциальной жизнеспособности можно дать объяснение феномену самопожертвования и героизма, который затруднительно истолковать, используя понятие жизнеспособности, эквивалентное английскому термину «resilience» [18]. По-видимому, это понятие релевантно только в отношении гармоничных людей и субпассионариев, находящихся вне действия индуктора-пассионария.

Резюмируя, можно сказать, что пассионарность общности — это ее способность к территориальной, культурной и демографической

экспансии. Пассионарность индивида — это его способность к деятельности, вплоть до самопожертвования, суть которой состоит в увеличении (в критических ситуациях — противодействии критическому уменьшению) пассионарности своей общности.

По нашему мнению, имеющийся у концепции Л. Н. Гумилева несомненный объяснительный потенциал не используется в должной мере в обществоведческих науках, включая концептуализацию понятия жизнеспособности в психологии, можно думать, из-за острокритического отношения к концепции* многих исследователей. В особенности, критикуется упомянутая выше гипотеза Л. Н. Гумилева о возникновении имеющего мутационную природу пассионарного признака в результате так называемого «пассионарного толчка» — воздействия космического излучения, вызывающего эту мутацию. Пассионарный толчок приводит к появлению в затронутых им популяциях пассионариев, которые создают новые этнические системы [24, с. 510—512]. Биолог П. В. Турчин, специализирующийся в области математического моделирования исторической динамики, характеризуя эту гипотезу, пишет, что «детали предлагаемого Гумилевым механизма основаны на явлениях, неизвестных или категорически противоречащих современной науке» [25, с. 84]. К сожалению, П. В. Турчин не раскрывает, в чем конкретно выражается это «категорическое противоречие». Однако привлечение генетики показывает обоснованность его критики.

Согласно Л. Н. Гумилеву, начинающийся после пассионарного толчка инкубационный период фазы подъема «характеризуется выделением из этнического субстрата пассионарных особей» [24, с. 500]. Его продолжительность составляет около 150 лет [5, с. 94]. Однако едва ли это утверждение верно, учитывая, что фиксация в популяции нейтрального** мутантного гена занимает около $4N_e$ (N_e — эффективный размер популяции, т. е. количество размножающихся в ней особей) поколений [42]. Если считать, что $N_e = 10$, а продолжительность поколения составляет 25 лет, то получаем, что для фиксации гена пассионарности даже в очень небольшой популяции потребуются 1000 лет. Это время почти в 7 раз превышает продолжительность инкубационного периода.

* Обзор критики концепции Л. Н. Гумилева и ее основные направления см. работе Коренько [15].

** При существовании гена пассионарности, скорее всего, он будет близок к нейтральному. С одной стороны, пассионарии сравнительно легко жертвуют своими жизнями, и, видимо, существенная их часть не успевает оставить потомство. С другой — наличие оптимальной доли пассионариев в популяции является ее конкурентным преимуществом.

Величина и характер генетической изменчивости в популяции определяется несколькими факторами: отбором, инбридингом, генным потоком (гибридизацией), мутациями. Высокая генетическая изменчивость характерна для гибридных популяций, включающих мигрантов из других популяций [27].

Гибридизация – это скрещивание между особями из генетически дифференцированных линий (как правило, на уровне или выше ранга подвида). В результате гибридизации возникает гетерозис (гибридная энергия) – повышенная приспособленность гибридов в сравнении с родителями [32].

Различные подвиды у человека – это расы, внутри которых выделяется ряд антропологических типов (малых рас). Новый этнос часто формируется в результате смешения, как правило, различающихся в культурном и расово-антропологическом плане субстратов. Источником пассионарности служит расово-антропологическая и генетическая гетерогенность популяций этноса. Это означает, что пассионарии рождаются в смешанных браках.

Рост приспособленности гибридов проявляется в повышении их жизнеспособности и успешной экспансии. Было показано, что преимущества гибридных линий пресноводной улитки в росте, плодовитости и размерах молоди возникли в результате гетерозиса при гибридизации, а не отбора и привели к вытеснению родительских линий в естественной среде обитания [37].

Существуют базовые модели, описывающие феномен гетерозиса с точки зрения различных типов взаимодействия генов – доминирования, сверхдоминирования и эпистаза, каждая из которых имеет недостатки [28]. Исследуются молекулярные и биохимические механизмы гетерозиса [31]. Говорить о достижении прорывных результатов в понимании этого феномена пока не приходится. Однако некоторые исследования позволяют надеяться на достижение таких результатов в ближайшем будущем. Так, внушает осторожный оптимизм модель С. Гоффа, в которой анализируется роль эффективности энергопотребления в проявлении мультигенного гетерозиса [38]. Согласно модели, у гибридов наблюдается более эффективный рост, чем у инбредных особей, из-за значительного снижения энергоемкости процессов белкового метаболизма. Возможно, этот механизм лежит в основе высокой энергетики пассионариев.

Гибридизация играла важную роль в антропогенезе [1, 32]. Связанный с ней феномен гетерозиса также можно рассматривать как один из ведущих движущих сил в эволюции человека. По-видимому, половой отбор благоприятствует гетерозисным индивидам, родившимся

в гибридных браках и потому в целом более пассионарным. Так, исследование случайной выборки из 1205 лиц черной, белой и смешанной рас показало, что лица смешанной расы в среднем воспринимались как более привлекательные. Причиной этого является эффект гетерозиса, который может иметь последствия далеко за пределами привлекательности [44].

Результаты исследования Ч. Чжу с соавторами демонстрируют убедительные доказательства существования эффекта гетерозиса у людей, который может быть значительным с эволюционной точки зрения для *Homo sapiens* как вида. Они исследовали зависимость продолжительности обучения детей и их роста от расстояния между местами рождения родителей. Были получены следующие результаты: увеличение этого расстояния на 1000 километров увеличивает общее количество лет обучения на 0,21 года и рост ребенка на 0,94 сантиметра. Эти эффекты для мужского потомства и в отношении высшего образования оказались более выраженными [46]. В современном Китае успешная социальная реализация молодого человека во многом зависит от уровня его образования. Получение высшего образования свидетельствует о высокой активности индивида (в особенности, если он — выходец из простой сельской семьи) и существенной вероятности его принадлежности к пассионарному типу.

Итак, пассионарии — это гибриды, рождающиеся в смешанных браках и характеризующиеся повышенной приспособленностью/жизнеспособностью из-за гетерозиса. Однако уже у второго поколения гибридов может проявиться так называемая «аутбредная депрессия» [36]. Если гибриды первого поколения демонстрируют повышенную приспособленность в сравнении родителями, то у гибридов второго поколения, в резком контрасте, имеет место ее снижение [35]. Проявление аутбредной депрессии отмечает и Дж. Харрисон: «Жизнеспособность особей второго поколения оказывается меньше не только жизнеспособности особей первого поколения, но и жизнеспособности родительских подвидов» [2, с. 204].

Согласно Л. Н. Гумилеву, в этносе численно преобладают гармоничные люди, доли пассионариев и субпассионариев в процентном отношении незначительны [4, с. 404]. Подавляющее большинство индивидов относится к гармоничному типу, и логично было бы отнести родительские подвиды к этому типу. Если гибриды первого поколения являются пассионариями, то, по меньшей мере, часть гибридов второго — субпассионариями. К последним относятся, вероятно, и часть индивидов из популяций, подверженных инбредной депрессии.

Л. Н. Гумилев считал, что новые этносы формируются не только в результате пассионарного толчка, но и смешения (гибридизации): «Часто вследствие исторических перипетий от этноса отпочковывается группа людей и меняет место жительства. Иногда эти группы гибнут, но нередко, смешавшись с аборигенами или с другими переселенцами, они образуют самостоятельный этнос» [4, с. 136]. Ряд исследователей, представляющий различные научные дисциплины, также придерживается мнения о формировании новых общностей в результате смешения. Так, историк и этнограф Ю. В. Бромлей подчеркивает, «что как раз смешанные браки являются одним из основных инструментов формирования новых этносов на основе синтеза двух или нескольких этнических общностей» [3, с. 86]. Эти взаимодействующие общности, в ходе синтеза которых возникает новый этнос, называют суперстратом (пришлое население, завоеватели) и субстратом (аборигены) [23, с. 113].

По мнению А. Е. Кислого, новые археологические культуры появляются при смешивании населения с разным хозяйственным укладом [12, с. 16]. Так, в результате миграций и смешения мужчин ямной культуры с местными женщинами возникли общность культуры шнуровой керамики в Центральной Европе [43], а также новые смешанные культуры в подунайских степях [14, с. 373]. Высказывается мнение, что в результате освоения праиндоевропейцами и раннеандоновскими кланами новых территорий и метисации с местными женщинами сформировались, соответственно, ряд индоевропейских протоэтносов и карасукская общность [21, с. 125, 234].

Согласно Л. Н. Гумилеву, одним из важнейших признаков фазы подъема является демографический взрыв [24, с. 527]. Его причину он видел в захвате большого числа женщин из побежденных племен [5, с. 95], превращаемых завоевателями в жен и наложниц. Принимая во внимание эту причину, можно считать, что суперстрат состоит в основном из мужчин, среди которых высока доля пассионариев (напомним, что энергетический аспект пассионарности проявляется, в том числе, в миграционной и военной активности). Так, среди представителей ямной культуры, мигрировавших из причерноморских степей в Центральную Европу, на каждую женщину приходилось от 5 до 14 мужчин [39]. По мнению Л. С. Клейна, среди мигрантов-ямников были только мужчины, которые смешивались с местными женщинами [14, с. 373]. Это мнение представляется верным, по крайней мере, в отношении молодежных военных отрядов. Многие археологи отмечают их большую роль в миграциях* [21, с. 89, 112; 33, с. 60;

* Любопытно мнение В. Р. Дольника о причинах массовых миграций и роли в них молодежной генерации: «Цель нашествия и инвазии – выбро-

43]. Эти отряды состояли, по-видимому, почти полностью из молодых неженатых мужчин.

В отличие от суперстрата, субстрат, как правило, сбалансирован в гендерном отношении и состоит в основном из гармоничников. Благодаря этому пассионарность суперстрата оказывается заведомо выше пассионарности субстрата, что способствует его завоеванию суперстратом. Во время завоевания оказавшие сопротивление (наиболее пассионарные) мужчины субстрата уничтожаются и/или изгоняются, оставшиеся превращаются в зависимые слои населения, их доступ к своим женщинам оказывается затрудненным, так как большая их часть становится женами и наложницами завоевателей.

По-видимому, довольно часто реализовывался и вариант относительно мирного сосуществования пришельцев с аборигенами, предусматривавший установление между ними взаимовыгодных обменных и брачных отношений, а впоследствии и объединение в одно племя, в котором мигранты и аборигены составляли разные фратрии. В этом племени был также высок процент смешанных браков, благодаря чему оно превращалось в высокопассионарную общность и становилось гегемоном округа.

Исторические свидетельства подтверждают причинно-следственную связь между образованием высокопассионарной общности и гибридизацией популяций, первоначально удаленных друг от друга на значительные расстояния. Одной из таких общностей являлся древнеримский суперэтнос. Созданная им Древнеримская империя в пору своего расцвета включала огромные территории, раскинувшиеся на трех континентах.

Для подтверждения тезиса о наличии этой связи приведем обширную цитату. «О древнейшей истории Рима и Лация рассказывают легенды... После падения Трои к побережью Лация неподалеку от тибрского устья пристали корабли троянских беглецов во главе с героем Энеем... Римляне в период правления первого царя Ромула (потомка Энея) состояли из одних молодых мужчин. Жители соседних городов третировали их и не соглашались выдавать за таких

силь за пределы переуплотняющейся популяции избыточное молодое поколение. Участники нашествия становятся как бы бесстрашными, не боятся погибать, особенно коллективно. У людей при сходных обстоятельствах происходят подобные же изменения: молодежь не хочет жить так, как жили родители, образует группы, которые легко превращаются в очень агрессивные орды, а те неудержимо стремятся куда-то двинуться и что-то там совершать, обычно разрушительное. Аналогия между нашествиями животных и некоторыми нашествиями орд варваров лежит на поверхности» [6, с. 313–314].

безродных людей своих дочерей. Ромулу пришлось пойти на хитрость. Он пригласил соседей-сабинов с семьями в Рим на праздник Нептуна. В разгар празднества римляне бросились похищать сабинских девушек. Возмущенные сабины пошли войной на римлян. Но сабинянки примирили своих отцов и мужей. Римляне и сабины объединились в одну общину» [9, с. 43].

Рациональное зерно в этих легендах может состоять в следующем. В Лаций прибыли несколько молодежных военных отрядов. Один из них основал город Рим. Поначалу у пришельцев сложились напряженные отношения с местным племенем сабинов, у которого они похищали девушек. Со временем отношения нормализовались, и «римляне и сабины объединились в одну общину», в которой был высок процент смешанных браков.

Высокопассионарной можно считать праиндоевропейскую общность. В эпоху позднего неолита – бронзового века эта общность распространилась на огромные территории Европы и Азии, дав начало современным индоевропейским народам. Комплекс археологических, палеодемографических, палеоантропологических и палеогенетических данных позволяет считать, что в основе высокой пассионарности праиндоевропейцев также лежала гибридизация пространственно удаленных друг от друга популяций.

Д. Энтони отождествляет ранних праиндоевропейцев с носителями хвалынской культуры [34]. Палеоантропологические данные дают основание считать, что при формировании населения ямной культуры основными являлись компоненты, характерные для носителей хвалынской и среднестоговской культур [30]. Вывод об участии населения хвалынской культуры в формировании ямной культуры подтверждается генетическими данными. Так, большинство мужчин-хвалынцев принадлежали к гаплогруппе R1b1a, как и почти все мужчины-ямники [34].

Согласно результатам совместных исследований генетиков и археологов, около середины III тыс. до н. э. произошла масштабная миграция из причерноморских и поволжских степей в Центральную Европу носителей ямной культуры, ставшая источником, по крайней мере, некоторых индоевропейских языков в Европе [40]. Эта миграция подтверждается палеоантропологическими данными [17].

Причины миграций степных групп многообразны. А. Е. Кислый рассматривает в качестве основной причины диспропорцию полов и маскулинизацию социума, а также периодически возникавшие в развитии протокочевнических степных групп кризисы. Они разрешались чаще всего через организацию дальних походов за добычей, причем в качестве таковой особенно ценились женщины, а также

через частичное оседание на землю и смешение с земледельческими племенами [11, с. 102–104].

Палеодемографические данные свидетельствуют о том, что у населения хвалынской, среднестоговской и ямной культур диспропорция полов и маскулинизация были явно выражены. Так, половозрастная структура людей, погребенных в могильниках хвалынской культуры, характеризуется резким (двух- и трехкратным) преобладанием мужчин над женщинами [29, с. 135–136]. В погребениях Среднестоговской культуры 19 костяков принадлежали мужчинам и только 5 – женщинам [16, с. 154]. Для раннеямной серии из постхвалынского и репинского комплексов эпохи ранней бронзы соотношение полов (мужчины/женщины) составляет 2,43 и 2,03 [29, с. 137]. Близкое соотношение фиксируется для ямной культуры Северо-Западного Причерноморья. Оно составляет 2,0 [7, с. 123] и 2,4 [13, с. 140].

По-видимому, именно фактор диспропорции полов и маскулинизации социума способствовал периодическим миграциям и набегам степных праиндоевропейских общностей с целью захвата женщин, обеспечивая смешанный генетико-антропологический состав этих общностей и, как следствие, их высокую пассионарность. Смешанный состав населения всех трех культур подтверждается комплексом данных.

Материалы хвалынской культуры демонстрируют процесс культурного взаимодействия, механического смешения и в итоге метисации между разными по происхождению группами населения. Эти материалы содержат три краниологических варианта: древнеуральский, европеоидный широколицый (протоевропеоидный) и южноевропеоидный [30, с. 55–56, 143]. Предварительный генетический анализ хвалынских материалов показал их смешанную родословную ENH / CHG (восточноевропейские и кавказские охотники-собиратели) в разных пропорциях [34].

Метисация исходного для среднестоговского населения протоевропеоидного типа с южноевропеоидным привела к формированию смешанного антропологического типа, существовавшего одновременно с протоевропеоидным [16, с. 130]. В результате хвалынско-среднестоговских контактов в районах Донечины или Волго-Донского междуречья формировался антропологический тип метисного происхождения [30, с. 75].

В хвалынской и среднестоговской сериях присутствует общий женский краниологический тип, близкий сублапоноидному [30, с. 56], относящийся к уральской расе. Это дает основание считать, что популяции этой расы стали одним из субстратов при формировании праиндоевропейских общностей.

Генетическое исследование индивида, погребенного в александровском могильнике среднестоговской культуры под Донецком, показало 20% происхождения от анатолийских земледельцев и 80% степного происхождения хвалынского типа (ЕНG/СНG) [34].

Для населения ямной культуры характерна высокая степень морфологического разнообразия, чему способствовали миграции и метисация пришлых и автохтонных групп. Масштабность метисационных процессов позволила А. А. Хохлову выдвинуть гипотезу о существовании в эпоху ранней бронзы самостоятельного очага расогенеза на территории Поволжья [30].

Высокая степень полиморфизма была характерна для ямного населения Украины и Подунавья. В мужской краниологической серии из курганов ямной культуры на территории Венгрии было выделено два массивных типа: протоевропеоидный и протокроманьоидный. Грацильный тип, близкий выделенному в Румынии средиземноморскому, был зафиксирован только на женских черепках [17]. Этот тип, по-видимому, послужил субстратом при возникновении индоевропейских общностей в Подунавье.

Палеогенетические данные подтверждают формирование ямного населения на основе различных компонентов. Первоначально был сформулирован вывод о том, что ямное население, как и хвалынское, представляло собой смесь восточноевропейских и кавказских охотников-собираателей (ЕНG/СНG) [41]. Последние исследования показали, что ямники имели и некоторый компонент (10,5–19,5%) анатолийских земледельцев [45].

Таким образом, рассмотрение пассионарности как биосоциальной жизнеспособности позволяет объяснить феномен героизма и самопожертвования, что затруднительно осуществить в рамках понимания жизнеспособности как «resilience». Гипотеза о гетерозисном генезисе пассионарности имеет, на наш взгляд, большую научную обоснованность в сравнении с гипотезой о ее мутационном генезисе, во многом нивелирует имеющиеся у концепции Л. Н. Гумилева недостатки и обладает большим объяснительным потенциалом. На ее основе было дано объяснение феномену успешной экспансии древнеримской и праиндоевропейской общностей, со временем распространившихся на огромные территории.

Литература

1. Беневоленская Ю. Д. Краниоморфологические данные к проблеме возникновения и эволюции рода Номо // Радловские чтения 2006: Тезисы докладов. СПб.: МАЭ РАН, 2006. С. 97–101.

2. Биология человека / Дж. Харрисон, Дж. Уайнер, Дж. Тэннер, Н. Барникот, В. Рейнолдс. Пер. с англ. М.: Мир, 1979.
3. Бромлей Ю. В. Этнос и эндогамия // Советская этнография. 1969. № 6. С. 84–91.
4. Гумилев Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. Л.: Гидрометеиздат, 1990.
5. Гумилев Л. Н. Конец и вновь начало. М.: Танаис ДИ-ДИК, 1994.
6. Дольник В. Р. Непослушное дитя биосферы. Беседы о поведении человека в компании птиц, зверей и детей. СПб.: Петроглиф, 2009.
7. Иванова С. В. Социальная структура населения ямной культуры Северо-Западного Причерноморья. Одесса: Друк, 2001.
8. Ильясов Ф. Н. Потребность в детях и репродуктивное поведение // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2013. № 1 (113). С. 168–177.
9. История Древнего Рима / Под ред. В. И. Кузищина. М.: Высшая школа, 2000.
10. Караганов С. А. Уход военного превосходства Запада и геэкономика // Полис. № 6. С. 8–21. doi: 10.17976/jpps/2019.06.02.
11. Кислый А. Е. Демоэкономический анализ населения катакомбных культур с учетом некоторых исторических закономерностей развития // Краткие сообщения института Археологии РАН. Вып. 225. М.: Языки славянской культуры, 2011. С. 100–108.
12. Кислый А. Е. Об одной из причин внешних и внутренних миграций древних скотоводческих культур: методология истории, протокочевники мира // Внешние и внутренние связи степных (скотоводческих) культур Восточной Европы в энеолите и бронзовом веке (V–II тыс. до н. э.). СПб., 2016. С. 14–18.
13. Кислый А. Е., Каприцын И. И. Палеодемография: теория и методика, проблемы и решения. Запорожье: Изд-во ЗГУ, 1994.
14. Клейн Л. С. Ямная, не ямная (обзор современных работ о курганных погребениях Подунавья) // Stratum plus. 2017. № 2. С. 361–376.
15. Коренько В. А. К критике концепции Л. Н. Гумилева // Этнографическое обозрение. 2006. № 6. С. 22–35.
16. Котова Н. С. Ранний энеолит степного Поднепровья и Приазовья. Луганск: Шлях, 2006.
17. Кузнецов П. Ф., Мочалов О. Д., Хохлов А. А. О вероятности миграции носителей ямной культуры в Европу по данным археологии, антропологии, генетики // Народы и культуры Нижнего Дуная в древности. Материалы Международной научно-практической конференции. Измаил, 2018. С. 64–70.

18. Махнач А. В. Жизнеспособность как междисциплинарное понятие // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 6. С. 84–98.
19. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
20. Нестик Т. А. Жизнеспособность группы как социально-психологический феномен // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2016. Т. 1. № 2. С. 29–61.
21. Новоженев В. А. Часть I. Великая степь: человек в системе древних коммуникаций // Таинство этнической истории древнейших номадов степной Евразии / Гл. ред. А. В. Епимахов. Алматы: Остров Крым, 2014. С. 17–266.
22. Рыльская Е. А. Психология жизнеспособности человека: дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 2014.
23. Садохин А. П. Этнология. М.: Гардарики, 2000.
24. Словарь понятий и терминов теории этногенеза Л. Н. Гумилева / Сост. В. А. Мичурин; под ред. Л. Н. Гумилева // Л. Н. Гумилев. Этносфера: история людей и история природы. М.: Экспрос, 1993. С. 493–542.
25. Турчин П. В. Историческая динамика. На пути к теоретической истории: Пер. с англ. М.: ЛКИ, 2007.
26. Фрумкин К. Г. Пассионарность: приключения одной идеи. М.: ЛКИ, 2008.
27. Хендрик Ф. Генетика популяций. М.: Техносфера, 2003.
28. Хотылева Л. В., Кильчевский А. В., Шаптуренко М. Н. Теоретические аспекты гетерозиса // Вавиловский журнал генетики и селекции. 2016. № 20 (4). С. 482–492. doi: 10.18699/VJ16.174.
29. Хохлов А. А. Демографические процессы в северной половине Волго-Уралья в эпохи энеолита и бронзы // Кони, колесницы и колесничие степей Евразии. Екатеринбург–Самара–Донецк, 2010. С. 133–166.
30. Хохлов А. А. Морфогенетические процессы в Волго-Уралье в эпоху раннего голоцена (по краниологическим материалам мезолита – бронзового века). Самара: СГСПУ, 2017.
31. Шаптуренко М. Н., Хотылева Л. В. Гетерозис: современные тенденции в изучении молекулярных механизмов // Вавиловский журнал генетики и селекции. 2016. № 20 (5). С. 683–694. doi: 10.18699/VJ16.188.
32. Ackermann R. R., Arnold M. L., Baiz M. D. et al. Hybridization in human evolution: Insights from other organisms // Evolutionary Anthropology. 2019. № 28 (4). P. 189–209. doi: 10.1002/evan.21787.

33. Anthony D.W. Archeology and Language: Why Archeologists Care about the Indo-European problem // P.J. Crabtree, P. Bogucki (Eds). *European Archaeology as Anthropology: Essays in Memory of Bernard Wailes*. Philadelphia, 2017. P. 39–69.
34. Anthony D.W. Archaeology, Genetics and Language in the Steppes: A Comment on Bomhard // *Journal of Indo-European Studies*. 2019. № 47 (1-2). P. 175–198.
35. Edmands S. Heterosis and outbreeding depression in interpopulation crosses spanning a wide range of divergence // *Evolution*. 1999. № 53. P. 1757–1768. doi: 10.1111/j.1558-5646.1999.tb04560.x.
36. Edmands S. Between a rock and a hard place: evaluating the relative risks of inbreeding and outbreeding for conservation and management // *Mol Ecol*. 2007. № 16 (3). P. 463–475. doi: 10.1111/j.1365-294X.2006.03148.x.
37. Facon B., Jarne P., Pointier J. P., David P. Hybridization and invasiveness in the freshwater snail *Melanoides tuberculata*: hybrid vigour is more important than increase in genetic variance // *J. Evol. Biol*. 2005. № 18. P. 524–535. doi: 10.1111/j.1420-9101.2005.00887.x.
38. Goff S.A. A unifying theory for general multigenic heterosis: energy efficiency, protein metabolism and implications for molecular breeding // *New Phytologist*. 2011. № 189 (4). P. 923–937. doi: 10.1111/j.1469-8137.2010.03574.x.
39. Goldberg A., Günther T., Rosenberg N.A., Jakobsson M. Ancient X chromosomes reveal contrasting sex bias in Neolithic and Bronze Age Eurasian migrations // *PNAS*. 2017. № 114 (10). P. 2657–2662. doi: 10.1073/pnas.1616392114.
40. Haak W., Lazaridis I., Patterson N. et al. Massive migration from the steppe was a source for Indo-European languages in Europe // *Nature*. 2015. № 522 (7555). P. 207–211. doi: 10.1038/nature14317.
41. Jones E. R., Gonzalez-Fortes G., Connell S. et al. Upper Palaeolithic genomes reveal deep roots of modern Eurasians // *Nature Communications*. 2015. № 6 (1): 8912. doi: 10.1038/ncomms9912.
42. Kimura M., Ohta T. The Average Number of Generations until Fixation of a Mutant Gene in a Finite Population // *Genetics*. 1969. № 61 (3). P. 763–771.
43. Kristiansen K., Allentoft M. E., Frei K. M. et al. Re-theorising mobility and the formation of culture and language among the Corded Ware Culture in Europe // *Antiquity*. 2017. № 91 (356). P. 334–347. doi: 10.15184/aqy.2017.17.
44. Lewis M. B. Why are mixed-race people perceived as more // *Perception*. 2010. № 39 (1). P. 136–138. doi: 10.1068/p6626.
45. Wang C. C., Reinhold S., Kalmykov A. et al. Ancient human genome-wide data from a 3000-year interval in the Caucasus corresponds with eco-geo-

- graphic regions Eurasia // Nature Communications. 2019. № 10 (1). 590. doi: 10.1038/s41467-018-08220-8.
46. Zhu C., Chen Q., Zhang X., Zhao Q. Hybrid marriages and phenotypic heterosis in offspring: evidence from China // Economics & Human Biology. 2018. № 29 (9314). doi: 10.1016/j.ehb.2018.02.008.

Hypothesis about heterosis genesis of passionarity as biosocial resilience

R. G. Saifullin

Independent researcher, Naberezhnye Chelny, Russia, saifrubin@mail.ru

The article examines the concepts of “passionarity” and “resilience”, identifies their similarities and differences. The theses are argued about the biological genesis of passionarity and the predominantly social genesis of resilience. The conclusion is formulated about passionarity as biosocial resilience. The drawbacks of L. N. Gumilyov’s hypothesis on the mutational genesis of passionarity analyzed, the hypothesis of its heterosis genesis is advanced and argued. The formation and large-scale expansion is explained of the ancient Roman and Proto-Indo-European communities on the basis of this hypothesis.

Keywords: passionarity, biosocial resilience, heterotic genesis.

Жизнеспособность молодежи, проживающей на территориях с разной степенью экологического неблагополучия

Н. М. Сараева, А. А. Суханов

*Забайкальский государственный университет, г. Чита, Россия,
saraewa@mail.ru, suhanov-71@mail.ru*

В статье представлены результаты сравнительного анализа показателей жизнеспособности молодежи, постоянно проживающей в городах Чите (экологически неблагополучной территории) и Краснокаменске (территории чрезвычайной экологической ситуации) Забайкальского края. Исследование выполнено в русле социально-психологического подхода. Применялся опросник «Исследование жизнеспособности молодежи в условиях стрессовой среды» (RYSE), разработанный в ЮАР. Выборку составили старшие школьники и студенты – 131 человек. По результатам исследования показатели жизнеспособности подростков, проживающих на территориях с разной степенью экологического «загрязнения» природной среды, по большей части параметров не имеют значимых отличий. Социальные факторы поддержки, компенсируя негативное влияние экологического неблагополучия, выравнивают показатели жизнеспособности у данной категории респондентов.

Ключевые слова: Жизнеспособность, экологическое неблагополучие, социально-психологический подход, молодежь, социальная компенсация.

Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект № 19-513-60001: «Жизнеспособность подростков в условиях экологических и социально-экономических вызовов: исследование в рамках нескольких систем».

Мы благодарны нашим коллегам, руководителям проекта – доктору М. Унгару (Университет Далхаузи, Канада), профессору Л. Терон (Университет Претории, Южная Африка) и А. В. Махначу (Институт психологии РАН, Москва), разработавшим концепцию проекта.

Современные негативные макро-, микросоциальные процессы, экологическое неблагополучие природной среды, характерное для развитых стран, в том числе и для России, во многом являются испытанием жизнеспособности человека. Значительный рост психического и физического напряжения, связанный с экономическими и иными общественными трудностями, рисками пандемии коронавирусной инфекции, природными экологическими нагрузками, представляет реальную угрозу ослабления жизненных сил человека. В большей мере уязвимым и незащищенным перед нестабильностью, неопределенностью и динамичностью современного мира является молодое поколение. Требования к психологической устойчивости, выносливости, жизнестойкости детей и молодых людей сегодня возросли, и вопросы соответствия возможностей их психики этим требованиям нуждаются в тщательном изучении. В первую очередь, речь идет о возможностях преодоления трудностей, сохранения способности к росту и развитию в новых осложненных условиях, — то есть о жизнеспособности молодежи в целом.

Поставленная еще в рамках комплексного человекознания (Б. Г. Ананьев), но до настоящего времени относительно новая в отечественной психологической науке проблема жизнеспособности человека разрабатывается в русле разных методологических подходов. Каждый из них по-своему трактует и операционализирует понятие «жизнеспособность», определяет объем обозначаемой им феноменологии, определяет ракурсы и способы анализа жизнеспособности, предлагает истолкование получаемых эмпирических результатов. Назовем здесь, прежде всего, социокультурный экологический (А. В. Махнач), социально-психологический (А. В. Махнач, А. И. Лактионова, А. А. Нестерова) подходы, интеграцию классической и неклассической рациональности в общепсихологическом изучении жизнеспособности (Е. И. Рыльская), экопсихологический подход к развитию психики (Н. М. Сараева, А. А. Суханов). Так, при изучении в 2016–2019 годах жизнеспособности молодежного населения, постоянно проживающего в регионе экологического неблагополучия (в Забайкальском крае), исходя из позиций экопсихологического подхода к развитию психики (В. И. Панов), жизнеспособность толковалась как сложное биопсихосоциальное явление, предполагающее включение в его содержание не только комплекса социальных личностных характеристик, но и необходимой нейропсихологической, психофизиологической базы для их реализации. Жизнеспособность трактовалась как заданная природой (энергетически обеспечиваемая) и развиваемая обществом сложная интегральная характеристика человека, системное свойство системы «человек—жизненная

среда», обеспечивающее актуальный и потенциальный уровень психической деятельности в данных природных и социальных условиях. По результатам эмпирического изучения установлено, что показатели жизнеспособности большей части обследованного молодежного населения (старших школьников и студентов), постоянно проживающего в условиях экологического неблагополучия, по изученным параметрам соответствуют среднему уровню. Но вместе с тем на психофизиологическом и психическом уровнях жизнеспособности данной категории людей выявлена тенденция к снижению (в пределах нормы) ряда энергоемких показателей. На личностном (социально-психологическом) уровне эта тенденция отсутствует или проявляется слабо: по параметру жизнестойкости показатели жизнеспособности большей части испытуемых, независимо от природных экологических условий территории их проживания, выше среднего уровня. Благоприятные условия социальной среды позволяют компенсировать негативное влияние «загрязнений»* среды природной (физической) на психику коренных жителей экологически неблагополучных территорий. Был сделан вывод о том, что жизнеспособность большей части молодежного населения, постоянно проживающего в регионе экологического неблагополучия, в целом достаточна для решения базовых задач жизнедеятельности. Но вопрос о цене, главным образом, энергетической, психофизиологической, этой жизнеспособности стоит отдельно [4].

Дальнейшее изучение жизнеспособности молодежи, проживающей на экологически неблагополучных территориях Забайкальского края, уже в методологии социально-психологического подхода, позволило в большей мере обозначить ведущую роль социальных факторов в ее обеспечении. Реализуемый с 2019 г. международный (Россия—ЮАР) проект «Жизнеспособность подростков в условиях экологических и социально-экономических вызовов: исследование в рамках нескольких систем» концентрирует внимание именно на социально-экологических и личностных характеристиках, определяющих актуальный уровень и потенциал жизнеспособности молодежи (15—24 лет). Предметом анализа в проекте стали поддерживающие или ослабляющие жизнеспособность индивидуальные свойства подростка в соотношении с его оценками своего семейного окружения, отношений со сверстниками, широкого социального контекста.

* Загрязнитель (вредный агент) — токсичное, вредное или опасное вещество. Любой фактор: физический агент, химическое вещество или биологический вид, способный причинить вред здоровью людей или окружающей среде. URL: <http://www.znay.ru/dictionary/0547.shtml>.

С позиций социально-психологического подхода жизнеспособность понимается как способность преодоления человеком неблагоприятных жизненных обстоятельств с возможностью восстанавливаться и использовать для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы, способность к жизни во всех ее проявлениях, базирующаяся на воле к ней [13], как «индивидуальная способность управлять собственными ресурсами: здоровьем, эмоциональной, мотивационно-волевой, когнитивной сферами в контексте социальных, культурных норм и средовых условий» [10, с. 294].

Будучи многомерным полисистемным явлением, жизнеспособность личности определяется множеством факторов, взаимодействием ее внутренних свойств, психических и психологических ресурсов с семейной и широкой социальной средой [8, 9, 14, 15, 17, 18]. Специфика составляющих и характер этого взаимодействия являются основой целостности и динамической устойчивости жизнеспособности. Как система внутренних свойств, так и система семьи, образовательная среда и культурно-средовой контекст в целом может включать в себя риски для жизнеспособности и поддерживающие ее характеристики и факторы, то есть, по большому счету, жизнеспособность обеспечивается балансом совокупных рисков и поддержки [5, 7, 10, 11, 16, 19].

Когда речь идет о жизнеспособности подростков и молодых людей, проживающих в регионе экологического неблагополучия, необходимо учитывать дополнительный факт постоянного взаимодействия их организма и психики с деформированной «загрязнениями» природной средой. Это взаимодействие можно отнести к числу серьезных факторов риска ослабления жизнеспособности. Но вместе с тем, как уже было подчеркнуто, существуют и огромные возможности социальной компенсации негативных воздействий природной среды.

Исходя из сказанного, можно сформулировать субпроблему исследования, касающегося подростков, проживающих в регионе экологического неблагополучия, следующим образом: 1) Отличаются ли показатели жизнеспособности подростков, проживающих в экологически благополучных и неблагополучных условиях? 2) Существуют ли отличия в показателях жизнеспособности подростков, проживающих на отличающихся по степени экологического неблагополучия территориях Забайкальского края?

Ответ на первый вопрос в проекте уже дан: при сопоставлении данных, полученных в результате опроса респондентов, проживающих в экологически более благоприятных (Санкт-Петербурге и Выборге) и неблагоприятных городах (Кириши, Чита и Череповец) России, обнаружены различия в степени выраженности индиви-

дуальной, семейной и общей жизнеспособности. Показатели ниже в группе респондентов, проживающих в экологически неблагоприятной обстановке [1].

Для ответа на второй вопрос было проведено сопоставление показателей жизнеспособности молодежи, проживающей на экологически неблагоприятных территориях Забайкальского края, отличающихся по степени «загрязнения» природной среды.

Цель данной статьи – представить результаты сравнительного анализа показателей жизнеспособности подростков, постоянно проживающих в двух городах Забайкальского края, отличающихся по степени экологического неблагополучия: в Чите и Краснокаменске.

Забайкальский край является регионом экологического неблагополучия [3]. Это старейший горнорудный регион РФ: здесь добываются уран, уголь, железные руды, вольфрам, медь, свинец, титан, цинк, цирконий, золото, серебро. Негативное воздействие на окружающую среду оказывают техногенные скопления, образованные отвалами руд, хвостами флотационного и гравитационного обогащения, продуктами химической переработки руд цветных металлов. Ведущими экологическими проблемами являются загрязнение атмосферы выбросами вредных веществ, сбросы в водные объекты отходов производства и потребления, свалки. Одной из особенностей физической среды Забайкальского края является достаточно высокий уровень радиации естественного и производственного генеза.

Уровень социально-экономического развития Забайкальского края тоже нельзя признать высоким: в 2019 г. по этому показателю край занимал в рейтинге регионов Российской Федерации 67 место из 85 [12].

Город Чита – административный, экономический и культурный центр Забайкальского края, самый крупный город региона. Экологическая ситуация оценивается на данной территории как неблагоприятная [6]. Город много лет числится в списке экологически грязных городов России в связи с высоким уровнем загрязнения атмосферы [2].

Уровень социально-экономического развития Читы наиболее высокий в крае, и характеристики социальной среды города относительно благоприятны по сравнению с другими территориями региона.

Город Краснокаменск, районный центр, известен высокой степенью экологического неблагополучия и хорошими условиями социальной среды. Он признан зоной чрезвычайной экологической ситуации [6]. Здесь находится единственное в стране предприятие, занимающееся добычей, переработкой урановой руды и выпуском природного урана, которое отнесено к особо радиационно опасным объектам.

Таким образом, две названные территории отличаются по степени экологического «загрязнения» природной среды (в Краснокаменске оно выше), по социальным условиям проживания населения города не имеют резких различий, но понятно, что в краевом центре они могут быть несколько лучше, чем в центре районном.

Гипотеза исследования. Мы предполагали, что возможны отличия в показателях жизнеспособности подростков, проживающих на территориях, отличающихся по степени экологического «загрязнения» природной среды.

Методика исследования. Применялся опросник «Исследование жизнеспособности молодежи в условиях стрессовой среды» (RYSE), разработанный в ЮАР. Опросник включает в себя 4 блока. В первом блоке определяются демографические характеристики респондентов. Вопросы этого блока также дают возможность оценить бытовые условия их проживания. В каждом из трех последующих блоков назовем шкалы, по которым проведено сравнение данных, представленных в статье.

В блоке «риски» проведена диагностика по следующим шкалам:

- Степень выраженности травматической реакции – Индекс посттравматической реакции на стресс;
- Шкала нарушений, связанных с травматическими симптомами;
- Общее состояние здоровья (физического, ролевого, социального функционирования), оценка текущего состояния здоровья;
- Субшкала Викимизация обществом шкалы Подверженности насилию;
- Шкала восприятия ближайшего окружения (соседства).

В Блоке Жизнеспособности представлены показатели трех субшкал шкалы «Мера жизнеспособности детей и молодежи» (M. Ungar, L. Liebenberg) в адаптации А. В. Махнача и А. И. Лактионовой: Субшкалы индивидуальных ресурсов (способности к решению проблем, сотрудничеству, осознания сильных сторон своей личности), поддержки сверстниками и социальных умений; Субшкалы семейных взаимоотношений; Субшкалы содержательных контекстуальных ресурсов, которые способствуют установлению связи с культурой, определяют роль религиозных верований и духовных убеждений.

В блоке «результаты» (влияния среды) определен уровень депрессии респондентов.

К факторам риска жизнеспособности подростков в проекте были отнесены плохие бытовые условия проживания, наличие травматической реакции и травматических симптомов, низкий уровень здоровья, виктимизацию личности со стороны сообщества (пресле-

дования, угрозы, насилие, причинение вреда, в том числе из-за этнической принадлежности), недостаточность внутренних личностных ресурсов и опыта продуктивного взаимодействия с людьми, наличие даже легкой депрессии, негативные детские переживания, недостаточную поддержку подростка со стороны семьи и друзей, неблагоприятный социальный контекст (уровень культуры и духовности, религиозный опыт, отношение к образованию). Соответственно, те же характеристики, но с положительным знаком или содержанием, имеющие оценки другого полюса, считались факторами поддержки жизнеспособности.

Выборку составили 131 школьник и студент постоянно проживающие на отличающихся по степени экологического неблагополучия территориях Забайкальского края: в городах Чите (экологически неблагополучной территории) и Краснокаменске (территории чрезвычайной экологической ситуации). В Чите опрошено 72 студента Забайкальского государственного университета (65 девушек и 7 юношей). Средний возраст: $20,57 \pm 1,7$ лет. В Краснокаменске опрошено 59 студентов колледжа и учащихся старших классов средних школ (31 девушка и 28 юношей). Средний возраст: $16,51 \pm 0,82$ лет.

Результаты исследования

Установлено, что уровень материальной обеспеченности, бытовые условия жизни респондентов на обеих территориях не представляют угроз для их жизнеспособности. Преобладающая часть опрошенных имеет благоустроенное жилье, в достаточной мере снабжается водой, электричеством. Все опрошенные получают образование, среди студентов некоторые уже имеют среднее профессиональное образование и работу.

Для проверки второй гипотезы был проведен расчет средних значений (M) и стандартных отклонений (SD) от них по обозначенным выше шкалам опросника в выборках респондентов, проживающих на отличающихся по степени экологического неблагополучия территориях. Результаты представлены в таблице 1.

Обращает на себя внимание близость представленных в таблице средних значений по большинству шкал в выборках респондентов двух территорий. Только по 2 шкалам из 11 можно отметить некоторую более явную разницу в показателях.

Так, по шкале «Посттравматическая стрессовая реакция» более высокий показатель зафиксирован у респондентов читинской выборки, хотя в обеих выборках показатели ПТСР относятся к умеренному уровню (45–59 баллов). Чита в экологическом отношении «загряз-

Таблица 1

Статистические показатели по опроснику жизнеспособности в выборках респондентов, проживающих на экологически неблагоприятной территории (в г. Чите) и на территории чрезвычайной экологической ситуации (в г. Краснокаменске)

Шкалы	г. Чита (студенты, N = 50)		Краснокаменск (учащиеся колледжа и средней школы, N = 59)	
	M	SD	M	SD
Посттравматическая стрессовая реакция	53,21	11,7	47,22	12,4
Травматические симптомы, общий показатель	5,08	2,4	4,98	2,12
Здоровье, общий показатель	27,64	7,4	27,01	7,50
Жизнеспособность индивидуальная	30,23	3,71	29,25	4,26
Жизнеспособность семейная	29,33	5,29	29,03	8,72
Жизнеспособность контекстуальная	53,99	6,99	54,90	8,72
Жизнеспособность общая	112,38	13,99	113,19	16,53
Депрессия	11,89	9,79	10,08	10,24
Виктимизация сообществом	7,44	1,29	8,07	2,55
Восприятие соседства	28,47	5,75	28,95	6,51
Позитивные детские переживания	2,18	1,48	2,05	1,5

нена» меньше, чем Краснокаменск, но, видимо, уровень социально-го напряжения, рисков психологической травматизации в краевом центре выше. И эта группа социальных факторов определяет проявления ПТСР у подростков Читы. При этом общий показатель травматических симптомов примерно одинаков у респондентов обеих территорий, относится к уровню ниже среднего.

Виктимизация со стороны сообщества (нередко она становится причиной ПТСР) также оценивается респондентами, проживающими на обеих территориях, примерно одинаково: полученная оценка свидетельствует о том, что уровень виктимизации в городах низкий.

Несколько выше у читинцев показатель депрессии (в обеих выборках показатели относятся к диапазону минимальной депрессии – 0–13 баллов).

Но у респондентов, проживающих в Краснокаменске (это учащиеся колледжа и средней школы), выше, чем у читинцев (это студенты вуза), показатель общей и контекстуальной жизнеспособности, хотя и в той, и в другой выборке преобладают высокоуровневые

индивидуальные показатели. Поскольку показатель общей жизнеспособности является суммарным (складывается из оценок индивидуальной, семейной и контекстуальной жизнеспособности), возможно, в итоговом результате сказывается большая отстраненность студентов от родительской семьи. У них при этом чуть выше показатель индивидуальной жизнеспособности.

Индивидуальная жизнеспособность оценивается и респондентами из Читы, и респондентами из Краснокаменска преимущественно как высокая. И те, и другие склонны придавать большое значение в обеспечении жизнеспособности своим личностным качествам, имеющемуся опыту, навыкам взаимодействия с людьми.

То же можно сказать о жизнеспособности семейной. Семья оценивается как значимый фактор поддержки преобладающей частью респондентов, независимо от территории их проживания.

Средний балл по Шкале «Позитивные детские переживания» свидетельствует о том, что преобладающая часть респондентов на обеих территориях имеет достаточно благоприятные впечатления о своем детстве, о родителях, о других окружающих взрослых и друзьях – о защитных силах социальной среды в целом.

Значимой для определения факторов жизнеспособности является шкала «Восприятие соседства». В ней отражается отношение респондента к месту/району своего проживания, оценка дружелюбия окружающих людей, их готовности помочь, степени безопасности мест пребывания; фиксируется наличие/отсутствие межэтнической напряженности. Средние баллы по данной шкале близки в обеих выборках и позволяют говорить о принятии подростками своего социального окружения. Восприятие окружающих у респондентов в целом позитивное, хотя им приходилось сталкиваться и с отрицательными проявлениями в своем сообществе.

Свое здоровье преобладающая часть респондентов, проживающих на обеих экологически неблагоприятных территориях, оценивают как хорошее (средний балл по выборкам входит в границы среднего уровня).

Для установления значимости отличий в показателях жизнеспособности респондентов, проживающих на территориях, отличающихся по степени экологического неблагоприятия, было проведено их (показателей) сравнение с помощью Т-критерия Стьюдента. Математическая обработка данных показала, что значимым на уровне $p < 0,001$ является отличие только по одной шкале опросника – «Индекс посттравматической стрессовой реакции». У респондентов, проживающих в Чите, то есть на экологически неблагоприятной территории, значение индекса больше, чем у респондентов, проживающих

в Краснокаменске, то есть на территории чрезвычайной экологической ситуации. Отличия по другим показателям жизнеспособности не достигают уровня значимости.

Таким образом, гипотеза о том, что возможны отличия в показателях жизнеспособности подростков, проживающих на территориях, отличающихся по степени экологического «загрязнения» природной среды, на данной выборке не нашла своего подтверждения.

Возможные (в силу разницы экологических условий природной среды территорий проживания подростков) отличия в здоровье, в индивидуальной жизнеспособности, опирающейся в том числе и на энергетические ресурсы организма человека, не выявлены.

В регионе экологического неблагополучия фактор степени «загрязнения» природной среды территорий проживания в детерминации жизнеспособности молодежи уступает по силе факторам социальным. Даже если экологическое «загрязнение» территории достигает кризисной степени, хорошие социально-бытовые условия проживания, поддержка семьи и близких, позитивное внимание со стороны социума, низкий уровень виктимизации сообществом дают возможность подросткам, проживающим в таких природных условиях, примерно на том же уровне поддерживать свою жизнеспособность, справляться со стрессовыми ситуациями, проявлениями депрессии, другими психологическими рисками ослабления жизненных сил, что и подросткам, проживающим на территории с меньшей степенью экологического неблагополучия. В силу действия социальной компенсации негативного влияния экологически «загрязненной» природной среды показатели жизнеспособности подростков, проживающих на территориях, отличающихся по степени экологического неблагополучия, выравниваются.

Выводы

1. Жизнедеятельность человека в современных условиях сопряжена со многими рисками, природными и социальными. Они, требуя длительного напряжения и мобилизации сил, истощают человека, являются серьезным вызовом его жизнеспособности. Отсюда актуализация исследовательского интереса к проблеме жизнеспособности человека в психологической науке. Относительная новизна, междисциплинарный и даже междисциплинарный статус проблемы в отечественной психологии обуславливают разнообразие подходов к ее разработке. Различны не только методологические позиции, но и аспекты анализа проблемы.

2. Экопсихологический подход к развитию психики позволил изучить жизнеспособность молодежного населения, проживающего в регионе экологического неблагополучия (Забайкальском крае), и установить существование тенденции к снижению (в пределах нормы) ряда энергоемких показателей психофизиологического и психического ее уровней у испытуемых, коренных жителей экологически неблагополучных территорий.
3. При изучении жизнеспособности в русле социально-психологического подхода (международный проект 2019–2021 гг.) существование некоторых отличий в ее показателях у подростков, проживающих в экологически благополучных и неблагополучных условиях, подтверждено. Некоторые показатели жизнеспособности ниже в группе респондентов, проживающих в экологически неблагоприятной обстановке.
4. Однако гипотеза о возможном существовании отличий в показателях жизнеспособности подростков, проживающих на территориях с разной степенью экологического неблагополучия, не нашла своего подтверждения. Эмпирические данные свидетельствуют, что показатели жизнеспособности подростков, проживающих на территориях Забайкальского края с кризисной и «обычной» степенью экологического «загрязнения» природной среды, не имеют значимых отличий.
5. Даже при «кризисной степени экологического неблагополучия территории постоянного проживания подростки могут с помощью факторов социальной компенсации (хороших социально-бытовых условий проживания, поддержки семьи и близких, позитивного внимания со стороны социума) достигать тех же показателей жизнеспособности, что и подростки, проживающие на территории с меньшей степенью экологического неблагополучия.

Литература

1. Горьковая И. А., Микляева А. В. Социально-психологические предпосылки жизнеспособности молодежи, проживающей в условиях экологического неблагополучия // Экопсихологические исследования – 6: Экология детства и психология устойчивого развития. Курск: Университетская книга, 2020. С. 108–112.
2. Гурова О. Н. Эколого-географическое положение природопользователей (источников экологических угроз) и экологические проблемы в городах Забайкальского края // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 7 (1). С. 111–124.

3. Доклад об экологической ситуации в Забайкальском крае за 2019 год. URL: <https://www.ecoindustry.ru/gosdoklad/view/637.html> (дата обращения: 10.11.2020).
4. Сараева Н. М., Суханов А. А., Галиакберова И. Л., Мысникова Э. А., Ишмухаметов Р. Р. Жизнеспособность молодежного населения в регионе экологического неблагополучия (в Забайкальском крае): коллективная монография / Под науч. ред. Н. М. Сараевой. Чита: Изд-во ЗабГУ, 2019.
5. Ионеску Ж. К. Оценка сопротивляемости: совокупность факторов риска и защиты и необходимость их культурной адаптации // Травматизм, психологическая безопасность, сопротивляемость и культура: материалы международной конференции / Под ред. В. В. Латюшина. Челябинск, 2007. Ч. 1. С. 65–69.
6. Критерии оценки экологической обстановки территорий для выявления зон чрезвычайной экологической ситуации и зон экологического бедствия: методические рекомендации. М.: Изд-во Научного центра правовой информации, 1992.
7. Лактионова А. И. Взаимосвязь жизнеспособности и социальной адаптации подростков: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
8. Махнач А. В. Исследования жизнеспособности человека: основные подходы и модели // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016б. С. 33–48.
9. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016а.
10. Махнач А. В., Лактионова А. И. Жизнеспособность подростка: понятие и концепция // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 290–312.
11. Нестерова А. А. Социально-психологический подход к пониманию конструкта «жизнеспособность личности» // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 49–59.
12. Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ. Итоги 2019 года. URL: <http://www.riarating.ru> (дата обращения: 15.03.2021).

13. Makhnach A. Challenges researching resilience in Russia // Methodological and contextual challenges researching childhood resilience. Project meeting at Dalhousie University, 13–16.03.2003. Halifax, 2003.
14. Masten A. S. Resilience in developing systems: progress and promise as the fourth wave rises // *Developmental Psychopathology*. 2007. № 19 (3). P. 921–930.
15. Masten A. S. Pathways to integrated resilience science // *Psychological Inquiry*. 2015. V. 26. P. 187–196. doi: 10.1080/1047840X.2015.1012041.
16. Theron L. Learning About Systemic Resilience from Studies of Student Resilience // *Multisystemic resilience: adaptation and transformation in contexts of change* / Ed. by M. Ungar. N. Y.: Oxford University Press. 2021. P. 232–252.
17. Ungar M. Modeling Multisystemic Resilience: Connecting Biological, Psychological, Social, and Ecological Adaptation in Contexts of Adversity // *Multisystemic resilience: adaptation and transformation in contexts of change* / Ed. by M. Ungar. N. Y.: Oxford University Press. 2021. P. 6–34.
18. Ungar M. Practitioner review: Diagnosing childhood resilience – a systemic approach to the diagnosis of adaptation in adverse social and physical ecologies // *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 2015. V. 56. P. 4–17.
19. Ungar M., Liebenberg L. Assessing resilience across cultures using mixed methods: construction of the child and youth resilience measure // *Journal of Multiple Methods in Research*. 2011. V. 5. P. 126–149. doi: 10.1177/1558689811400607.

The resilience of youth living in the territories with different degrees of environmental trouble

N. M. Sarayeva, A. A. Sukhanov

Transbaikal State University, Chita, Russia,
saraiewa@mail.ru, suhanov-71@mail.ru

The paper has presented the results of a comparative analysis of the indicators obtained from studying the resilience of young people permanently residing in cities of the Transbaikal region differ in terms of the living environment. The sample was composed of 131 people – senior schoolchildren and students living in Chita city – the environmentally unfavorable area and Krasnokamensk city – the territory of ecological emergency. The study has carried out within the framework of the socio-psychological approach. There used the questionnaire “Resilient youth in stressed environments” (RYSE), developed in RSA. As a result of the study, statistically significant differences

in the level of resilience indicate of adolescents living in the territories with varying degrees of ecological “contamination” of the natural environment, for the most part, are not revealed. Social factors of support, compensating for the negative impact of environmental adverse, align the resilience indicators for this category of respondents.

Keywords: Resilience, environmental trouble, socio-psychological approach, youth, social compensation.

Жизнеспособность и духовность профессионалов: краткий обзор современных исследований

Е. В. Тарасова

*ГБУЗ НО «Городская клиническая больница №39», Нижний Новгород,
Россия, psychologist.tarasova@yandex.ru*

Статья знакомит с исследованиями в области жизнеспособности человека и профессионала. Проведён теоретический обзор, где описываются разработки феноменологии жизнеспособности в различных областях психологии труда. Обозначена роль духовности как составляющей жизнеспособности профессионала. Рассматривается духовность как компонент жизнеспособности психологов и как фактор преодоления ситуации стресса в профессиональной среде.

Ключевые слова: жизнеспособность профессионала, духовность, ресурсы, психология как профессия.

Психолог Н. Гармези считается одним из пионеров в изучении жизнеспособности человека. Он изучал взрослых больных шизофренией и их детей, которые находились в опасности и у них был риск со стороны проблем, касающихся психического здоровья [31]. Психиатры С. Саутвик и Д. Чарни (2013) определили жизнеспособность как «способность сгибаться, не ломаясь, возвращаться к первоначальной форме или состоянию после жизненных трудностей» [31].

В России проводятся исследования жизнеспособности человека, в которых раскрывается проблема потенциала, ресурсов индивида [19, 22, 27]. Постепенно область изучения жизнеспособности в психологической науке расширяется и появляется такое понятие как «жизнеспособность профессионала». Тем не менее, рассматривая конструкт «жизнеспособность профессионала», стоит отметить, что он является относительно новым понятием в психологии труда.

Жизнеспособность профессионала объясняет потребность социальной психологии труда в применении этого концепта к разработке

теоретических моделей, концепций, позволяющих изучать и объяснять практические проблемы современного российского общества [20]. Уже сейчас можно говорить о зарождающихся исследованиях жизнеспособности профессионала в России. Например, были проведены некоторые исследования. Так, Э. Э. Сыманюк и А. А. Печеркина рассматривают варианты профессионального развития на основе анализа жизнеспособности как психологического предиктора (Сыманюк, Печеркина, 2016). С. В. Котовская теоретически обосновывает и эмпирически доказывает авторскую биопсихосоциальную модель жизнеспособности профессионалов, работающих в экстремальных и трудных условиях (Котовская, 2016). И. А. Курапова описывает особенности совладающего поведения у представителей социально-экономических профессий в рамках концепции жизнеспособности (Курапова, 2016). Т. Ю. Лотарева анализирует условия труда и жизнеспособность профессионалов социальной сферы, работающих с детьми-сиротами (Лотарева, 2016). Исследования Р. А. Березовской направлены на изучение природы профессионального благополучия как отражения жизнеспособности (Березовская, 2016).

В настоящее время в отечественной психологии труда «разработана структура жизнеспособности профессионала, где духовно-нравственный компонент имеет особое место в жизнеспособности работников социальной сферы, так как он связан с мотивом выбора профессии» [21, с. 74–75]. Важным открытием в психологии труда является сформулированные определения жизнеспособности профессионала. А. В. Махнач предлагает следующее определение термина «жизнеспособность профессионала»: «это индивидуальная способность человека выживать в ситуациях повышенных требований и постоянного давления в различных контекстах профессиональной деятельности.

Эта способность включает в себя:

- возможность восстанавливаться после серьезных проблем, трудностей и неудач в профессиональной деятельности, используя их для обучения и личного роста на рабочем месте;
- знания о механизмах, которые приводят к восстановлению после переживания травматического опыта, после участия в эмоционально и физически сложных стрессогенных ситуациях;
- умения выстраивать отношения с руководителями и коллегами, что помогает обмену идеями, получению поддержки и решению проблемы на рабочем месте; осознавать и использовать свои сильные стороны в сложных рабочих ситуациях;
- сосредоточенность на преодолении проблемы, позволяющей уменьшить стресс и справиться с вызовами трудной ситуации;

– чувство удовлетворенности от профессиональной деятельности» [24].

В зарубежных исследованиях М. Ходлифф рассматривает такое понятие как жизнеспособность сотрудника. Она определяет его как способность человека использовать ресурсы для того, чтобы эффективно справляться со стрессами, адаптироваться и развиваться («расширяться») в ответ на изменяющиеся рабочие обстоятельства. При этом жизнеспособность рассматривается ею не как устойчивая индивидуальная характеристика, а как качество, которое может быть развито при содействии и поддержке со стороны организации [4].

Конструкт «жизнеспособность профессионала» является достаточно многогранным. Вместе с тем отметим, что в психологии труда наблюдается несомненный интерес к представленному феномену, но на сегодня еще не сформулирована единая теоретическая концепция «жизнеспособность профессионала».

Исследования нового конструкта будут способствовать разработке превентивных мероприятий для сохранения сотрудников на рабочих местах, экологичности процесса труда, профилактики профессиональных заболеваний.

Рассмотрим некоторые зарубежные исследования, в которых изучалась жизнеспособность профессионалов в различных сферах деятельности. Так, например, описывалась жизнеспособность у священнослужителей больниц и хосписов. Рассматривались практики по уходу за собой, которые профессионал может включить в свою повседневную жизнь с целью предотвращения эмоционального выгорания и усталости из-за сострадания, а также уменьшения воздействия вторичного травматического стресса. Были даны ответы на вопрос: «Как продолжать работать в служении, переживая личную или профессиональную потерю?» В рамках этого исследования был разработан простой план самопомощи «Жизнь с планом действий, обеспечивающий защиту», который называется L-Wгар. Такой план поможет священникам в развитии практик, способствующих развитию их жизнеспособности, стратегий, которые воспитывают тело, ум и дух [34]. Укрепление духовности при воздействиях вторичной травмы, усталости от сострадания способствует жизнеспособности и влияет на ее развитие у священников. Можно предположить, что сила духа, дисциплинированность, способность поддерживать и вдохновлять людей являются предикторами жизнеспособности. В другом исследовании изучалась жизнеспособность работников паллиативной помощи, работающих в хосписах Великобритании. В дополнение к внутриличностным и межличностным ресурсам работники паллиативной помощи определили знания о процедурах

в их работе как ключевом ресурсе их жизнеспособности. При этом в работе отмечено, что существует тенденция к измерению жизнеспособности как качества человека, а не как его взаимодействие в рабочей ситуации с другими – пациентами и сотрудниками [38].

Подводя итог, отметим, в России был изучен феномен «жизнеспособность человека» [19, 22, 27]. Было сформулировано определение «жизнеспособность профессионала» (Махнач, 2018), описана структура феномена «жизнеспособность профессионала» (Махнач, Дикая, 2018). Рассматривалась мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социоэкономических профессиях (Махнач, Дикая, 2018). Были отмечены исследования, посвященные жизнеспособности у некоторых групп профессионалов (Котовская, 2016; Лотарева, 2016; Kruger, 2010; O'Brien, Naaga, 2015).

Далее сопоставим понятие «духовность» с относительно новым феноменом в психологии как «жизнеспособность». Следует отметить, что отмечается интерес к духовности как компоненту жизнеспособности в контексте изучения ряда профессий: профессии военнослужащих (R. Kornum, K. Pargament), работающих матерей (D. Dunn), сотрудников полиции (D. Paton), социальных работников (L. Grant, G. Kinman). Всё чаще уделяется внимание духовности как составляющей профессионального роста и развития человека (Дикая, Ермолаева, 2010). Духовность исследуется с целью позитивного влияния на практику профессионалов: благополучия на рабочем месте, умения справляться со стрессом, определения степени удовлетворенности сотрудников, снижения уровня болезни, отсутствия «текучести кадров». Актуальным является рассмотрение жизнеспособности профессионала как необходимого элемента для развития сотрудников в процессе профессиональной деятельности, для профилактики эмоционального выгорания. Акцентируя внимание на изучении духовности в жизнеспособности профессионалов, можно прогнозировать степень устойчивости индивида в условиях воздействия неблагоприятных факторов в процессе труда.

Развитие духовного начала общества соотносится с его жизнеспособностью (Беспаленко, 2009; Запесоцкий, 2002; Самыгин, Верещагин, 2011; Ястребов, Красилова, 2012). Мораль и нравственность характеризуют духовность, и во многих исследованиях мораль и нравственность связываются с жизнеспособностью человека (Рыльская, 2011; Соколова, 2006; Kutcher, Bragger, 2010). Нередко упоминается о духовности как основе успешного преодоления профессиональных стрессов (Bouckaert, Zsolnai, 2011; Neal, 2013; Smith, 2011) [23].

Духовность в контексте исследования жизнеспособности в современной психологии труда является малоизученным феноменом.

Встречаются лишь единичные отечественные исследования духовности как основы жизнеспособности человека и профессионала (Махнач, 2013; Махнач, Дикая, 2018). В исследованиях внимание акцентируется на духовности как факторе, способствующем адаптации в профессиональной деятельности, жизнеспособности профессионалов (Махнач, Дикая, 2018). В контексте процесса труда жизнеспособность, обеспечиваемая духовностью, снижает уровень связанного с работой стресса сотрудников и развитие выгорания становится под вопросом (Kutcher, Bragger, 2010) [23]. Стоит отметить, что складывающееся на протяжении нескольких десятилетий неудовлетворительно положение во многих профессиях сказывается на прерывании передачи от поколения к поколению профессиональных ценностей, этических стандартов, что привело в конечном итоге к снижению жизнеспособности профессионалов [24]. Стоит отметить, что духовность во многом определяет профессиональный рост и развитие профессионалов, что, безусловно, отражает их жизнеспособность. В связи с этим важно продолжать исследования жизнеспособности профессионалов с позиции их духовных ценностей.

Существует уже ряд работ, посвященных изучению духовности как составляющей жизнеспособности в деятельности военнослужащих. Так, например, был разработан трехуровневый модуль профессионального обучения, способствующий духовной жизнеспособности солдат (Pargament, Sweeney, 2011) [23]. На большой выборке работающих и неработающих матерей было подтверждено, что духовность, включающая смысл жизни, является самым главным предиктором жизнеспособности и позитивной адаптации в зрелом возрасте и в старости (Dunn, 1994) [24, с. 102].

Можно говорить о том, что духовность является определяющим звеном в жизнеспособности профессионала, поскольку отражает стержневые характеристики личности (например, ответственность, нравственность, морально-этические ценности, гуманизм), способствующие активному совладанию с профессиональным стрессом. Духовность как компонент жизнеспособности профессионала характеризуется способностями специалиста быть опорой для себя и окружающих в трудной профессиональной ситуации. Духовность специалистов формируется в процессе становления личности, ее воспитания. Благодаря качествам, определяющим духовность, у специалистов складывается особое мировоззрение, где важную роль отводится этическому принципу работы, порядочности. Трудно говорить о духовности у группы профессионалов, ведь у каждого человека духовность сформирована по-разному. Можно предположить, что группа специалистов, имеющих схожие духовные цен-

ности, легче могут взаимодействовать друг с другом, сообща решать профессиональные задачи. В целом, по нашему мнению, духовность является ресурсным компонентом жизнеспособности, поскольку руководствуясь нравственными, духовными критериями в профессии, специалисты лучше справляются с негативными состояниями, связанными с эмоциональным выгоранием, профессиональными кризисами.

Современным направлением исследований является изучение жизнеспособности и духовности в профессии психолога. Анализ жизнеспособности психологов позволит найти ответ на вопрос: «Что позволяет профессионалам сохранить жизнеспособность в различных условиях труда, в условиях дефицита времени, потока стрессогенной информации и ограниченных материальных ресурсах?». В силу различных факторов: условия оплаты труда, уровень образования, недоступность повышения квалификации и т. п., качество профессиональной деятельности у психологов снижается, что обуславливает актуальность дальнейших исследований жизнеспособности профессионалов.

Стоит отметить, что исследований жизнеспособности в профессии психолога практически не встречается, за исключением некоторых работ. Например, в одном из немногочисленных исследований сравнивались особенности копинг-поведения и жизнеспособность у медицинских сестёр, социальных работников, водителей в школах, психологов, врачей (McCann, Beddoe) [35]. Вместе с тем достаточно подробно изучались личностные качества психотерапевта и психолога-консультанта (Дмитриенко, 2008; Косарева, 2007; Крупенина, 2005; Махнач, 2009; Махнач, Горобец, 2003, 2010; Фурсова, 2015; и др.), а также в целом — жизнеспособность профессионала (Дикая, 2018; Кондратенко, 2010; Махнач, 2018; Рыльская, 2014; Третьяков, 2006). Полученные в этих исследованиях данные позволяют считать, что первый шаг в изучении жизнеспособности профессионала психолога сделан.

На вопрос: «Является ли жизнеспособность психологов результатом приобретенных знаний в процессе обучения будущих специалистов или жизнеспособность присуща людям и не зависит от знаний и навыков?», еще предстоит ответить. По-видимому, профессия психолога опосредованно влияет на улучшение жизнедеятельности человека.

Профессия психолога связана с переживаниями стресса, информацией негативного характера и, по нашему мнению, изучение духовности как основы жизнеспособности психологов является актуальной темой в психологии труда.

Конструкты духовность и жизнеспособность находятся на одной стороне континуума, характеризующего благополучие, определяющее рост и развитие не только в жизни, но и в профессиональной деятельности. Выбор профессии психолога-консультанта обусловлен некоторыми характеристиками личности, отражающими духовность. Например, гуманность, потребность помогать людям, альтруизм, способность к сопереживанию. Духовность в деятельности психологов является важной частью профессиональной идентичности. Духовность профессионалов способствует самореализации и сохранению уверенности в трудных ситуациях на работе. На наш взгляд, духовность в деятельности психолога-консультанта является необходимым ресурсообеспечивающим звеном в профессии. Для успешного функционирования в профессиональной деятельности психологам важна «сила духа» в ситуациях, где ежедневно приходится быть смелым, внимательным к людям, уметь справляться с трудностями, выдерживать психоэмоциональные нагрузки. Духовность включает нравственное развитие специалистов и способность не терять профессиональные ценности даже в условиях негативных ситуаций жизнедеятельности.

Необходимо отметить, что, несмотря на то, что проведен краткий анализ содержания публикаций по проблеме жизнеспособности и духовности профессионалов (в том числе, профессионалов-психологов), в фокусе нашего внимания находились те данные, которые можно было бы использовать для разработки программ повышения жизнеспособности профессионалов в различных организациях. Из результатов проведенного анализа становится очевидным, что главный фокус внимания исследователей в настоящее время смещен в сторону изучения тех аспектов жизнеспособности профессионалов, которые отражают духовность. Исследования духовности как составляющей жизнеспособности профессионалов будут способствовать сохранению и увеличению ресурсов сотрудников для преодоления профессиональных кризисов. Между тем выявленные факты, описанных исследований должны учитываться и при разработке программ профилактики эмоционального выгорания сотрудников и буллинга в коллективе, а так же поддержанию духовности работников для достижения эффективных результатов в профессиональной деятельности.

Литература

1. Агарков В. А., Александров Ю. И., Бронфман С. А. Русскоязычная версия опросника MI-RSWB – Многофакторный опрос-

- ник религиозного/духовного благополучия (ОРДБ) // Материалы Первой Московской Международной конференции, 20–21 апреля 2017 г.: Сборник научных трудов. М.: Сам Полиграфист, 2017. С. 81–84.
2. Александрова Л. А. К концепции жизнестойкости в психологии // Сибирская психология сегодня: сб. науч. тр. Вып. 2. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. С. 82–90.
 3. Андронов В. П. Психология духовности человека // Вестник Мордовского университета. 2007. № 2. С. 42–49.
 4. Березовская Р. А. Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 538–555.
 5. Борисов Г. И., Печеркина А. А. Жизнеспособность как условие профессионального развития личности // Педагогическое образование в России. 2015. № 11. С. 72–75.
 6. Буравлева Н. А. Понятие «духовность» в современной психологии // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. Т. 12 (114). С. 189–193.
 7. Виртц У., Цобели Й. Жажда смысла: Человек в экстремальных ситуациях: Пределы психотерапии. М.: Когито-Центр, 2014.
 8. Дикая Л. Г., Махнач А. В., Лактионова А. И. Индивидуальные и социально-психологические факторы жизнеспособности профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2018. Т. 15. № 4. С. 137–146.
 9. Ковалёва Г. П. Представления о духовности в философии Платона // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 328. С. 46–51.
 10. Крупенина А. В. Влияние личностных качеств практического психолога на эффективность консультативной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.
 11. Лактионова А. И. Структурно-уровневая организация жизнеспособности человека: метасистемный подход // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 109–126.
 12. Леонтьев Д. А. Духовность, саморегуляция и ценности // Известия Южного Федерального университета. Технические науки. 2005. № 7. С. 16–21.
 13. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости: методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения. М.: Смысл, 2006.

14. Лотарева Т. Ю. Социально-психологические факторы жизнеспособности профессионалов социальной сферы // Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Международ. науч.-практ. конф. Кострома, 26–28 сент. 2013 г.: в 2 т. / Отв. ред. Т. Л. Крюкова, Е. В. Куфтяк, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2013. Т. 2. С. 227–229.
15. Лотарева Т. Ю. Жизнеспособность профессионалов социальной сферы как ресурс профессиональной эффективности и изменений условий труда // Непрерывное педагогическое образование. 2014. № 7. С. 35–38.
16. Махнач А. В., Горобец Н. Л. Психологический анализ деятельности и личности психотерапевта // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 255–278.
17. Махнач А. В., Лактионова А. И. Жизнеспособность, как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 459–477.
18. Махнач А. В. Жизнеспособность человека: измерение и операционализация термина // Психологические исследования проблем современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 54–83.
19. Махнач А. В., Лактионова А. И. Жизнеспособность подростка: понятие и концепция // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 290–312.
20. Махнач А. В. Представления о профессии у будущих семейных психотерапевтов и психоаналитиков как основание для их профессионального отбора // Семейная психология и семейная психотерапия. 2009. № 3. С. 39–50.
21. Махнач А. В., Дикая Л. Г. Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социономических профессиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 62–91.
22. Махнач А. В., Дикая Л. Г. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: «Институт психологии РАН», 2016. 754 с.

23. Махнач А. В. Мораль и нравственность человека как основа жизнеспособности общества // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 95–107.
24. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи, социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
25. Огинская М. М., Розин М. В. Мифы психотерапии и их функции // Вопросы психологии. 1991. № 4. С. 38–42.
26. Рыльская Е. А. Научные подходы к исследованию жизнеспособности человека в зарубежной психологии // Теория и практика общественного развития. 2014. № 8. С. 57–59.
27. Рыльская Е. А. Психология жизнеспособности человека: дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 2014.
28. Третьяков П. И. Профессиональная жизнеспособность и компетенции педагогов-руководителей как показатели качества образования // Сибирский педагогический журнал. 2006. № 3. С. 221–227.
29. Diann S. E., Robert C. C., Walters L., Laurence C., Synnott R., Wilkinson D. The relationship between resilience and personality traits in doctors: implications for enhancing wellbeing. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3840414> (дата обращения: 06.02.2020).
30. Drescher K. D., Watson P. J., Foy D. W. Religious and spiritual factors in resilience // S. Southwick, B. Litz, D. Charney, M. Friedman (Eds). Resilience and Mental Health: Challenges Across the Lifespan. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. P. 90–102. doi: 10.1017/SBO9780511994791.008.
31. Plean G. R. Exploring positive emotions in the midst of work-related stress: An exploratory study of resilience in the workplace. URL: <https://pqdtopen.proquest.com/doc/1614472009.html?FMT=ABS> (дата обращения: 31.10.2019).
32. Finlay-Jones A. L., Rees C. S., Kane R. T. Self-Compassion, emotion regulation and stress among Australian psychologists: Testing an Emotion Regulation Model of Self-Compassion using structural equation modeling. URL: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4514830> (дата обращения: 01.02.2020).
33. James M. An exploration of musician resilience in New Orleans following Hurricane Katrina. URL: <https://pqdtopen.proquest.com/doc/1434920944.html?FMT=ABS> (дата обращения: 05.02.2020).
34. Kruger T. L. Keys to resilient practice in contemporary chaplaincy. URL: <https://pqdtopen.proquest.com/doc/741714721.html?FMT=ABS> (дата обращения: 01.02.2020).

35. McCann C. M., Beddoe E., McCormick K., Huggard P., Kedge S., Adamson C., Huggard J. Resilience in the health professions: A review of recent literature // *International Journal of Wellbeing*. 2013. V. 3 (1). P. 60–81.
36. Merriam-Webster Dictionary and Thesaurus. URL: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/resilience> (дата обращения: 30.01.2020).
37. O'Brien J. L., Haaga A. F. Empathic accuracy and compassion fatigue among therapist trainees // *Professional Psychology: Research and Practice*. 2015. V. 46. № 6. P. 414–420.
38. Stephen C. 'Love and courage': Resilience strategies of journalists facing trauma in Northern Mexico. URL: <https://pqdtopen.proquest.com/doc/1858816474.html?FMT=ABS> (дата обращения: 29.01.2020).
39. Unterrainer H. F., Lewis A. J., Fink A. Religious/spiritual well-being, personality and mental health: a review of results and conceptual issues // *Journal of Religion and Health*. 2014. V. 53. № 2. P. 382–392.
40. Unterrainer H. F., Ladenhaufc K. H., Moazedi M. L., Wallner-Liebmann S. J., Finke A. Dimensions of religious/spiritual well-being and their relation to personality and psychological well-being // *Personality and Individual Differences*. 2010. V. 49. № 3. P. 192–197.
41. What is resilience and how can it be assessed and enhanced in social workers? URL: <http://uobrep.openrepository.com/uobrep/handle/10547/344618> (дата обращения: 07.02.2020).

Resilience and spirituality of professionals: a brief overview of modern research

E. V. Tarasova

Institute of Psychology of RAS, Nizhny Novgorod, Russia,
psycholog.tarasova@yandex.ru

The article introduces research in the field of human and professional resilience. A theoretical overview is provided that describes studies of resilience in various areas of labor psychology. The role of spirituality as a component of a professional's resilience is outlined. Spirituality is considered as a component of the resilience of psychologists and as a factor in overcoming the situation of stress in a professional environment.

Keywords: professionals' resilience, spirituality, resources, psychology as a profession.

Часть 5

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ
ПСИХОЛОГИЯ**

Психология труда и фундаментальные вызовы ковидной экономики

А. Н. Занковский

Институт психологии РАН, Москва, Россия

Статья посвящена анализу тех вызовов, которые встали перед психологией труда и организационной психологией в условиях социальных и технологических вызовов. Особое внимание уделено анализу новой формы профессиональной деятельности – удаленной работе. Показано, что внедрение этой формы деятельности ставит перед наукой и практикой множество вопросов, требующих тщательного осмысления и исследования. Особое внимание уделено взаимосвязям удаленной работы и производительностью труда. В статье намечены важные реперные точки для активизации новых исследований и практических разработок по этим вопросам. Подчеркивается, что новые вызовы дают уникальную возможность психологи труда внести свой вклад в формирование моделей эффективных форм профессиональной деятельности даже в условиях повторных экономических и пандемических кризисов.

Ключевые слова: психология труда, удаленная работа, производительность труда, цифровая экономика, технологические и пандемические вызовы, виртуальная организация.

Внедрение информационно-коммуникативных технологий и, прежде всего, интернета в трудовую деятельность в последнее десятилетие создало благоприятные возможности для удаленной работы (УР), т. е. работы, которую сотрудники могут выполнять вне офиса, цеха, лаборатории, учебной аудитории и т. д. Эта возможность актуальна для многих групп работников, но особенно привлекательной она оказывается для семей с детьми, в которых родители должны полный рабочий день проводить вне дома на рабочем месте. На первый взгляд, УР обладает множеством преимуществ, как для работодате-

лей, так и для сотрудников организаций. Для первых — сокращаются затраты на управление, аренду офисных помещений, оборудование, обслуживание, уборку и т. д. Для вторых — появляются возможности для сокращения значительных, а иногда чрезвычайно больших временных затрат на дорогу до рабочего места, перехода на гибкий график работы, формирования рационального баланса между организационной и личной жизнью и т. д.

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

И наконец, ключевой вопрос: *работает ли удаленная работа*, т. е. как она влияет на производительностью труда? Производительность труда — ключевое понятие не только для психологии труда, но и для любого бизнеса и национальной экономики в целом. Динамика роста производительности труда выступает важнейшим условием устойчивого роста и экономики, и повышения благосостояния населения. Поэтому задача повышения качества и эффективности работы сотрудников была актуальной и на заре индустриальной революции, и сегодня — в эпоху цифровой экономики. Эксперты и аналитики уже больше 20 лет прогнозируют приближающийся скачок производительности труда в связи с использованием цифровых технологий, топ-менеджеры не прекращают попытки кардинально увеличить эффективность своих организаций, консультанты предлагают уникальные решения, которые способны полностью трансформи-

ровать организационные процессы, сделав их сверхэффективными, государства не жалеют ресурсов, пытаясь стимулировать рост национальных экономик и валового внутреннего продукта. И если УР станет доминирующей формой профессиональной деятельности, то вопрос, какой при этом будет производительность труда, оказывается едва ли не центральным.

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

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

Мы попытались рассмотреть возможные изменения в мире профессий и профессиональной деятельности в целом, основываясь на научных исследованиях и авторитетных мнениях научного общества [3, 5, 6, 8–12, 15–17]. Эти изменения способны породить множество совершенно новых и неожиданных проблем для субъекта труда, которые психологи труда должны воспринимать не только как вызовы, но и как новые возможности.

Мы выделили 7 сфер, в которых субъекта труда ожидают наиболее радикальные изменения профессионального труда как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Эти сферы, разумеется, не покрывают весь спектр проблем, порожденных пандемией. Тем не менее, на наш взгляд, они являются приоритетными для психологии труда и организационной психологии, как с исследовательской, так и с прикладной точки зрения. Это следующие сферы: 1. Удаленная работа как потенциально основная форма профессиональной деятельности. 2. Виртуальная организация как доминирующая организационная форма. 3. Баланс организационной и личной (семейной) жизни. 4. Организационный стресс и качество трудовой жизни в новых условиях. 5. Виртуальное лидерство. Изменения в мире профессий. 7. Профессиональная карьера как «пазл».

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

Удаленная работа – осуществляемая в соответствии с предварительно определенными планами трудовая деятельность, которую субъект труда выполняет вне организационных помещений, используя средства связи и информационно-коммуникативные технологии для взаимодействия с другими субъектами труда для достижения определенных результатов. Элементы удаленной работы (например, командировки) давно используются организациями, но в условиях пандемии удаленная работа стала основной формой трудовой деятельности, позволяющей избегать опасных непосредственных контактов. Таким образом, научное исследование удаленной работы сегодня стало не просто актуальным, а критическим [7, 14]. Так как одной из важнейших задач психологии труда является исследование психологических факторов, определяющих индивидуальную и организационную эффективность, то ключевым становится вопрос об эффективности удаленной работы и факторах ее определяющих. Существующие исследования этого вопроса [4, 10, 16] явно недостаточны, и сегодня еще не сформировано научно обоснованное представление об эффективности удаленной работы и факторах, которые на нее влияют. К этим факторам, прежде всего, можно отнести индивидуально-психологические и личностные особенности субъекта труда, уровень автономности/взаимозависимости профессиональных задач, характеристики общения, уровень сплоченности команды, стиль лидерства, уровень доверия и т. д. Кроме того, должны учитываться внеорганизационные переменные: условиях выполнения удаленной работы (т. е., фактически, условия жизни субъекта труда), семейный статус, количество и возраст детей, состояние здоровья членов семьи и т. д. Необходимы усилия по разработке психологических методов анализа удаленной деятельности, а также по исследованию психологических аспектов таких проблем как управление и организация взаимодействия в условиях удаленной работы, проблемы социальной изоляции и самоменеджмента, трудовой мотивации, ценностей и организационной культуры, ор-

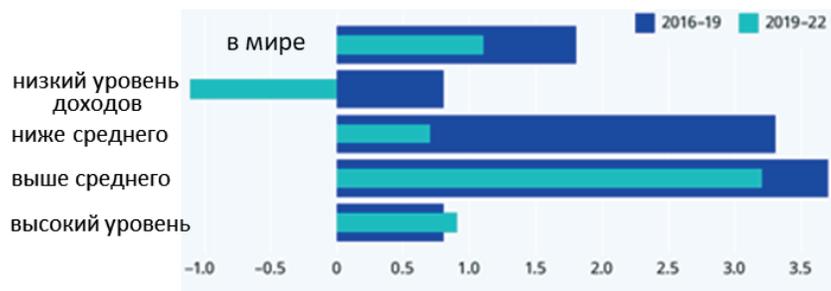
ганизационной адаптации и социализации сотрудников и многих других.

Удаленная работа со всей остротой поставила вопрос о границах между работой и семьей, заставляя субъекта труда по-новому взглянуть на свои роли на работе и в семье, поскольку они теперь реализуются в одном и том же месте [13]. Новая ситуация порождает ролевые, организационные и семейные конфликты, которые также нуждаются в исследованиях и разработке не только рекомендаций, но и практических копинг-подходов.

По оценкам Всемирной организации труда (ИЛО) пандемия оказала значительное, но неравномерное влияние на среднюю производительность труда в разных странах и областях экономики. Согласно рисунку 1, в целом глобальная экономика просела почти вдвое, а больше всего пострадали страны с низким уровнем доходов [22].

При этом наименьший прирост производительности в допандемический период наблюдался в тех же странах с низким уровнем доходов и... в наиболее успешных и технологически развитых!? Кстати, минимальный ожидаемый прирост производительности в этих странах многие эксперты связывают не с реальным повышением эффективности труда, а с усилившейся безработицей и сокращением числа рабочих мест. По данным британских аналитиков, с начала пандемии уровень занятости молодежи в возрасте 16–24 лет снизился на 6%, а для пожилых работников в возрасте 65 лет и старше – на 8%. Для сравнения, уровень занятости среди лиц в возрасте 25–64 лет также снизилась, но всего на 1,1% [23, с. 6].

Как же случилось, что даже без пандемии, в ведущих странах мира, которые уже почти построили принципиально новую цифро-



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

Рис. 1. Среднегодовой рост производительности труда в 2016–2019 и 2019–2022 в мире и в группах стран с различным уровнем доходов (в %)

вую экономику, рост производительности труда не превышает 1%, т. е. находится на уровне, свойственном экономической стагнации.

С трудностями с увеличением производительности труда сталкиваются все страны. По данным Министерства труда США рост производительности труда, начиная с начала XX века не превышал 1–1,5 процентов, а в последние 5 лет регулярно демонстрирует отрицательную динамику [22]. И США не одиноки: по данным McKinsey & Company, темпы роста производительности труда во многих других странах с развитой экономикой приблизились к историческим минимумам. Если цифровая экономика уже заявила о себе в полный голос и породила множество футуристических ожиданий, то почему это никак не сказывается на росте производительности труда? Замедление роста производительности в этих странах является проблемой – и загадкой. Почему же так происходит?

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

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

По-видимому, наибольшее внимание на этот парадокс обращают предприниматели, для которых прибыль и, соответственно, повышение производительности труда являются ключевыми целями деятельности. Массачусетский технологический универси-

тет и The Boston Consulting Group в 2019 году провели исследование по оценке внедрения технологий искусственного интеллекта в коммерческих организациях. В исследовании приняли участие около 2,5 тыс. предпринимателей и топ-менеджеров крупных компаний из 97 стран. Показательно, что около 70% респондентов считают новые технологии бесполезными.

Складывающаяся ситуация выглядит особенно нелогичной, когда сравниваем влияние важных технологических прорывов на развитие промышленности и бизнеса. Появление паровых машин привело к промышленной революции, многократно увеличив производительность труда и прибыль. Переход с паровых двигателей на электрические также оказал огромное влияние на развитие и рост производительности многих отраслей промышленности. Наверное, именно эти исторические аналогии усилённо питают наши ожидания на цифровой прорыв.

Любопытно, но многие сотрудники, перешедшие на режим УР довольно оптимистично оценивают уровень своей производительности в новых условиях. Почти 60% респондентов (из 30000 сотрудников) считают, что в домашних условиях их производительность заметно подросла (рисунок 2).

Однако надёжность субъективных оценок невелика, и в этом плане показателен опыт крупной азиатской ИТ-компании, которая в марте 2020 года резко перевела всех сотрудников в режим УР [11].



Рис. 2. Субъективная оценка сотрудниками изменений производительности труда при УР (Barrero J. M. et al. *When working from home will stick*. National bureau of economic research. WP 28731. 2021. <http://www.nber.org/papers/w28731>)

Компания, используя систему учета и анализа деятельности персонала, собрала обширные данные по производительности труда более чем 10000 своих сотрудников за полтора года до пандемии и в период УР работы своих систем учета персонала и анализа рабочей силы. Персонал компании занимался разработкой новых программных или аппаратных приложений или решений, интенсивно взаимодействовал с клиентами, внедрял новые идеи и методы, постоянно совершенствовал свой профессиональный уровень.

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

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

Интересно, что при УР сотрудники проводили больше времени, участвуя в различных видах официальных и неофициальных онлайн-встреч, особенно в видеоконференциях. В результате у них оставалось значительно меньше времени на работу без перерыва с полной

концентрацией. У них также сократилось время общения как с коллегами и менеджерами внутри компании, так и с клиентами, что отрицательно сказывалось на деловом взаимодействии.

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

У сотрудников с большим стажем работы в компании, отмечалось незначительное повышение производительности труда при УР по сравнению с сотрудниками с меньшим стажем. Это могло свидетельствовать о лучшей интегрированности «старослужащих» в корпоративную культуру компании с ее четкими ценностями и нормами. Даже при УР эти внутренние ориентиры позволяли поддерживать высокую работоспособность даже в отсутствии коллег и менеджеров.

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

Dingel и Neiman попытались ответить на чрезвычайно важный вопрос: какие работы в мире профессий могут быть выполнены удаленно? [8]. Для этого исследователи воспользовались платформой O*NET Министерства труда США, которая содержит стандартизированные описания около 1000 профессий. При поддержке министерства на платформе были размещены два опросника для оценки возможности субъекта труда выполнять каждую из профессий в удаленном режиме. Согласно полученным ими результатам, только 37 процентов рабочих мест профессий в США можно однозначно выполнять дома. При этом в своей классификации акцентировали свое внимание на характеристиках работы, которые полностью исключали возможность УР, не учитывая многие факторы, которые затрудняют или мешают такой работе. Таким образом, полученный результат можно рассматривать как верхнюю границу того, что может быть осуществимо реально. К числу работ, которые нельзя перевести на удаленный режим, были отнесены 46% всех профессий.

Возможности УР были характерны для большинства рабочих мест в сфере финансов, корпоративного управления, образователь-

ных, профессиональных и научных услуг и практически нереальны для рабочих мест в сельском хозяйстве, гостиницах и ресторанах, также в розничной торговле.

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

Подробная информация о том, как часть труда в различных профессиональных сферах может быть выполнена в удаленном режиме, представлена в таблице 1.

J. M. Ваггеро и соавт. провели опрос более нескольких десятков тысяч респондентов, выясняя в какой мере УР может сохраниться после пандемии [6]. Полученные данные свидетельствуют, что после отмены ограничений 20 процентов работников уверены в том, что они продолжат работать в удаленном режиме. Если это произойдет именно так, то УР увеличится в 4 раза по сравнению с допандемическим периодом, но тем не менее будет составлять лишь 40% от его среднего уровня УР во время пандемии.

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

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

1. Проблемы управления, прежде всего, связаны с реализацией основных управленческих функций: планирования, организации, руководства, контроля и др. В отсутствии непосредственного взаимодействия каждая из этих функций требует качественно новой реализации, как с содержательной, так и с формальной

Таблица 1

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

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

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

сторон. Как поставить задачу, чтобы она была правильно понята и стала основным ориентиром деятельности сотрудника даже в отсутствии постоянного взаимодействия с менеджером? Как и какую поддержку оказать сотруднику в плане организации его труда и самоорганизации? Как эффективно координировать усилия членов виртуальной команды, не имея возможности в реальном взаимодействии увидеть особенности их личностей и поведения? Каким образом контролировать работу сотрудни-

ков, если они работают дома, на другом континенте или в ином временном поясе?

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

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

3. Проблемы разрешения конфликтов. Отдельной и особо острой проблемой выступает управление конфликтом при УР. Латентные фазы конфликтов могут быть длительное время незаметны и/или неосознаваемы сотрудниками даже при непосредственном общении. Однако их негативное влияние в виртуальной среде может иметь более деструктивные последствия. Предупреждение, диагностика и конструктивное преодоление конфликтов, на наш взгляд, является чрезвычайно актуальным не только для УР, но и всего виртуального пространства в целом.
4. Проблемы трудовой мотивации. Одной из важнейших проблем УР являются вопросы мотивации. Нахождение вне поля зрения руководителя и социального влияния группы, опосредованный характер трудовых отношений, отсутствие социальной фасилитации и харизматического влияния лидеров отрицательно сказываются на мотивации персонала, требуя разработки новых методов и средств для ее поддержания. В этом контексте особое внимание привлекают новые модели мотивации, основанные на автономности, творчестве, мастерстве и цели.

5. Проблема ценностей и организационной культуры. Пожалуй, наиболее острыми являются проблемы доверия, открытости, ответственности и приверженности, связанные с невозможностью встретиться с сотрудником лично и убедиться в том, в какой мере он разделяет указанные ценности. Эта проблема особенно важна для интерактивных виртуальных групп, где результат деятельности рождается в процессе взаимодействия и зависит от добросовестности и исполнительности каждого из сотрудников. Проблема ценностей при УР становится особенно актуальной в виду того, что отсутствие доверия, открытости, ответственности и приверженности может оказывать негативное влияние и даже блокировку открытого информационного обмена, без которого эффективная УР просто невозможна [1, 2].

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

6. Проблемы организационной адаптации и социализации сотрудников. Известно, что, сталкиваясь с невозможностью удовлетворить свои социальные потребности в реальном мире, люди пытаются найти такую возможность в мире виртуальном. Невозможность регулярного и полноценного общения с коллегами может приводить к социальной дезадаптации сотрудников, к еще большему чувству изолированности и отражаться на показателях эффективности, удовлетворенности трудом и психическом здоровье. Выходом из сложившейся ситуации может быть специализированный профессиональный отбор и введение испытательного срока, в течение которого можно определить, насколько эффективно потенциальный сотрудник способен и пригоден работать в режиме УР. Неопределенность и краткосрочность трудовых отношений, высокая конкуренция, при которой вакансии могут быть заполнены кандидатами из любой

страны, часто меняющиеся требования и задачи создают условия для стресса и невротизации личности. Кроме того, существует возможность возникновения так называемой технофобии: сотрудники часто не обладают необходимыми техническими навыками удаленной работы, не имеют достаточных профессиональных навыков для пользования теми или иными программными продуктами. Все это также может негативно отражаться на их мотивации и эффективности деятельности.

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

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

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

Литература

1. Занковский А. Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры. Дис. ... докт. психол. наук. М.: Институт психологии РАН, 2012.
2. Занковский А. Н. Исследование когнитивных репрезентаций корпоративных ценностей // Российский научный журнал. 2012. № 3 (28). С. 136–146.
3. Abedin A. Finding jobs and building careers in the age of COVID-19 and beyond // *Entrepreneur*. 2020. URL: <https://www.entrepreneur.com/article/349473>.
4. Allen T. D., Golden T. D., Shockley K. M. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings // *Psychological Science in the Public Interest*. 2015. V. 16. P. 40–68. doi: 10.1177/1529100615593273.
5. Backman M. Is Covid-19 destroying work-life balance? // *The Motley Fool*. 2020. URL: <https://www.fool.com/careers/2020/04/25/is-covid-19-destroying-worklife-balance.aspx>.
6. Barrero J. M. et al. The working from home will stick. National bureau of economic research. WP 28731, 2021. URL: <http://www.nber.org/papers/w28731>.
7. Cho E. Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors // *Journal of Vocational Behavior*. 2020. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103437.
8. Dingel J. I., Neiman B. Many Jobs Can be Done at Home? Chicago: Becker Friedman Institute, 2020.
9. Ferrazzi K. The key to managing teams you can't see: Make everyone accountable to each other. *Fast Company*. 2020, April 14. URL: <https://www.fastcompany.com/90489894/the-key-to-managing-teams-you-cant-see-make-everyone-accountable-to-each-other>.
10. Gajendran R. S., Harrison D. A. The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences // *Journal of Applied Psychology*. 2007. V. 92. P. 1524–1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.
11. Gibbs M., Mengel F., Siemroth Ch. Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. IZA DP № 14336, 2021.
12. Kochhar R., Passel J. S. Telework may save U. S. jobs in COVID-19 downturn, especially among college graduates. Pew Research Center. 2020, May 6. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/05/06/telework-may-save-u-s-jobs-in-covid-19-downturn-especially-among-college-graduates>.
13. Kossek E. E., Lautsch B. A., Eaton S. C. Telecommuting, control and boundary management: Correlates of policy use and practice, job con-

- trol and work–family effectiveness // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. V. 68. P. 347–367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002.
14. Kramer A., Kramer K. Z. The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home and occupational mobility // *Journal of Vocational Behavior*. 2020. V. 119. 103442. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103442.
 15. Nazar J. 8 critical lessons leaders need to emerge from the COVID-19 crisis (And one that will surprise you). *Fast Company*. 2020. URL: <https://www.fastcompany.com/90502230/8-critical-lessons-leaders-need-to-emerge-from-the-covid-19-crisis-and-one-that-will-surprise-you>.
 16. Shockley K. M. Telecommuting. *Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series*. 2014. URL: <http://www.siop.org/WhitePapers/default.aspx>.
 17. Singer N. Employers rush to adopt virus screening. The tools may not help much enough: Employer’s integrity as a moderator of the relationship between informational justice and retaliation // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2020. V. 81 (1). P. 123–146. doi: 10.1348/096317907X206848.
 18. Shockley K. M. Telecommuting. *Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series*. 2014. URL: <http://www.siop.org/WhitePapers/default.aspx>.
 19. Shockley K. M., Allen T. D. Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. V. 76. P. 131–142. doi: 10.1016/j.jvb.2009.07.002.
 20. Shockley K. M., Allen T. D. Deciding between work and family: An episodic approach // *Personnel Psychology*. 2015. V. 68. P. 283–318. doi: 10.1111/peps.1207.
 21. Terrell K. 10 Occupations Hit Hardest by the Pandemic Many fields popular with older workers have seen layoffs, pay cuts, reduced hours // *AARP*. 2020. URL: <https://www.aarp.org/work/job-search/info-2020/coronavirus-occupation-job-loss.html>.
 22. US Labor Dept, Bureau of Labor Statistics, *USDL 19–2143*, 2019.
 23. *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.
 24. Commons Library Research Briefing, 20 September 2021. P. 6. URL: <http://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/september2021>.

Work psychology and challenges of COVID-19 economy

A. N. Zankovsky

The article is devoted to the analysis of the challenges faced by labor psychology and organizational psychology in the context of social and technological challenges. Special attention is paid to the analysis of a new form of professional activity – remote work. It is shown that the introduction of this form of activity poses many questions to science and practice that require careful reflection and research. Special attention is paid to the relationship between remote work and labor productivity. The article outlines important reference points for the activation of new research and practical developments on these issues. It is emphasized that new challenges provide a unique opportunity for labor psychologists to contribute to the formation of models of effective forms of professional activity even in conditions of repeated economic and pandemic crises.

Keywords: labor psychology, remote work, labor productivity, digital economy, technological and pandemic challenges, virtual organization.

Формирование стратегии профессионального развития с использованием современных информационно-коммуникационных технологий

А. С. Баканов

Институт психологии РАН, Россия, Москва, bakanvas@ipran.ru

В статье описан подход к разработке стратегии профессионального развития. Описана возможность использования информационных технологий для формирования и мониторинга стратегии профессионального развития. Приведен перечень критериев и шкал для оценки стратегии. Предлагаемый подход направлен на повышение квалификации и разработку программ переподготовки субъектов трудовой деятельности, в результате реализации предложенных функций и сервисов, направленных на создание индивидуальных стратегий профессионального развития, будут созданы предпосылки для повышения занятости населения и увеличения трудовой мобильности.

Ключевые слова: профессиональная переподготовка, профессиональное развитие, стратегии, критерии, информационные технологии.

Окружающий нас мир стремительно меняется, вслед за меняющейся средой меняются или трансформируются профессии. На социальную среду и на трудовую сферу деятельности в том числе на профессиональную востребованность работающих индивидов, оказывает влияние совокупность факторов: научно-технический прогресс, экономические кризисы и пандемии, научные открытия и новые технологии. В результате воздействия вышеперечисленных факторов, появляются новые запросы общества, новые потребности. Для удовлетворения новых потребностей появляются новые профессии. Невостребованные социумом виды труда и специальности исчезают или трансформируются. Содержание и характер трудо-

Гос. задание № 0138-2021-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».

вой деятельности и организация процесса труда, в последние десять лет претерпели значительные изменения в связи с появлением инновационных технологий. К технологиям, оказывающим наиболее значительное влияние на характер профессиональной деятельности можно отнести:

- 1) информационные технологии и цифровизация.
- 2) робототехника и робототехнические устройства.
- 3) интеллектуальные технологии, искусственный интеллект, интернет-вещей (IoT).

К факторам, оказывающим влияние на трудовую деятельность также можно отнести глобализацию и стремление производителей снизить производственные затраты за счет объединения и реструктуризации управляющих компаний, передаче большого числа производственных функций на аутсорсинг. Говоря об изменениях в сфере трудовой деятельности, нельзя не отметить, что за прошедшие несколько лет значительное влияние на трудовую деятельность оказала пандемия COVID-19 и обусловленные ею ограничения. Режим самоизоляции актуализировал потребность в дистанционной, удаленной деятельности. Изменения в трудовой деятельности, влекут за собой новые требования к содержанию трудовой деятельности, к обучению и переобучению, уровню профессионализма и индивидуально-личностным качествам субъекта труда [1, 2].

Для мировой рыночной экономики характерно периодическое появление социально-экономических кризисов. Иногда социально-экономические кризисы провоцирует паника на мировых рынках, биржах, иногда кризис обуславливается влиянием пандемии, но появление очередного кризиса — это вопрос времени. В зависимости от различных по масштабам вариантов последствий пандемии COVID-19, прогнозируется дальнейший рост безработицы по всему миру, и Россия вряд ли будет исключением.

Необходимо принять во внимание мировые тенденции, направленные на сокращение издержек производства и уменьшение количества рабочих мест, например, кассиры и продавцы в магазинах заменяются автоматизированными кассовыми аппаратами, которые могут функционировать 24 часа в сутки без участия человека. В ближайшем будущем 2023–2025 гг. можно ожидать появление беспилотных такси.

Особую тревогу вызывает тот факт, что под влиянием прогресса и экономической целесообразности, рабочие места сокращаются именно в тех сферах, где временно пытались трудоустроиться люди, оставшиеся без работы во время кризиса.

Учитывая вышеизложенное особую актуальность приобретают вопросы профессиональной ориентации и переориентации, а также связанные с ними проблемы формирования гибких и динамических стратегий профессионального развития. Индивидуальные стратегии профессионального развития будут способствовать повышению занятости и трудовой мобильности населения.

В настоящее время насчитывается несколько тысяч профессий. В основе их систематизации (классификации) могут быть использованы различные основания, признаки, критерии или категории [8]. Но из нескольких тысяч профессий востребованными являются чуть меньше сотни, так перечень востребованных профессий, специальностей, компетенций указанный в приложении к приказу Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 19.01.2021 № 13 составляет всего 82 профессии.

Востребованность профессии означает, что спрос на данный вид деятельности превышает количество предложений, в свою очередь не востребованность профессии означает низкий спрос работодателей на данный вид трудовой деятельности. Востребованность одних профессий и не востребованность других означает разбалансированность рынка труда и негативно сказывается на экономике страны и экономическом благополучии граждан. Поэтому в масштабах страны разрабатываются и принимаются программы направленные на повышение занятости населения, к таким программам относится государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения», которая утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298. Таким образом актуальными задачами, стоящими перед государством, службами занятости и кадровыми агентствами являются:

- 1) сбалансировать спрос и предложение на рынке труда.
- 2) удовлетворить спрос работодателей по данному виду трудовой деятельности.
- 3) помочь соискателю в обучении, переобучении и овладении новой профессией.

Существует большое количество программ профессиональной подготовки и переподготовки. Также существует возможность овладеть новой профессией получив второе высшее образование. Профессиональная переподготовка экономически выгодна для соискателя (см. таблицу 1) и позволяет получить новую профессию, если имеется диплом о среднем специальном или высшем профессиональном образовании.

Таблица 1

Второе высшее образование и профессиональная переподготовка

	Второе высшее образование	Профессиональная переподготовки
Продолжительность	Свыше 3-х лет	В зависимости от курса до 3-х лет
Стоимость	Значительно дороже	Дешевле
Общие (базовые) предметы	Присутствуют	Отсутствуют

Профессиональная переподготовка, это программы обучения дополнительным профессиональным знаниям, умениям, навыкам и предполагающая личностный рост. По окончании профессионального обучения соискателю дается диплом с правом ведения профессиональной деятельности по новой специальности.

Каждая профессиональная деятельность требует различных технических знаний, умений и навыков. Для осознанного выбора программы профессионального переобучения или повышения квалификации целесообразно иметь стратегию и критерии. Можно выделить три основные стратегии или стратегические цели:

1. Стремление быть лучшим в своей профессии, за счет специализации. Данная стратегия, предполагает совершенствование в рамках уже выбранной профессии.
2. Стремление быть лучшим в своей профессии, за счет широкого кругозора и большого разностороннего опыта. Данная стратегия предполагает постоянное обучение и овладение новыми знаниями и навыками. При этом знания и навыки приобретаются не только в своей профессии, но и в смежных.
3. Стратегия, направленная на получение стабильного и достойного вознаграждения за профессиональный труд. Данная стратегия предполагает обучение новым знаниям и навыкам по мере необходимости и в зависимости от конъюнктуры рынка труда и прочих факторов внешней среды.

Все вышеперечисленные стратегии обладают не только плюсами, но и минусами. Стратегия, направленная на узкую специализацию обладает следующими минусами:

- по мере сужения области специализации труднее найти предложение на рынке труда;
- специалисты узкой специализации могут оказаться в зоне риска в связи с появлением новых замещающих технологий;

- новые технологии, автоматизация производства, робототехника и другие технологические достижения, которые вытесняют с рынка труда специалистов узкого профиля;
- узкая специализация высоко цениться среди специалистов, но не среди работодателей.

К минусам, связанным со стратегией широкого кругозора и большого разностороннего опыта можно отнести следующие:

- из-за широкого кругозора и большого разностороннего опыта существует риск утратить профессионализм, т. е. можно перестать быть профессионалом в своем деле;
- сравнительно высокая конкуренция на рынке труда.

Стратегия, направленная на обучение новым знаниям и навыкам по мере необходимости и в зависимости от конъюнктуры рынка труда и прочих факторов внешней среды обладает следующими рисками:

- поскольку данная стратегия зависит от факторов внешней среды, то ее сложно назвать стратегией;
- высокая конкуренция на рынке труда;

Между рынком труда и участником рынка труда постоянно существует динамическое взаимодействие, и стратегия участника рынка определяет, формализует, а порой и накладывает ограничения на участника рынка труда [5, 6, 11]. Стратегия профессионального роста, и особенно этап формирования, планирования стратегии представляет наиболее важную стадию в формировании профессиональной деятельности. При этом стратегия не является чем-то стабильным или неизменным, она должна предусматривать возможность адаптации к изменяющимся условиям рынка труда. Часто встречающейся ошибкой является нежелание менять или адаптировать стратегию к условиям внешней среды, или попытка приспособить, «наложить» новую стратегию на существующую.

Формирование стратегии профессионального развития зачастую оказывается утомительным, трудоемким и довольно сложным мероприятием, особенно в условиях среды, которую многие характеризуют акронимом VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity – нестабильность, неопределенность, сложность и неоднозначность). Поэтому ряд участников рынка труда не затрудняют себя разработкой личностной стратегии профессионального развития и либо осознанно, либо неосознанно полагаются на волю случая и ситуацию на рынке труда. Но отсутствие стратегии профессионального роста снижает шансы на успешную реализацию субъекта труда как профессионала.

Задачу формирования стратегии профессионального развития можно представить, как совокупность трех этапов:

- 1) выработка глобальной стратегии профессионального развития;
- 2) формирование целей и задач;
- 3) выработка частных стратегий для достижения поставленных целей и задач.

На первом этапе выработки глобальной стратегии профессионального развития субъект трудовой деятельности проводит аудит своей трудовой деятельности, своих навыков и компетенций. Определяет для себя, что собой представляет его трудовая деятельность, удовлетворен ли он текущей трудовой деятельностью, какие имеются перспективы. На основе представлений субъекта трудовой деятельности о возможных перспективах, формируются цели и определяются задачи, которые необходимо решить для достижения поставленных целей. На основе сформированных целей и задач определяются частные стратегии. Тщательно продуманная стратегия профессионального роста, даже в том случае если она не реализуется частично или полностью, помогает субъекту труда, внося смысл и упорядочивание в его трудовую деятельность.

Важным ключевым моментом при разработке стратегии профессионального развития является учет желаний и потребностей субъекта трудовой деятельности. Стратегия должна отвечать его пожеланиям и быть способной удовлетворить его потребности. В стратегии должны быть учтены возможности и имеющиеся профессионально важные качества (ПВК), ресурсы и компетенции. Это будет являться отличительным преимуществом стратегии профессионального развития, и предоставлять субъекту трудовой деятельности в будущем, конкурентные преимущества на рынке труда. Таким образом процесс разработки стратегии профессионального развития включает в себя как рациональную, так и творческую деятельность.

Для оценки стратегии профессионального развития необходимо иметь некоторую совокупность критериев. Очевидно, что список критериев разных субъектов трудовой деятельности будет различаться в соответствии с субъективными предпочтениями, личностными целями и т. д. Зачастую список критериев может претерпевать изменения, поскольку отдельные индивидуумы только со временем, на основе формирующегося профессионального и жизненного опыта смогут определить, совокупность критериев, указав какие критерии имеют для них первоочередное значение, а какие второстепенны.

Необходимо отметить, что критерии для оценки стратегии могут не только меняться и по-разному оцениваться с течением време-

ни, субъективное восприятие и оценка критериев может по-разному отражаться в сознании индивидуума в зависимости от факторов внешней среды или текущего мировосприятия. Например, в нормальных и экстремальных ситуациях критерии (и соответственно их оценки) могут меняться местами т. е. в зависимости от субъективного восприятия событий или явлений внешней среды те или иные критерии быть более или менее важными для индивидуума. Очевидно, что в том случае если субъективная оценка критериев часто изменяется в течении короткого промежутка времени, то сформировать долгосрочную стратегию представляется затруднительным.

В процессе формирования и выбора стратегии профессионального развития все критерии ранжируются по степени значимости. В том случае, если стратегий несколько, то каждая стратегия оценивается по совокупности критериев [9, 10, 12]. Оценка и анализ стратегий проводится в целях определения какая из выработанных стратегий в большей степени отвечает желаниям и потребностям субъекта трудовой деятельности. Оценки критериев могут быть качественными (востребованность, социальная значимость, уважение и др.) или количественными (заработная плата, количество рабочих часов, премии и др.). При выборе и оценке стратегий наиболее важными и предпочтительными являются те критерии, которые не потеряют своей значимости в будущем. Определение и выбор таких критериев редко является простым процессом, особенно в период неопределенной ситуации на рынке труда. Затруднительно провести детальный анализ, и предсказать все возможные тенденции, определить критерии, которые не изменяться в долгосрочной перспективе. И хотя формирование стратегии является сугубо индивидуальным процессом и зависящем от индивидуальных предпочтений, существует несколько общих вопросов на которые нужно ответить для успешного формирования стратегии:

1. Существуют ли другие стратегии для достижения поставленной цели?
2. Является ли выбранная стратегия лучшей среди прочих?
3. Достаточно ли возможностей или средств, чтобы осуществить выбранную стратегию?
4. Какие имеются риски или негативные факторы, которые могут помешать осуществлению выбранной стратегии?
5. Насколько выбранная стратегия может быть адаптирована к изменениям во внешней среде?

В таблице 2 приведен примерный перечень критериев, подразделенных на группы.

Таблица 2
Перечень критериев

№	Группа критериев	Критерии	Описание
1	Ожидаемые преимущества	Материальные, нематериальные	Ожидаемые преимущества от реализации выбранной стратегии
2	Ожидаемые затраты	Материальные, нематериальные	Ожидаемые затраты в процессе реализации выбранной стратегии
3	Гармоничность	Соответствие, согласованность, последовательность	Группа критериев, определяющих соответствие стратегии с навыками, компетенциями и целями индивидуума. Другими словами, стратегия должна быть логичной и связанной с текущим состоянием. Также стратегия должна гармонично учитывать предыдущий опыт деятельности индивидуума
4	Реализуемость	Реализуемость, риски, возможности	Группа критериев определяет возможные риски в процессе реализации стратегии, а также возможности которые могут быть использованы
5	Адаптивность	Гибкость, адаптивность	Группа критериев определяет возможную корректировку стратегии. Под корректировкой стратегии будем понимать изменение, пересмотр целей и задач в соответствии с изменениями во внешней среде или изменившимися личными предпочтениями

Кратко рассмотрим критерии, приведенные в таблице 2.

Группа критериев ожидаемые преимущества от реализации стратегии и ожидаемые затраты на реализацию стратегии определяет материальные и нематериальные затраты и преимущества соответственно. Данная группа критериев отвечает на ряд вопросов, в том числе:

- Имеются ли в наличии достаточные источники финансирования для реализации стратегии?
- Способны ли ожидаемые преимущества компенсировать планируемые затраты на осуществление стратегии?

Группа критериев гармоничность определяет, то как сформированная стратегия гармонирует с ценностями субъекта труда, насколько она согласованна и последовательна. Насколько в стратегии учтены предыдущий опыт, навыки, компетенции и цели субъекта труда. Также данная группа учитывает и оценивает согласованность с требованиями внешней среды, насколько использует данная стратегия сильные стороны субъекта труда и насколько учтены слабые сторо-

ны субъекта трудовой деятельности. Соответствует ли стратегия целям и задачам индивидуума.

Группа критериев реализуемость осуществления стратегии, определяет возможные риски в процессе реализации стратегии, а также возможности которые могут быть использованы. Данная группа критериев определяет, насколько жизнеспособна стратегия, насколько она подвержена рискам и влиянию факторов внешней среды. Насколько стратегия использует как имеющиеся в распоряжении, так и потенциальные ресурсы.

Группа критериев адаптивность определяет возможную корректировку стратегии – изменение, пересмотр целей и задач в соответствии с изменениями во внешней среде или изменившимися личными предпочтениями. Данная группа критериев учитывает, обладает ли конкретная стратегия достаточной гибкостью для того, чтобы адаптироваться к быстро меняющейся внешней среде.

В таблице 2 группы критериев ранжированы или приведены в некоторой упорядоченной совокупности так, например, группе критериев «Ожидаемые преимущества» соответствует порядковый номер 1, а группе критериев «Гармоничность» соответствует порядковый номер 3. Очевидно, что разные индивидуумы в соответствии со своими личными предпочтениями, могут по-разному упорядочить критерии, приведенные в таблице 2 [7]. Возможно для кого-то все критерии будут равнозначны. Для оценки критериев используются шкалы оценок. Шкалы оценок могут быть количественными и качественными, непрерывными и дискретными. В теории принятия решений различают следующие типы шкал:

- Шкалы порядка;
- Шкалы равных интервалов;
- Шкалы пропорциональных оценок.

При всей важности наличия стратегии профессионального развития для каждого субъекта трудовой деятельности, разработать и оценить эффективность такой стратегии самостоятельно представляется затруднительным. В этой связи представляется целесообразным разработать специализированные средства и сервисы осуществляющие информационную поддержку [13, 14] и помогающие субъекту трудовой деятельности разработать и оценить эффективность стратегии профессионального развития. На сегодняшний день существует достаточное количество технологий, позволяющих создать специализированный WWW-портал (платформу или площадку), который мог бы предоставлять вышеуказанные информационные сервисы [3, 4]. На данном WWW-портале желательно представить специа-

лизированные анкеты для желающих разработать стратегию профессионального развития, сервисы для конструирования и оценки эффективности стратегий, реализовать механизмы моделирования рынка труда, а также предоставить возможность проведения видеоконференций с центрами занятости или представителями возможного работодателя, и другие сервисы. Планируется, что процесс взаимодействия будет осуществляться следующим образом – субъект трудовой деятельности регистрируется на WWW-портале, заполняет анкеты и проходит тестирование (см. рисунок 1).

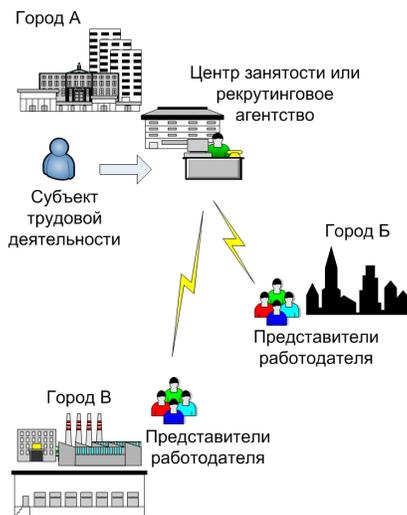


Рис. 1. Процесс взаимодействия со специализированным WWW-порталом

После тестирования субъект трудовой деятельности используя сервисы, предоставляемые WWW-порталом, а также возможность общения в режиме видеоконференции со специалистами центра занятости и/или представителями предприятий, создает одну или несколько вариантов персональных стратегий профессионального развития. Планируется, что разработанные стратегии будут сравниваться и оцениваться используя сервисы, предоставляемые порталом, а представители центров занятости, как и представители предприятий смогут дать свои рекомендации. После выбора конкретной стратегии, WWW-портал может предоставлять услуги мониторинга реализации выбранной стратегии.

Таким образом в результате реализации функций и сервисов направленных на создание индивидуальных стратегий профессио-

нального развития, будут созданы предпосылки для роста квалифицированных рабочих кадров на предприятиях, увеличения трудовой мобильности, повышения занятости населения и снижения безработицы.

Литература

1. Алдашева А. А., Баканов А. С., Зеленова М. Е., Рунец О. В. Самоопределение и профессиональный менталитет субъекта труда в период пандемии и кризиса // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 166–195. doi: 10.38098/ipran.opwp.2020.15.2.009.
2. Баканов А. С., Зеленова М. Е. Когнитивно-стилевые детерминанты успешности профессиональной деятельности // Социальная психология и общество 2015. Т. 6. № 2. С. 61–75.
3. Баканов А. С. Об одном подходе к разработке модели интеллектуального человеко-компьютерного взаимодействия // Социология и управление персоналом. Вестник университета. 2013. № 16. С. 281–288.
4. Баканова Н. Б. Интеграция систем организационного управления и интеллектуальных сервисов поддержки принятия решений // Искусственный интеллект и принятие решений. 2011. № 3. С. 17–25.
5. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Института психологии РАН», 2005.
6. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Института психологии РАН», 2011.
7. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения. Харьков, 2005.
8. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
9. Ларичев О. И. Теория и методы принятия решений. 2-е изд. М.: Логос, 2002.
10. Люгер, Дж. Ф. Искусственный интеллект: стратегии и методы решения сложных проблем. 4-е издание. М.: Вильямс, 2003.
11. Махнач А. В., Дикая Л. Г. Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социэкономических профессиях // Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 62–91.
12. Петровский А. Б. Теория принятия решений: учебник. М.: Академия, 2009.

13. Сиваш О. Н., Зеленова М. Е., Баканов А. С. Моделирование информационного взаимодействия в системах человек–компьютер // Вестник костромского государственного университета. 2017. № 3. С. 90–95.
14. Цветкова В. А., Гиляревский Р. С., Родионов И. И., Залаев Г. З., Барышева О. В., Калинин А. А. Информатика, как наука об информации / Под ред. Р. С. Гиляревского. М.: Фаир-пресс, 2006.

Formation of a professional development strategy using modern information and communication technologies

A. S. Bakanov

Institute of Psychology of RAS, Russia, Moscow, bakanvas@ipran.ru

The article describes an approach to developing a professional development strategy. The possibility of using information technologies for the formation and monitoring of professional development strategies is described. A list of criteria and scales for evaluating the strategy is given. The proposed approach is aimed at improving qualifications and developing retraining programs for subjects of labor activity, as a result of the implementation of the proposed functions and services aimed at creating individual strategies for professional development, prerequisites will be created for increasing employment of the population and increasing labor mobility.

Keywords: professional retraining, professional development, strategies, criteria, information technology.

Человечность в организации: возможности измерения и оптимизации

А. В. Булгаков

*Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, г. Москва, Россия,
av_bulgakov@mail.ru*

Представлена модель человечности—доминирования в межличностных и межгрупповых отношениях в организации. В основу положены результаты модернизации модели Allophilia Т. Питтински. Представлен диагностический инструмент «Индекс человечность—доминирование в организации» (ИЧО). На выборке 66 чел. обучающихся по специальности психология служебной деятельности в МосУ МВД и РГГУ в условиях пандемии проведен сравнительный корреляционный анализ результатов диагностики человечности. Зависимой переменной выступали показатели ИЧО, независимыми — ситуационные факторы пандемии, организационная культура, стадия развития организации, типичность группы, стереотипность, предвзятость, доминантность. Измерение ИЧО проводилось пять раз: за 4 месяца до пандемии, в первый месяц и через 3, 9, 12 месяцев пандемии. Выявлена нелинейная динамика и разная направленность изменений ИЧО. Подтверждено ожидаемое падение индекса в первый месяц пандемии в обеих организациях. Доказана чувствительность шкала А к резким внешним изменениям среды. Выявлено отличие в направленности ИЧО в ведомственном и гуманитарном вузах. Предположено, что возможные объяснения лежат в областях профессионального отбора, психолого-педагогического обеспечения учебного процесса, направленного на конкретную цель — формирование у обучаемых установки служения в любых изменяющихся условиях.

Ключевые слова: аллофилия (allophilia), доминирование, оптимизация, организационная культура, организация, человечность.

В центре внимания статьи — понятие «человечность», которое имеет противоречивый, амбивалентный смысл в современной науке. Оно одновременно влечет к сокровенным смыслам бытия и обладает энергией отрицания этих смыслов. В философии «человечность, с одной стороны, есть проявленное под действием Высших сил и осознанное достоинство, милосердие, мудрость, с другой — констатация самодостаточности естества» [10]. Человечность сопряжена с базовыми основами бытия: рождение и смерть, семьи и дети, счастье и благополучие и т. д. Человечность определяет то, что выделяет человека из природы, естественно-научные аспекты существования человека рассматриваются в контексте проблемы эволюции. В христианстве «человечность» проявилась как «Лик Человека». С развитием культуры и религии в условиях гуманизма понятие «человечность» отделилась от человечества, перестала быть ликом, закрепилось в гуманитарной сфере. В практике российских организаций понятие человечности используется в управлении персоналом, например, среди преимуществ работы в «Ростелеком» на втором месте после технологичности названа «Человечность: работаем для людей» Влияние человечности на экономическую эффективность доказана. Но всегда ли она реализуется...

В отечественной психологии к проблеме человечности в отношениях обращались В. М. Бехтерев [3], В. Д. Шадриков [16], ученые казанской психологической школы под руководством Л. М. Попова [12]. Особое место занимают исследования А. В. Суворова [14] по проблеме человечности как фактора саморазвития личности. Краткий обзор исследований «человечности» позволяет использовать следующее определение. «Человечность — моральное качество, выражающее принцип гуманизма применительно к повседневным взаимоотношениям людей. Включает ряд более частных качеств — благожелательность, уважение к людям, сочувствие и доверие к ним, великодушие, самопожертвование ради интересов др., а также предполагает скромность, честность, искренность» [15]. Человечность должна стать смыслом жизни «каждого живого человека». По мнению А. В. Суворова, «человечность возникает в борьбе инстинкта и морали, эмоций и разума, эгоизма и альтруизма, добра и зла, греха и добродетели. В этой борьбе формируется духовность человека, высшее выражение человечности. Единичный человек духовен, пока следует морали. Единичный человек духовен, если для него общественно значимое стало личностно значимым», а «любовь выступает как одно из высших проявлений человечности» [16].

Человечность в межличностных и межгрупповых отношениях — сложный, динамический конструкт, находящийся в широком диа-

пазоне знания, измеряемый в гуманитарных и социальных науках и практиках разноуровневыми индексами.

Человечность можно понять только с соотнесением с понятием гуманизм. Основным содержанием является: доброта, любовь. Структурно человечность имеет генетический, рациональный, эмоциональный и поведенческий аспекты.

Человечность традиционно измеряется в показателях: ответственности, долга, любви, умения почувствовать другого человека, его духовный мир, его интересы и надежды, доброжелательном отношении к людям и миру. готовности прийти на помощь, умении замечать позитивные черты характера и личности каждого человека, готовности прощать ошибки и необдуманные поступки окружающих, и отказ от осуждения и др. Эта общая тенденция в определении человечности вполне продуктивна для рассмотрения личности сотрудника в организации, для профессиональных отбора и ориентации [8, 14, 16 и др.]. Однако, по мнению зарубежных исследователей [23, 24, 25], недостаточна для прогноза и конструирования оптимального баланса системы сотрудник–группа–организация. Здесь целесообразно использовать апробированный в отечественных исследованиях сетевой подход [1], имеющий холистический характер. Конструкты в сети динамичны, сложны, взаимодействуют нелинейно между компонентами системы, цикличны, что может привести к ситуации спирального движения конструктов. Таким образом, понятие человечность является критерием по оценке оптимальности в организационных взаимоотношениях.

Человечность в межличностных и межгрупповых отношениях конгруэнтно сопрягается с понятием *allophilia*, представленного в исследованиях Тодда Питтински [26, 28] его последователей [27, 29]. Если такой подход реализовать в проблемном поле авторской концепции МГА в организации [4, 5], то результатом может стать обоснованное представление о человечности в межличностных и межгрупповых отношениях как социально-психологического аспекта культурно-исторической теории Л. С. Выготского [7].

Методической стороной изучения человечности в организации является вопрос, поднятый в исследованиях Т. Питтински. Ученый предлагает и доказывает важность замены дихотомической шкалы измерения (однофакторной) на 2-факторную (амбивалентную), так как такая модель явления – измерение позитивного в деструктивном в межгрупповых отношениях – дает больший прогностический эффект о поведении человека, чем такое же измерение негативного, основанного на однофакторной модели (дихотомической).

Термин «alophilia», введен Т. Питински [28] для оценки межгрупповых отношений. Им разработана шкала alophilia, которая определяет позитивное чувство, открытость членов своей группы по отношению к другим группам.

Подход Т. Питински и его последователей необычен и специфичен.

1. Alophilia отличается от хорошо изученных форм симпатии, от шкалы самооценки [19], она низко коррелирует со шкалой просоциальности [22].
2. Шкала Alophilia противостоит стереотипам, деструктивным установкам.
3. Имеет особую роль в межгрупповых отношениях. Alophilia добавляет в прогнозирование позитивного межгруппового поведения групповых идентификаций и общих просоциальных ориентаций.

Нами обоснован Индекс человечности в организации [6], который определяется цифровым значением и интегративным профилем адаптированной и модернизированной шкалы Тодда Л. Питински

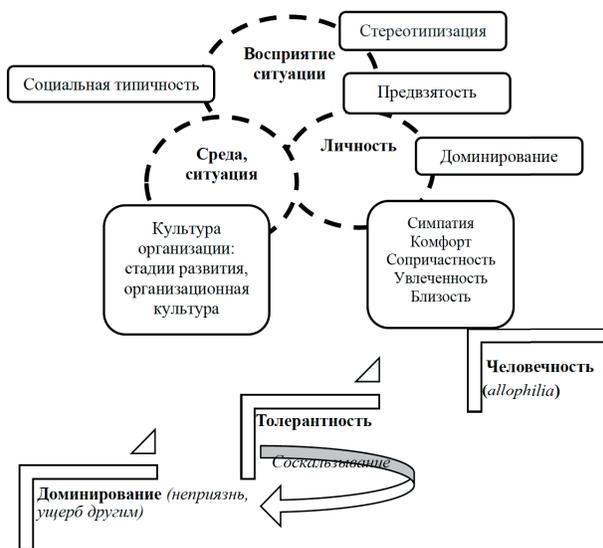


Рис. 1. Модель человечности—доминирования в межличностных и межгрупповых отношениях в организации, модернизация модели Alophilia (Питински, 2005)

(кратко: шкала А). Целью индекса является измерение позитивных межличностных и межгрупповых отношений в организации. Показатели индекса: Симпатия, Комфорт, Сопричастность, Увлеченность, Близость с членами других групп (сообществ) как с равным, так и с различным статусом.

Симпатия в отношении с другими, другой группе (1–4 вопросы опросника шкалы А). Показатель определяет насколько устойчива эмоциональная предрасположенность к другому, к другой группе. Основу составляют общие взгляды, интересы, ценности. Симпатия может возникнуть как результат положительной реакции на внешность, особенности поведения и черты характера другого человека, группы.

Комфорт в отношениях с другими, с другой группой (5–7 вопросы) – оценка удобства в межличностных и межгрупповых отношениях.

Сопричастность с другими, другой группой (8–10 вопросы) определяет уровень способности чувствовать себя причастным к общему делу, проявлять готовность что-то сделать для общего блага, разделить ответственность за сделанное кем-то другим; стремление сохранить связь с группой, общностью вопреки всему.

Увлеченность в отношении к другому, к другой группе (11–13 вопросы) оценка состояния воодушевления, совершение под влиянием этого настроения активных действий по достижению конкретных целей.

Близость с другим, другой группой (14–17 вопросы) – оценка сходства по основным свойствам и признакам; близость, обусловленная общностью происхождения (генетического, культурно-исторического, экономического, цивилизационного и др.).

Для более полного обоснования диагностического инструмента для изучения человечности в организациях нами был введен конструкт доминирование в организации.

Доминирование в организации (кратко: шкала Д). Для определения равнозначности понятий «неприязнь» и «доминирование» с помощью автоматизированной системы (рисунок 2) ассоциативного анализа близости слов через облако ассоциаций возможно определить достоверную их близость и внести в модель Т. Питтински соответствующие изменения. Собственно доминирование в организации измерялось опросником «Общая ориентация на социальное доминирование» Дж. Сиданиуса и Ф. Пратто [9]. Опросник построен на определении социальной иерархии в организации как естественной, так и «случайной». К первым относятся пол и возраст, которые связаны с циклом жизни человека, ко вторым – принадлежность к социальным группам: этническим, с различным социально-эконо-

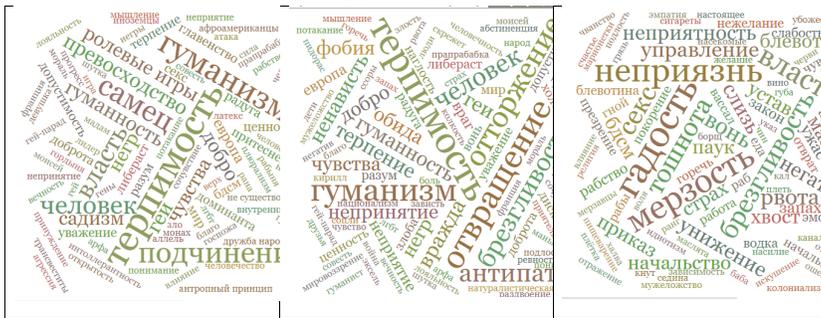


Рис. 2. Результаты ассоциативного анализа близость слов «доминирование» и «неприязнь» в поле конструкта «доминирование–толерантность–человечность»

мическим статусом, имеющим определенные политические или религиозные предпочтения и др. Нас будут интересовать «случайные» группы. Опросник состоит из 2-х субшкал «Антиэгалитаризм» – совокупность социальных концепций, обосновывающих идею естественного неравенства людей [18] и «Доминирование». Считается, что субшкала доминирования лучше предсказывает явные, а субшкала антиэгалитаризма – скрытые формы предрассудков [20]. В целом обе субшкалы образуют общую шкалу ориентации на социальное доминирование в организации. Сотрудники, имеющие выраженное социальное доминирование, как правило одобряют существующую групповую иерархию, они против группового равенства. И наоборот, те, у кого слабо выражено доминирование, поддерживают идею равенства, они против групповой иерархии.

Результаты определения близость понятий «доминирование» и «неприязнь». Оценка производилась с помощью ассоциативного анализа близости слов с применением автоматизированной системы*.

Процедура позволила через облако ассоциаций (рисунок 2) определить достоверную близость понятий, которые максимально объединяют слова «отвращение», «отторжение», «подчинение». В понимании Фелиси Пратто и Джима Сиданиуса можно считать понятие «доминирование» аналогом или референтом неприязни в модели *allophilia*. Далее возможно эмпирически установить достоверные взаимосвязи между показателями доминирования и человечностью в организации, которые позволят не только модернизировать модель человечности в организации, но и расширить знание о межгрупповых отношениях в ней.

* URL: <https://sociation.org/labs/wordcloud>.

В ситуации пандемии был использован факт создания методики и серии обследования по ней курсантов университета МВД и студентов РГГУ.

Гипотеза исследования: Человечность в организациях высшего образования различной ведомственной принадлежности динамично меняется под воздействием внешнего фактора – самоизоляции от COVID-19, выхода из нее, начала вакцинации. Человечность в межличностных и межгрупповых отношениях трансформируется в зависимости 1) от принадлежности групп к федеральному или ведомственному вузу; 2) стадии развития образовательной организации; 3) типа организационной культуры в ней; 4) социальной типичности групп, стереотипности и предвзятости в них.

Эмпирическое изучение строилось как сравнительное корреляционное исследование. Где зависимой переменной выступали ИЧО и его показатели, независимыми – ситуационные факторы пандемии, ОК, стадия развития организации, типичность группы, стереотипность, предвзятость, доминантность. При этом измерение ИЧО проводилось пять раз: за 2 месяца до пандемии, в первый месяц и через 3, 9, 12 месяцев после начала пандемии. Полученные данные помещались в среду SPSS v. 24 с последующими математико-статистическими анализами. Независимые переменные определялись обучаемыми в ходе учебных занятий по освоению специальности «Психология служебной деятельности».

Культура среды определялась через установление стадии развития организации и оценки ее организационной культуры.

Стадия развития организации выяснялась на основании экспертной оценки по алгоритму с использованием специальных таблиц [13], изучения онлайн-ресурсов. Первым этапом алгоритма был анализ текущего состояния организации для определения является она растущей или стареющей. Следующий этап – нахождение стадии жизненного цикла. На третьем этапе выявлялись организационные характеристики, которые меняются от этапа к этапу. Оценки получались в результате использования шкалирования – упрощенного варианта количественного метода анализа.

Организационная культура устанавливалась в ходе опроса по методике «Диагностика организационной культуры» [11], использовался модернизированный для организаций высшего образования вариант.

Стереотипизация содержательно анализируется через оценку результатов описания представителя «чужой» группы в обобщенных терминах поведения проявления определенного качества. Если в итоге количество обобщенных качеств превышает проявления поведения, то делается вывод о высокой выраженности стереотипизации [2, 21].

Для подсчета была использована адаптированная нами автоматизированная программа семантического анализа текстов сайтов Адвего, Txt.ru, Istio.com и др. Тексты представляли собой письменные отчеты обучаемых о практической работе. Полученные данные переводились в показатели смысловой нагрузки и содержательности текстов.

Предвзятость оценивалась в следующей процедуре. Всем членам учебной группы предлагалось отнести самого себя к одной из выявленных подгрупп, т. е. каждый определял «свою» и «другую» группу. Затем всех просили охарактеризовать обе группы с помощью набора положительных и отрицательных качеств, выбрав любое их количество. Использовался список позитивных и негативных качеств [17]. Таким же образом выявлялась прототипическая группа объединяющая обе рассматриваемые категории. Разность совпадений с прототипическими характеристиками, присвоенных «своей» и «чужой» группе, засчитывалась как показатель предвзятости [21].

Анализ результатов

Результаты человечности в межличностных и межгрупповых отношениях

На рисунке 3 отображены максимально обобщенные результаты ИЧО в динамике развертывания внешнего фактора – вынужденная изоляция от COVID-19. Даже такое простое предъявление данных указывает на чувствительность «шкалы А». Вторая точка измерения (1 месяц вынужденной изоляции) значительно отличается от данных

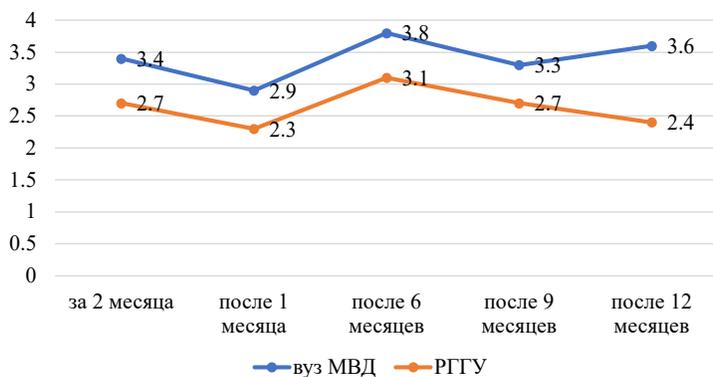


Рис. 3. Динамика Индекса человечности в организациях образования РГГУ и МосУ МВД, в период до пандемии и на ее последующих этапах, n = 66 чел., в средних по шкале от 1 до 6 баллов

до начала пандемии и последующих замеров. Проведенная проверка с использованием F-критерия показывает различие на уровне $p < 0,01$ по всем показателям ИЧО в учебных группах образовательных организаций РГГУ и МосУ МВД. При этом различие общего показателя шкалы А имеется во всех точках измерений от 0,7 до 1,2 баллов. В вузе МВД выявлена тенденция к ее росту, в РГГУ к снижению.

Результаты сравнения ИЧО в средних показателях «шкалы А» подтверждаются анализом d . Наибольшая дисперсия относится к компоненте измерения «отношение к коллеге», что дает почву для размышления о социально-психологическом климате в учебных группах.

Результаты опроса показали, что доминирование в учебных группах находится по шкалам доминирования ($m = 3,87$, $d = 1,56$) и антиэгалитаризм ($m = 2,31$, $d = 1,16$). Проведенный корреляционный анализ подтвердил наше предположение об устойчивой обратной связи между шкалами А и шкалой доминирования. При этом наиболее сильная между симпатией и доминированием $r = -0,853$, наименее $r = -0,456$ между доминированием и комфортом. Таким образом эмпирически подтверждено наше предположение о том, что доминирование является референтом понятий неприязнь, отвержения в модели *allophilia* Т. Питтински.

Более того, можно предварительно представить шкалу «доминирование—толерантность—человечность» исходя из усредненных показателей ИЧО данного и предыдущих наших исследований [6]. Доминирование или явная неприязнь определяется ниже 1,7 баллов, толерантность от 1,8 до 2,2 баллов, человечность выше 2,3 баллов. С накоплением данных возможна дифференциация по возрасту, полу, профессиональной принадлежности.

Результаты изучения культуры среды образовательных организаций. Несмотря на сравнительную молодость (РГГУ работает с 1991 г., МосУ МВД России — с 2002 г.), университеты занимают одно из лидирующих мест среди вузов страны. Студенты РГГУ и курсанты МосУ МВД России определили организацию своих вузов, как находящихся в своем развитии на стадии жизненного цикла «Юность» (Adolescence) по Адизесу. Алгоритм показал 55–65% совпадений по используемым таблицам, что вполне достаточно для правильности оценки. Организации в разной степени как похожи, так и отличаются. Так определение пройденных вузом межстадийных переходов показало, что произошли смены руководства, усилилось делегирование полномочий, имеет место тенденция смены целей — с «чем больше, тем лучше» на «чем лучше, тем больше», функциональные системы вузов в целом эффективны, управленческие системы работают в формате узаконенного процесса управления, внутриор-

ганизационная связанность имеет место. Таким образом, переменная «Культура как среда» в показателе «Стадии развития организации» уравновешена, организации находятся на стадии жизненного цикла «Юность».

Оценка организационной культуры (ОК) показала следующие результаты (рисунок 4 и таблицы 1–2). Доминирующей ОК в РГГУ является ОК результат, в МосУ МВД – ОК порядок, вузы объединяет вторая позиция в иерархии субкультур ОК отношения. Структуры ОК вузов не являются конкурентными, противоречивыми, их характеристики не показывают на то, что ситуации, возникающие в них, будут развиваться резко и неопределенно, хотя и специфично.

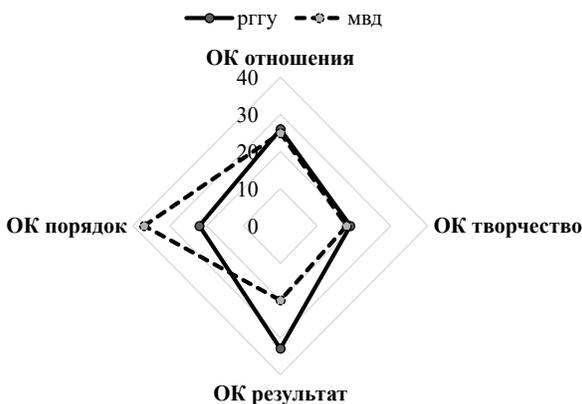


Рис. 4. Результаты оценки организационных культур РГГ и МосУ МВД, n = 66 чел. в шкале от 1 до 100 баллов

Результаты оценки организационной культуры в средних по 100-балльной шкале, РГГУ: ОК отношения – 26 баллов, ОК творчество – 19 баллов, ОК результат – 33 баллов (доминирующая ОК), ОК порядок – 22 балла. Соответственно, МосУ МВД: 25; 18; 20; 37 баллов (доминирующая ОК).

Далее был проведен корреляционный анализ субшкал шкалы А по трем компонентам (отношение к другой-этнической группе, к начальнику, к коллегам) с показателями субкультур вузов (таблицы 1–2).

Выявлено отсутствие значимых корреляций шкалы А (другая группа – межэтнический компонент) с субкультурами организаций. Доминирующие ОК в РГГУ дали по две значимых корреляцию с компонентом начальник (симпатия, комфорт) и с коллегами (комфорт, увлеченность). В МосУ МВД две с начальником (сопричастность, увлеченность) и одну с коллегой (сопричастность).

Таблица 1
Корреляционные взаимосвязи показателей ИЧО
в РГГУ и ОК «Результат»

Показатели ИЧО		
Симпатия к Начальнику	Корреляция Пирсона	0,517
	Знач. (двухсторонняя)	0,047
	N	11
Комфорт с Начальником	Корреляция Пирсона	0,644
	Знач. (двухсторонняя)	0,032
	N	11
Комфорт с Коллегой	Корреляция Пирсона	0,558
	Знач. (двухсторонняя)	0,046
	N	11
Увлеченность Коллегой	Корреляция Пирсона	0,578
	Знач. (двухсторонняя)	0,047
	N	11

Таблица 2
Корреляционные взаимосвязи показателей ИЧО
в МосУ МВД и ОК «Порядок»

Показатели ИЧО		
Сопричастность с Начальником	Корреляция Пирсона	0,765
	Знач. (двухсторонняя)	0,047
	N	5
Увлеченность Начальником	Корреляция Пирсона	0,709
	Знач. (двухсторонняя)	0,041
	N	5
Сопричастность с Коллегой	Корреляция Пирсона	0,781
	Знач. (двухсторонняя)	0,039
	N	5

Выводы

1. Эмпирическое исследование доказало обоснованность модели «человечность—доминирование», являющейся не только модернизацией модели «неприятность—толерантность—аллофелия» Т. Питтински, но ее большую устойчивость и работоспособность по сравнению с исчерпывающей себя в современных условиях модели «неприятность—толерантность». Переосмыслены возможности того, что предполагает этимологический корень термина «аллофилия» — любовь к другим в межличностных и межгрупповых отношениях. Целевая группа сравнения или «другая группа» перестала быть только этнической группой, предложены варианты оценки отношений к асоциальным, маргинализированным группам, таким, как нищие, бездомные проститутки и др., а также к социальным группам: профессиональным, возрастным и др. Введены дополнительно еще две категории анализа — отношение к руководителю (начальнику, лидеру), отношение к коллегам по группе, что позволило расширить пространство человечности в координатах социальной дистанции, усилить вес получаемого ИЧО. Использование шкалы доминирование конгруэнтно разрешило проблему перекаса в акценте на исключительно положительное в межгрупповых и межличностных отношениях, характерном для «шкалы А» Т. Питтински.
2. Модель «Человечности—доминирования в межличностных и межгрупповых отношениях в организации» показала свою работоспособность в сложных ситуациях пандемии. Выявлено, что ИЧО в группах образовательных организаций под воздействием внешнего фактора — самоизоляции от COVID-19 — имеет нелинейную динамику и разную направленность. Падение индекса в первый месяц пандемии вполне ожидался. Это произошло в обеих организациях. Шкала А — чувствительна к резким внешним изменениям среды. Однако отличие в направленности ИЧО в ведомственном и гуманитарном вузах натолкнула на размышление о стереотипности представлений о системе социально-психологического сопровождения учебного процесса в них. Изначально представлялось, что в МосУ МВД человечность будет ниже, чем в РГГУ, а оказалось — наоборот. Возможные объяснения лежат в областях профессионального отбора, психолого-педагогического обеспечения учебного процесса, направленного на конкретную цель — формирование у обучаемых установки служения в любых изменяющихся условиях. А главное в изначальном стереотипном представлении о возможных проявлениях человечности—доминирования в обследованных организациях.

3. Модернизация модели аллофилия Т. Питтински подтолкнуло к использованию понятия «человечность» как эвфимизм (слово, заменяющее другое, неудобное для данной обстановки), которое устраняет долговременный дисбаланс: внимание к ненависти, предрассудкам между группами за счет оптимизации межгрупповых отношений. При этом качественно и количественно доказана возможность замещения понятий неприятие, ненависть понятием доминирование, которое позволило выйти в пространство социально-психологических проблем организации вне зависимости от ее принадлежности. На примере системы высшего образования, где в практике управления взаимодействиями в организациях существует тенденция в сторону уменьшения негатива, а не продвижения позитива в развитии межгрупповых отношений. Проведенным исследованием доказана справедливость меткого выражения Т. Питтински о том, что сегодня оптимизация организаций напоминает «скорее прополку, чем работу по посадке». Общим местом в управлении персоналом считается важность снизить предрассудки, крайний вариант – уволить, а не продвигать человечность в межличностных и межгрупповых отношениях в организациях. Часто находясь под воздействием хорошо организованного и мощного по силе вовлеченных ученых про эффект соскальзывания, быстрый, стремительный откат от толерантности к ненависти, неприятию руководители практически не задумываются, а может быть и не хотят или не умеют. Возможные причины кроются в сложности и междисциплинарном предмете явления, где нет прямых и однозначных решений, а в начале слабые сигналы, а дальше по факту разрушительные последствия приходят из других областей знания и практики.

Литература

1. Артеменков С. Л. Сетевое моделирование психологических конструктов // Моделирование и анализ данных. 2017. Т. 1. С. 9–28.
2. Балева М. В. Роль когнитивных факторов в восприятии искусственных социальных групп с разным уровнем социальной типичности // Экспериментальная психология. 2020. Т. 13. № 2. С. 90–107.
3. Бехтерев и современная психология человечности: Сборник статей V Международной научно-практической конференции. 10–12 сентября 2015. Казань: Отечество, 2015.

4. Булгаков А. В. (ред.), Митасова Е. В. Психологическая реабилитация: возвращение к реальности: Монография. М.: ИИУ МГОУ, 2018.
5. Булгаков А. В., Екимова В. И., Кокурин А. В., Орлова Е. А., Шашкова И. А. Особенности и психологические механизмы профессионального взаимодействия участников уголовного процесса // Психология и право. 2019. Т. 9. № 2. С. 156–167.
6. Булгаков А. В. Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 3. С. 8–37. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения 04 июля 2021).
7. Булгаков А. В. Принцип культурного опосредования как основа сравнительного анализа результатов исследований межгрупповой адаптации в организациях // Вестник РГГУ. Сер. «Психология. Педагогика. Образование». 2015. Т. 10 (153). С. 37–59.
8. Бурганова Л. А., Савкина Е. Г. Элтон Мэйо. Теоретик и практик управления. М.: Инфра-М, 2013.
9. Гулевич О. А., Агадуллина Е. Р., Хухлаев О. Е. Одобрение групповой иерархии: русскоязычная версия шкалы для измерения ориентации на социальное доминирование // Психология. Журнал ВШЭ. 2018. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/odobrenie-grupповой-ierarhii-russkojazychnaya-versiya-shkaly-dlya-izmereniya-orientatsii-na-sotsialnoe-dominirovanie> (дата обращения: 04.07.2021).
10. Каржина Г. А. Концепты человечности в глобальной культуре // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер. «Социальные науки». 2009. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepty-chelovechnosti-v-globalnoy-kulture> (дата обращения: 04.07.2021).
11. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб: Питер, 2001.
12. Попов Л. М., Устин П. Н., Голубева О. Ю. Добро и зло в этической психологии личности / Ред. О. В. Шапошникова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
13. Секиров Р. И. Алгоритм определения стадии жизненного цикла организации // Экономика, статистика и информатика. 2013. № 2. С. 63–66.
14. Суворов А. В. Человечность как фактор саморазвития личности: Дис. ... д-ра психолог. наук. М., 1996.
15. Человечность. Философский словарь. Электронный ресурс URL: https://gufo.me/dict/philosophy_dict/Человечность (дата обращения: 04.07.2021).

16. Шадриков В. Д. Происхождение человечности. М.: Логос, 2004.
17. Шнейдер Л. Б., Хрусталева В. В. Ассоциативный тест как основа конструирования методики изучения социальной идентичности // Вестник РМАТ. 2014. № 3. С. 83–96.
18. Яценко Н. Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. СПб., 1999.
19. Alfieri S., Marta E. Positive attitudes toward the outgroup: Adaptation and validation of the Allophilia Scale // *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*. 2011. V. 18. P. 99–116. doi: 10.4473/TPM.18.2.3.
20. Ho A. K., Sidanius J., Kteily N., Sheehy-Skeffington J., Pratto F., Henkel K. E., Stewart A. L. The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO7 Scale // *Journal of Personality and Social Psychology*. № 109. P. 1003–1028.
21. Machunsky M., Meiser T. Cognitive components of ingroup projection: Prototype projection contributes to biased prototypicality judgments in group perception // *Social Psychology*. 2014. V. 45. № 1. P. 15–30.
22. Magallares A. Predictors of social distance toward people with obesity: the role of allophilia // *International Review of Social Psychology*. 2017. V. 30 (1). P. 102–110.
23. Mayo E. The human problems of an industrial civilization. N. Y.: Macmillan, 1933.
24. Mizruchi M. The fracturing of the American corporate elite. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2013.
25. Petriglieri G. A. Psychodynamic perspective on identity as fabrication // Brown A. (Ed.). *The Oxford handbook of identities in organizations*. Oxford: Oxford University Press, 2020.
26. Pittinsky T. L. Allophilia: Moving beyond tolerance in the classroom // *Childhood Education*. 2009. V. 85 (4). P. 212–215.
27. Pittinsky T. L., Ratcliff J. J., Maruskin L. A. Coexistence in Israel: A National Study. Cambridge: Center for Public Leadership—Harvard Kennedy School Harvard University, 2008.
28. Pittinsky T. L. Allophilia and intergroup leadership. Manuscript submitted for publication. 2005.
29. Pittinsky T. L., Rosenthal S. A., Montoya R. M. Measuring positive attitudes toward outgroups: Development and validation of the Allophilia Scale. 2011.

Humanity in organization: possibilities of measurement and optimization

A. V. Bulgakov

Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia
named after V. Ya. Kikotya, Moscow, Russia, av_bulgakov@mail.ru

The model of humanity–dominance in interpersonal and intergroup relations in the organization is presented. The basis is the results of the modernization of the Allophilia model by T. Pittinsky. The diagnostic tool “Index of humanity–dominance in the organization” (ICO) is presented. A sample of 66 people, of students in the specialty psychology of service activity at the Moscow State University of Internal Affairs and the Russian State Humanitarian University in the context of a pandemic, a comparative correlation analysis of the results of diagnostics of humanity was carried out. The dependent variable was the ICE indicators, the independent variables were the situational factors of the pandemic, organizational culture, the stage of development of the organization, the typicality of the group, stereotypes, bias, and dominance. The RI was measured five times: 4 months before the pandemic, in the first month and after 3, 9, 12 months of the pandemic. Revealed nonlinear dynamics and different directions of changes in ICE. The expected drop in the index in the first month of the pandemic was confirmed in both organizations. The A scale has been proven to be sensitive to abrupt external changes in the environment. The difference in the focus of ICE in departmental and humanitarian universities has been revealed. It is assumed that possible explanations lie in the areas of professional selection, psychological and pedagogical support of the educational process aimed at a specific goal – the formation of a service attitude in students in any changing conditions.

Keywords: allophilia, domination, optimization, organizational culture, organization, humanity.

Ценностно-смысловые основания функциональных стилей лидерства в управленческой команде крупного предприятия

А. А. Вихман, А. Ю. Калугин, Д. О. Смирнов, Д. Л. Лысак

*Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет,
Пермь, Россия,
vixmann@mail.ru, kaluginau@yandex.ru, smirnov_do@pspu.ru, lenta-d@yandex.ru*

В статье представлена взаимосвязь стилей управления по классификации И. Адизеса с ценностными и смысложизненными ориентациями. Отмечается значимость этой классификации для создания оптимальных управленческих команд и слабая эмпирическая проработка данной проблемы, особенно в российской организационной психологии. В исследовании участвовали 55 топ-менеджеров крупной компании в возрасте от 36 до 66 лет, из них 37 мужчин и 18 женщин. В ходе исследования были получены обобщенные ценностные портреты стилей, а также выявлены ценностные и смысложизненные предикторы стилей управления.

Ключевые слова: стили управления, ценности, смыслы, интегратор, предприниматель, администратор, производитель.

Введение

Одной из востребованных на рынке консалтинговых услуг теорий командообразования и стилей лидерства является теория функциональных стилей Исаака Адизеса [22, 23]. Основываясь на многолетнем опыте работы, он предложил оригинальную классификацию стилей управления (PAEI – producing, administering, entrepreneuring, integrating) и указал на необходимость взаимодополнения различных стилей управленцев для построения эффективной команды на разных этапах и циклах развития компании [1, 23]. Организация – это живой меняющийся организм, который проходит циклические стадии развития и угасания. Понимание на каком этапе жизненного цикла

находится компания, какие стили в этой компании преобладают позволяет выработать меры борьбы с «болезнями роста» компании и ее угасанием [15]. И. Адизес выделяет этапы жизненного цикла в терминах роста и старения: «выхаживание», «младенчество», «давай-давай», «юность», «расцвет», «стабильность», «аристократизм», «ранняя бюрократизация», «бюрократизация» и «смерть» [22, 28]. Роль менеджеров и стиль управления должны изменяться при переходе организацией от одной стадии жизненного цикла к другой. В связи с этим, подчеркивается роль и значение организационных воздействий на управленческую команду, использование технологий корпоративного обучения, раскрытие и управление человеческими ресурсами и потенциалами [16]. Наряду с организационной культурой и возможностями морального и материального стимулирования работы сотрудников, системное развитие стилей управления является ресурсным рычагом управления персоналом [14]. В этом ракурсе классические работы И. Адизеса [22, 23] представляют собой реализацию гуманистического, личностного подхода к менеджменту.

Вместе с тем, с этой теорией складывается парадоксальная ситуация. С одной стороны, теория И. Адизеса и созданные на ее основе психодиагностические инструменты, обучающие программы, схемы управленческих решений применяются в организационном консультировании и корпоративном обучении в крупных частных и государственных компаниях [4, 5, 11, 13, 18, 19]. С другой стороны, анализ систем научного цитирования на русском языке демонстрирует явный дефицит эмпирических исследований теории И. Адизеса. Поиск в системе eLibrary.ru (на май 2021 г.) по запросам «Адизес» и «РАЕИ» в рубриках «социология», «психология», «экономика» выдает в совокупности 32 ссылки, из которых только несколько являются эмпирическими исследованиями, остальные же носят описательный характер. Теория функциональных стилей лидерства и созданная на ее основе методика РАЕИ не тестировалась в парадигме индивидуальных различий, есть только разрозненные и эпизодические данные о надежности и конкурентной валидности подобного рода тестов [10], развернутых данных о личностных коррелятах стилей лидерства РАЕИ до сих пор нет. Еще одна важная проблема: даже существующие эмпирические исследования функциональных стилей лидерства РАЕИ проводились не на реальных управленцах высокого уровня, а в основном на студенческих выборках [2] или выборках чиновников и менеджеров среднего звена [3, 17, 27].

Таким образом, анализ научной литературы позволяет говорить о том, что популярная в организационном консультировании и кор-

поративном обучении методология И. Адизеса не проходила серьезную эмпирическую проверку [15, 21].

Практика организационного консультирования показывает, что психология управления как отрасль психологии, изучающая управленческую деятельность, свойства и качества личности, необходимые для ее успешного осуществления, для решения актуальных практических задач управления все чаще использует методологию гуманистической психологии. Современный менеджмент все больше уходит от простого процессуального понимания управления к осознанию важности ситуационных, системных и психологических условий успешного менеджмента [9]. Популярность приобретают модели компетенций руководителей, активно обсуждаются проблемы соотношения личности и стиля руководства, изучаются различные формы лидерства и лидерского потенциала [16].

Ценности и смыслы играют огромную роль в формировании и полноценном функционировании команд, раскрытии личностного потенциала работников компании [6]. Ценности определяются как основные убеждения, которые определяют поведение, формируют основу для постановки целей и мотивации и служат стандартами для оценки поведения в компании. Ценности – это руководящие принципы, которые определяют решения и действия. А уже действия определяют, достигнет ли команда своих целей или задач. Связь управленческих стилей и ценностей, на первый взгляд, понятна и очевидна, при этом, однако, недостаточно изучена. Исследование индивидуальных ценностей в команде позволяет решить несколько важных задач командообразования, универсальных для любого типа команд [24]:

- 1) повысить осведомленность об индивидуальных характеристиках ценностей членов команды;
- 2) выявить общие, преобладающие и потенциальные ценности команды;
- 3) выявить факторы, которые способствуют или препятствуют сплоченности команды с позиции ценностей;
- 4) предложить мероприятия для повышения взаимного уважения и последующего сплочения команды.

С одной стороны, управленческие стили связаны с определенными ценностями и в этом смысле стиль управления организует систему ценностей, соответствующих ему, с другой стороны, ценности связаны с определенными управленческими стилями, это можно понимать как движение от системы ценностей к стилю управления, тогда сформированная система ценностей актуализирует тот или иной

стиль управления. Ценности – социальное новообразование личности, поэтому доступно изменению, формированию. Ценности, как было отмечено выше, задают направленность личности. Следовательно, влияя на ценностно-смысловую сферу личности конкретного человека, мы можем формировать те или иные стили управления, необходимые компании в данный момент ее развития.

Такой подход задает два вектора эмпирического исследования:

- 1) изучение взаимосвязей стиля управления и ценностей;
- 2) изучение влияния ценностей на стили управления.

В таком исследовании следует уйти от изучения традиционных студенческих выборок и сконцентрироваться на изучении ценностей и стилей реальных управленцев.

Метод

Участники исследования

Выборку исследования составили 55 представителей топ-менеджмента крупной компании в возрасте от 36 до 66 лет, из них 37 мужчин и 18 женщин.

Психодиагностический инструментарий

Изучение управленческих стилей топ-менеджеров было осуществлено с помощью методики склонности к выбору стилей управления И. Адизеса в версии К. Е. Кальченко (не опубликовано).

Ценностно-смысловая сфера личности топ-менеджеров изучалась с помощью: теста «Аксиологической направленности личности» (АНЛ) А. В. Капцова [8], теста «Смысложизненные ориентации» (СЖО) (Purpose-in-Life Test, PIL [25]) в адаптации Д. А. Леонтьева [12], теста «Портретный ценностный опросник – Пересмотренный» Ш. Шварца (Portrait Values Questionnaire – Revised, PVQ-R [26]), в адаптации Ш. Шварц, Т. П. Бутенко, Д. С. Седова, А. С. Липатова [20].

Анализ данных

Взаимосвязь стилей управления и ценностей определялась с помощью корреляционного анализа Пирсона. Статистический вклад ценностных переменных в стили управления, по И. Адизесу, определялся с помощью множественной линейной регрессии (пошаговый метод с включением и исключением).

Статистический анализ данных производился в пакете IBM SPSS Statistics v. 22.

Результаты

Взаимосвязи стилей управления с ценностными и смысложизненными ориентациями

Использованные методики на ценностно-смысловую сферу личности, хотя и похожи, измеряют разные стороны данной сферы, поэтому будут рассмотрены отдельно. В таблице 1 приведены результаты корреляционного анализа, описывающие взаимосвязи между стилями управления, по И. Адизесу, и смысложизненными ориентациями.

Таблица 1
Взаимосвязи между стилями управления
и смысложизненными ориентациями

	Интегратор	Предприниматель	Администратор	Производитель
Общий показатель осмысленности жизни	0,31*	0,17	0,45***	0,33*
Цели	0,28*	0,18	0,45***	0,33*
Процесс	0,27*	0,08	0,24	0,19
Результат	0,26	0,21	0,29*	0,19
Локус контроля – Я	0,21	0,25	0,40**	0,29*
Локус контроля – жизнь	0,32*	0,15	0,43**	0,29*

Примечание: Полужирным шрифтом выделены значимые взаимосвязи; * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$.

Стиль Интегратор значимо взаимосвязан с Осмысленностью жизни, Целью, Процессом и Локусом контроля – жизнь ($p < 0,05$). Стиль Предприниматель не имеет значимых взаимосвязей со смысложизненными ориентациями. В то время как стиль Администратор значимо связан со всеми смысложизненными ориентациями ($p < 0,05$ – $0,001$) за исключением Процесса. Стиль Производитель результатов значимо взаимосвязан с Осмысленностью жизни, Целью, Локусом контроля – Я и Локусом контроля – Жизнь ($p < 0,05$).

Результаты корреляционного анализа стилей управления и личностных ценностей по Ш. Шварцу представлены в таблице 2.

Таблица 2
Взаимосвязи между стилями управления
и личностными ценностями (по Ш. Шварцу)

	Интегратор	Предприниматель	Администратор	Производитель
Безопасность – Личная	0,30*	0,28*	0,24	0,27*
Безопасность – Общественная	0,09	–0,04	0,31*	0,20
Благожелательность– Забота	0,26	0,05	0,30*	0,15
Благожелательность – Чувство долга	0,26	0,01	0,36**	0,19
Власть – Доминирование	0,08	0,34*	0,29*	0,37**
Власть – Ресурсы	0,17	0,42**	0,25	0,20
Гедонизм	0,24	0,19	0,12	0,08
Достижение	0,14	0,34*	0,42**	0,25
Конформизм – Межличностный	0,24	0,02	0,15	0,09
Конформизм–Правила	0,08	–0,20	0,19	–0,06
Репутация	0,23	0,10	0,23	0,10
Самостоятельность – Мысли	0,12	0,14	0,16	0,12
Самостоятельность – Поступки	0,14	0,38**	0,34*	0,34*
Скромность	0,17	–0,01	0,08	0,17
Стимуляция	0,29*	0,40**	0,17	0,11
Традиция	0,17	0,01	0,29*	0,23
Универсализм – Забота о других	0,37**	0,04	0,12	0,01
Универсализм – Забота о природе	0,18	–0,03	0,05	0,00

Примечание: Полу жирным шрифтом выделены значимые взаимосвязи; * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Стиль Интегратор значимо положительно связан с Личной безопасностью и Стимуляцией ($p < 0,05$), а также с Заботой о других шкалы Универсализм ($p < 0,01$). Стиль Предприниматель имеет больше связей, он также связан с Личной безопасностью ($p < 0,05$) и Стимуляцией ($p < 0,01$), помимо этого обнаружены значимые корреляции с подшкалами Власти (Доминирование ($p < 0,05$) и Ресурсы ($p < 0,01$)),

ценностью Достижений ($p < 0,05$) и Самостоятельностью в поступках ($p < 0,01$). Стиль Администратор значимо связан с ценностями Общественной безопасности ($p < 0,05$), Заботы ($p < 0,05$) и Чувства долга ($p < 0,01$) – подшкалы Благожелательности, с ценностями Доминирования ($p < 0,05$), Достижений ($p < 0,01$), Самостоятельностью в поступках ($p < 0,05$) и ценностью Стимуляции ($p < 0,05$). Стиль Производитель, как и Интегратор, имеет три значимые корреляции: с ценностью Личной безопасности ($p < 0,05$), Доминированием ($p < 0,01$) и Самостоятельностью в поступках ($p < 0,05$).

Результаты корреляционного анализа стилей управления и личностных ценностей по А. В. Капцову представлены в таблице 3.

Таблица 3
Взаимосвязи между стилями управления
и личностными ценностями (по А. В. Капцову)

	Интегратор	Предприниматель	Администратор	Производитель
Коллективность	0,33*	0,13	0,29*	0,10
Духовная удовлетворенность	0,25	0,28*	0,34*	0,21
Креативность	0,21	0,32*	0,18	0,07
Жизнедеятельность	0,54***	0,57***	0,64***	0,50***
Достижения	0,19	0,34*	0,49***	0,30*
Традиции	0,41**	0,20	0,40**	0,33*
Материальное благополучие	0,24	0,51***	0,43***	0,42**
Индивидуальности	0,10	0,29*	0,31*	0,31*

Примечание: полужирным шрифтом выделены значимые взаимосвязи; * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$.

Все стили управления значимо положительно коррелируют с ценностью Жизнедеятельности ($p < 0,001$). Стили Предприниматель, Администратор и Производитель также имели положительные значимые взаимосвязи с ценностями Достижения ($p < 0,05–0,001$), Материального благополучия ($p < 0,01–0,001$) и Индивидуальности ($p < 0,05$). Стили Интегратор и Администратор были связаны с ценностью Коллективности ($p < 0,05$), Интегратор, Администратор и Производитель – с ценностью традиции ($p < 0,05–0,01$). Стили Предприниматель и Администратор значимо коррелировали с ценностью Духовной

удовлетворенности ($p < 0,05$). Стиль Предприниматель коррелировал с ценностью Креативности ($p < 0,05$).

Эффект ценностных и смысложизненных ориентаций на выраженность стилей управления

Далее на основе множественного регрессионного анализа были изучены вклады ценностных и смысложизненных ориентаций в стили управления по И. Адизесу. Ниже приводятся краткие характеристики полученных регрессионных моделей.

Интегратор. Характеристика регрессионной модели: $F(3, 51) = 10,0$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,37$. Значимый вклад вносят следующие ценности: Жизнедеятельность ($\beta = 0,44$, $p < 0,001$) и Традиции ($\beta = 0,36$, $p = 0,015$) при контроле ценности Общественная безопасность ($\beta = -0,22$, $p = 0,11$).

Предприниматель. Характеристика регрессионной модели: $F(3, 51) = 15,2$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,47$. Значимый вклад вносят следующие ценности: Жизнедеятельность ($\beta = 0,51$, $p < 0,001$), Материальное благополучие ($\beta = 0,36$, $p = 0,003$) и Благожелательность – Чувство долга ($\beta = -0,28$, $p = 0,015$).

Администратор. Характеристика регрессионной модели: $F(4, 50) = 15,0$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,55$. Значимый вклад вносят следующие ценности: Жизнедеятельность ($\beta = 0,66$, $p < 0,001$), Конформизм – Правила ($\beta = 0,32$, $p = 0,005$), Универсализм – Толерантность ($\beta = -0,42$, $p = 0,001$) и Благожелательность – Чувство долга ($\beta = 0,24$, $p = 0,035$).

Производитель результатов. Характеристика регрессионной модели: $F(5, 49) = 11,6$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,54$. Значимый вклад вносят следующие ценности: Жизнедеятельность ($\beta = 0,50$, $p < 0,001$), Универсализм – Толерантность ($\beta = -0,64$, $p = 0,001$), Скромность ($\beta = 0,31$, $p = 0,004$), Безопасность – Личная ($\beta = 0,27$, $p = 0,025$) и Традиции ($\beta = 0,26$, $p = 0,03$).

Обсуждение

Обобщая результаты корреляционного анализа из таблицы 1, можно говорить о достаточно четких профилях смысложизненных ориентаций, присущих каждому стилю управления. Интегратор ориентирован на цели в жизни и вовлечен в процесс жизни, при этом с Результатом значимых связей не обнаружено, это означает, что Интегратор может быть, как удовлетворен результатом жизни, так и не удовлетворен. Интегратор убежден, что собственной жизнью можно управлять. При этом незначимая связь с Локусом контроля – Я не говорит

о неверии в свои силы, а скорее указывает на то, что Интегратор готов учитывать интересы других и не замещает их интересами своими.

Предприниматель не имеет каких-то характерных данному стилю смысложизненных ориентаций. Вероятно, люди с разной ориентацией на смысл жизни могут проявлять стиль Предприниматель.

Администратору присущи все смысложизненные ориентации, кроме вовлеченности в сам процесс жизни. Незначимая связь с Процессом и слабая связь с Результатом отчасти роднит Администратора с Производителем, у последнего ориентация на Процесс и Результат оказалась незначимой. По-видимому, для Производителя наличие цели в жизни важнее самого процесса и конечного результата. Это может показаться странным, особенно если соотносить с идеей данного стиля – Производитель результатов, однако важно помнить, что в данном случае речь идет о смысле жизни, а не о трудовой деятельности.

При сопоставлении стилей И. Адизеса по связям со смысложизненными ориентациями наиболее отчетливо проступает идея дополнительности стилей и необходимость их сочетания в команде.

Как и в случае со смысложизненными ориентациями, взаимосвязь стилей управления с личностными ценностями, по Ш. Шварцу, достаточно хорошо отражают ценностные профили стилей.

Для Интегратора важна личная безопасность, сочетающаяся с заботой о других, которая проявляется в понимании, терпимости, защите их благополучия. Ценность Стимуляции говорит о потребности в разнообразии, новизне, стремлении к глубоким переживаниям, позволяющим поддерживать оптимальный уровень активности. Согласно классификации Ш. Шварца, данные ценности относятся к Социальному (Универсализм, Безопасность) и Личностному (Стимуляция) фокусам, которые указывают на выгодоприобретателя (бенефициара) от результата взаимодействия: общество или сам человек [26]. Таким образом, Интегратор, действительно, интегрирует в себе две фундаментальные направленности: на общество и на себя.

Предприниматель проявляет ценности Власти и Достижений, которые относятся к блоку Самоутверждение, согласно Ш. Шварцу, кроме того ему важно быть самостоятельным в поступках и получать новую и разнообразную информацию (Стимуляция) – эти две ценности относятся к блоку Открытость изменениям. И наконец, Предпринимателю важно обеспечить личную безопасность. Все указанные ценности относятся к Личностному фокусу.

У Администратора, также как у Предпринимателя, есть связь с ценностями Власти, Достижений и Поступков, что относится к Личностному фокусу, вместе с тем есть корреляции с Обществен-

ной безопасностью, Благожелательностью и Традициями, что отражает Социальный фокус. Таким образом, как и Интегратор, Администратор сочетает в себе направленность на общество и на себя.

Производитель характеризуется ценностями Власти (Доминирование), Самостоятельности (Поступки) и Безопасности (Личная) — эти ценности относятся к Личностному фокусу.

Итак, стили управления можно соотнести с двумя основополагающими видами направленности: на общество, либо на себя. Предприниматель и Производитель имеют личностную направленность, а Интегратор и Администратор сочетают в себе обе направленности (социальную и личностную).

Ценность жизнедеятельности оказалась значимой для всех стилей управления. Помимо нее Интегратору были присущи социальные ценности коллективности и традиций. Предпринимателю присущи были ценности преимущественно личностно ориентированные: духовной удовлетворенности, креативности, достижений, материального благополучия и сохранения собственной индивидуальности.

Администратор, как и в случае с опросником Ш. Шварца, объединял в себе социальные и личностно ориентированные ценности: коллективности и традиций, с одной стороны, духовной удовлетворенности, достижений, материального благополучия и сохранения собственной индивидуальности, с другой.

Производитель, в отличие от результатов, полученных с помощью опросника Ш. Шварца, имел склонность к социальной ценности соблюдения традиций, однако большинство ценностей носили личностно ориентированный характер: достижения, материального благополучия и сохранения собственной индивидуальности.

Подводя итог обзору взаимосвязей стилей управления с показателями ценностно-смысловой сферы личности, можно составить обобщенные ценностные портреты данных стилей:

- Интегратор — обладает жизнестойкостью, ориентирован на будущее и увлечен процессом, меньше внимание уделяет результату, для него важно само ощущение жизни, считает, что жизнь поддается контролю. Он любопытен, старается насытить свою жизнь новыми ощущениями и эмоциями. Общественные цели и ценности для него в приоритете, так как он человек коллективистского склада. Однако о личной безопасности не забывает.
- Предприниматель — ценит активность, креативность и самостоятельность, стремится к власти, достижениям и материальному благосостоянию, старается наполнить свою жизнь яркими впечатлениями и переживаниями, в целом, личное благополучие для него является важным.

- Администратор – ориентирован на будущее и результаты, полученные в прошлом, считает, что жизнь поддается контролю и верит в свои силы. Несмотря на то, что ценит власть и достижения, ориентирован на общее благо, как и интегратор, человек коллективистского склада.
- Производитель – имеет цели в жизни и верит, что жизнь подвластна контролю, более того, чувствует, что у него достаточно возможностей, чтобы ее контролировать. Ценит власть и самостоятельность в действиях. Ценности достижений и материального благополучия для него не чужды. Старается защитить себя и свою индивидуальность от повреждений и разрушений.

Вторая часть работы заключалась в выявлении направленного действия ценностей и смыслов на актуализацию и проявление стилей управления.

Первая модель предсказывала 37% дисперсии стиля Интегратор, можно предположить, что формируя и развивая ценности Жизнедеятельности и Традиций, можно усилить проявление стиля Интегратор.

Вторая модель на 47% объясняла стиль Предприниматель, возможно, формируя и развивая ценности Жизнедеятельности, Материального благополучия и снижая значимость ценности Чувство долга (входит в укрупненную группу ценностей Благожелательность), можно усилить проявление стиля Предприниматель.

Третья модель на 55% объясняла стиль Администратор, вероятно, формируя и развивая ценности Жизнедеятельности, Правил (входит в укрупненную группу ценностей Конформизм) и Чувства долга (входит в укрупненную группу ценностей Благожелательность), и, снижая выраженность ценности Толерантность (входит в укрупненную группу ценностей Универсализм), можно усилить проявление стиля Администратор.

Четвертая модель на 54% объясняла стиль Производитель, следовательно, культивируя ценности Жизнедеятельности, Скромности, Личной безопасности и Традиций, а также снижая значимость ценности Толерантность (входит в укрупненную группу ценностей Универсализм), можно усилить проявление стиля Производитель.

Отметим, что высокие доли объясненной ценностями дисперсии в стилях управления говорят о тесной связи между этими феноменами и свидетельствуют в пользу возможности менять стили, изменяя ценности.

Результаты корреляционного и регрессионного анализа различаются, далеко не все ценности, с которыми были обнаружены значимые взаимосвязи стилей управления, оказывают значимый эффект

на стили управления. Кроме того, смысложизненные ориентации не вносят значимый вклад в стили управления, в отличие от ценностных ориентаций (о разной роли ценностных и смысложизненных ориентаций в индивидуальности см. работу А. Ю. Калугина [7]).

Ограничения и перспективы исследования

«Влияние» ценностей на стиль управления изучалось с помощью множественного регрессионного анализа, однако данный метод определяет только «статистическое» влияние. Чтобы говорить о фактическом влиянии, необходим эксперимент. Такой эксперимент может быть организован в виде психологического тренинга. Первый этап тренинга может быть связан с осознанием актуальных ценностей команды и соотнесение данных ценностей с целями компании. Следующий этап может быть связан с принятием себя как члена команды и готовностью корректировать свои ценности в соответствии с целями развития компании. Формирующий этап эксперимента-тренинга может заключаться в формировании системы ценностей команды в целом и каждого ее члена в отдельности. Ожидается, что такой тренинг позволит перераспределить управленческие стили в соответствии с актуальными интересами компании и учесть потребности, возможности и способности каждого сотрудника, поможет каждому сотруднику найти свое место и осознать свою роль в развитии компании.

Литература

1. Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008.
2. Голованова Т. Н., Белова М. В. Исследование взаимосвязи стиля управления руководителя с направленностью личности сотрудников // Вестник Марийского государственного университета. 2017. № 3 (27). С. 55–61.
3. Грязева-Добшинская В. Г., Дмитриева Ю. А., Глухов П. С., Глухова В. А. Инновационное лидерство и психометрические проблемы его диагностики // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2015. Т. 8. № 2. С. 14–24.
4. Дрогобыцкий И. Н. Гармонизация региональной администрации по стилю управления // Управленческие науки. 2016. Т. 6. № 1. С. 26–42.
5. Ипатов Н. Р. Использование методологии И. Адизеса при подготовке менеджеров всех уровней для работы в комплементар-

- ных управленческих командах // Инициативы XXI века. 2012. № 2. С. 35–39.
6. Кабалина В. И., Чеглакова Л. М. Корпоративные ценности в управлении российскими компаниями // Российский журнал менеджмента. 2013. Т. 11. № 3. С. 5–30.
 7. Калугин А. Ю. Формально-динамические основания ценностно-смысловой сферы личности: монография. Пермь: ПГГПУ, 2019.
 8. Капцов А. В. Психологическая аксиометрия личности и группы. Самара: СамЛюксПринт, 2011.
 9. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2005.
 10. Кудашев А. Р. Выраженность управленческих ролей: экспресс-диагностика в соответствии с классификацией И. Адизеса // Научное мнение. 2018. № 9. С. 36–43.
 11. Кушелевич Е. И., Филонович С. Р. Модели жизненных циклов организаций // Менеджмент: век XX–век XXI / Под ред. О. С. Виханский, А. И. Наумов. М.: Экономистъ, 2004. С. 304–321.
 12. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций. М.: Смысл, 2006.
 13. Лядская А. В. Опыт применения системы Адизеса в выстраивании HR-процессов компании // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 2. С. 124–137.
 14. Нариманова О. В. Оптимальный стиль лидерства на различных этапах жизненного цикла организации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2017. Т. 5. № 2 (17). С. 169–179.
 15. Ованесова Ю. С. Влияние стадии жизненного цикла организаций на эффективность IPO на развивающихся рынках капитала: Дис. ... канд. эконом. наук. М., 2013.
 16. Попов А. Ю. Оценка учебного и профессионального потенциала: принципы, методы и технологии. Пермь: ПГГПУ, 2015.
 17. Пыжова Н. Н. Представления руководителей о факторах трудовой мотивации и их связь с типологическими особенностями управления // Научные труды Республиканского института высшей школы. 2016. № 16–2. С. 203–211.
 18. Светник Т. В., Федюкович Е. В. Управление эффективностью бизнеса на стадии интенсивного роста малого предприятия // Известия Байкальского государственного университета. 2014. № 4. С. 133–143.
 19. Скоробогатых И. И., Сагинова О. В., Мусатова Ж. Б. Человеческий капитал компаний «скрытых чемпионов» // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. № 2 (2). С. 14–20.

20. Шварц Ш., Бутенко Т. П., Седова Д. С., Липатова А. С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9. № 2. С. 43–70.
21. Широкова Г. В., Меркурьева И. С., Серова О. Ю. Особенности формирования жизненных циклов российских компаний (эмпирический анализ) // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 3. С. 3–26.
22. Adizes I. *Corporate Lifecycles: how and why corporations grow and die and what to do about it*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1988.
23. Adizes I. *Managing organisational lifecycles*. Paramus, NJ: Prentice-Hall, 1999.
24. Crace R. K., Hardy C. J. (1997). Individual values and the team building process // *Journal of Applied Sport Psychology*. 1997. V. 9 (1). P. 41–60. doi: 10.1080/10413209708415383.
25. Crumbaugh J. C., Maholick L. T. *Manual of instructions for the Purpose-in-Life Test*. Psychometric Affiliates: Munster, Indiana, 1969.
26. Schwartz S. H., Cieciuch J., Vecchione M., Davidov E., Fischer R., Beierlein C., Ramos A., Verkasalo M., Lönnqvist J.-E., Demirutku K., Dirilen-Gumus O., Konty M. Refining the Theory of Basic Individual Values // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012. V. 103 (4). P. 663–688. doi: 10.1037/a0029393.
27. Shiva H., Hassan T. Study of conflict between adizes's leadership styles and glasser's five basic needs // *Mediterranean journal of social sciences*. 2016. V. 7. P. 89–89. doi: 10.5901/mjss.2016.v7n3s3p89.
28. Tam S., Gray D. E. What can we learn from the organizational life cycle theory? A conceptualization for the practice of workplace learning // *Journal of Management Research*. 2016. V. 8 (2). P. 18. doi: 10.5296/jmr.v8i2.9093.

Value-semantic foundations of functional leadership styles in the management team of a large enterprise

A. A. Vikhman, A. Yu. Kalugin, D. O. Smirnov, D. L. Lysak

Perm State Humanitarian Pedagogical University, Perm, Russia,
 vixmann@mail.ru, kaluginau@yandex.ru, smirnov_do@pspu.ru,
 lenta-d@yandex.ru

The article presents the relationship of Adizes management styles with value and life-meaning orientations. The importance of this classification for creation of optimal management teams and weak empirical study of this problem, especially in Russian organizational psychology are noted. The

study involved 55 top managers of a large company aged 36 to 66, including 37 men and 18 women. In the study, generalized value portraits of styles were obtained, as well as value and life-meaning predictors of management styles were identified.

Keywords: management styles, values, meanings, integrator, entrepreneur, administrator, producer.

Субъективное благополучие персонала как социальное действие в условиях внедрения инноваций

Л. Н. Захарова

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н. И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия,
zlnnov@mail.ru*

Дан анализ феномена субъективного благополучия в трудовой деятельности в условиях перехода к новому технологическому укладу и связанной с ним проблемой обеспечения жизнеспособности компании. Показано, что субъективное благополучие можно рассматривать как социальное действие в соответствии с теорией Т. Парсонса. Представлена теоретическая модель его системной детерминации на уровне культуры общества, организационной культуры, личности и психофизиологическом уровне. Показано, что системообразующим фактором субъективного благополучия в трудовой деятельности в условиях организационных изменений является соответствие индивидуальных ценностей организационного развития и ценностей корпоративной культуры. В качестве ключевых показателей субъективного благополучия рассмотрены индивидуальные ценности инновационного организационного развития, соответствие комплекса компетенций развивающимся организационным требованиям, отсутствие дистресса, положительные оценки работоспособности, здоровья, возраста. Возрастная самооценка может выступать как интегративный показатель субъективного благополучия. Раскрыта роль субъективного благополучия как фактора доверия менеджменту и эмоционального регулятора принятия персоналом инноваций. Дан анализ управленческих практик, обеспечивающих субъективное благополучие персонала.

Ключевые слова: внедрение инноваций, жизнеспособность компании, персонал, субъективное благополучие, социальное действие, органи-

зационный стресс, ценности, корпоративная культура, организационная культура, социально-психологический возраст.

В последние десятилетия менеджмент рассматривает проблему эффективности компаний в понятийном аппарате жизнеспособности, которая состоит в их успешном развитии в долговременной перспективе в условиях многообразной турбулентности. Одним из ключевых условий жизнеспособности предприятия является психологическая жизнеспособность персонала, представляющая собой способность к сохранению своих функций без развития дистресса в изменяющихся и неопределенных условиях внутренней и внешней среды [4, 12]. В США и Европе уже созданы первые стандарты для обеспечения жизнеспособности компании и персонала, в отношении которого предусматривается обучение антиципации угроз разного порядка в целях повышения готовности к их преодолению и сопротивляемости стрессу. Наступление нового технологического уклада Индустрии 4.0 ведет к формированию новых угроз и вызовов к персоналу, связанных с необходимостью осваивать инновационные производственные и управленческие технологии, создание и внедрение которых идет со скоростью, нередко превышающей адаптационные возможности работника, ориентированного на определенность и стабильность организационных условий. Инновации становятся условием конкурентоспособности и жизнеспособности компаний. Внедрение инноваций сопровождается психологическими издержками на всех потребностных уровнях, порождая организационный стресс, его последствия проявляются в сопротивлении персонала изменениям [3, с. 228; 25].

В России, по сравнению со странами, традиционно развивающихся в условиях рыночной экономики, имеет место целый комплекс социально-психологических факторов, усиливающих стрессогенную силу идущих инновационных преобразований. Значительная часть россиян до сих пор далеко не в полной мере адаптировалась к изменению парадигмы социально-экономического развития с командно-административной на рыночно-инновационную и остается приверженной социалистическим принципам государственного протекционизма. Пенсионная реформа породила новые противоречия между государством и населением, работодателями и работниками, между разными поколениями работников. Требование постоянного повышения квалификации и личной ответственности за развитие своей профессиональной компетентности входят в противоречие с привычкой, ставшей устойчивым стереотипом ожидания распоряжения сверху о необходимости обучения новым компетенциям.

И всё это имеет место на фоне устойчивых гендерных и возрастных стереотипов, разделяемых не только работодателями, но и работниками, на которых эти стереотипы распространяются [3, с. 14–19].

В результате Россия занимает 47-е место в глобальном рейтинге инновационности, причем по качеству человеческого капитала у России 30 место, а по результативности инновационной деятельности – только 60-е [17]. Эти данные показывают, что существуют серьезные управленческие барьеры, мешающие проявиться сильным сторонам персонала компаний.

Очевидно, что управленческие усилия менеджмента многих компаний не обеспечивают действие психологических регуляторов трудовой деятельности в условиях организационных изменений, связанных с внедрением производственных и управленческих инноваций. В первую очередь это относится к эмоциональным регуляторам. Сопротивление инновациям может ослабнуть только в том случае, если персоналу по тем или иным причинам будет хотеться работать в новых динамичных условиях, а это в свою очередь означает, что сотрудники будут испытывать позитивные чувства вплоть до удовольствия, а не испытывать раздражение и даже страх, предвосхищая очередные новшества. Одним из таких эмоциональных регуляторов является субъективное благополучие (СБ) персонала. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью [15]. Феномен субъективного благополучия не является новым в психологии вообще и психологии труда, в частности. Он исследован в двух основных направлениях: гедонистическом и эвдемнистическом [22], в зависимости от движущих сил возникновения и развития СБ. Предложены комплексы индикаторов СБ, раскрыты многие конкретные социально-психологические условия и факторы возникновения субъективного благополучия/неблагополучия в трудовой деятельности: от удовлетворенности жизнью сотрудника, его когнитивных и мотивационных характеристик до уровня уязвимости нарциссизма руководителя [1, 19, 24]. Компании разрабатывают well-being-программы, включающие возможности профессионального обучения, удовлетворение вне трудовых потребностей работника, программы выражения благодарности, в том числе и через цифровые платформы [2, 21].

Вместе с тем, в исследованиях СБ пока остается неразработанной его теоретическая модель в трудовой деятельности., актуальность которой обусловлена необходимостью в научно обоснованных подходах к самоуправлению и управлению СБ. В основу такой модели может быть положена теория социально действия Т. Пар-

сонса [9]. Это объясняется тем, что СБ имеет процессный характер и представляет собой интерактивный процесс, в котором свою роль играют, как внешние, так и внутренние факторы.

Цель статьи: рассмотреть возможность применения теории социального действия для анализа феномена субъективного благополучия и с привлечением результатов эмпирических исследований выявить направления разработки эффективных управленческих практик.

Субъект трудовой деятельности испытывает на себе влияние объективных факторов трудовой деятельности, к которым относятся разнообразные условия трудовой деятельности, включающие управленческие, проявляющиеся в особенностях корпоративной культуры и управленческих практиках, реализуемых менеджментом компании. Но сотрудник как субъект трудовой деятельности и организационной жизнедеятельности имеет возможность осмысливать свое положение в организации, интерпретировать события, влияющие на его состояния. Как правило это происходит в тех случаях, когда он испытывает негативные переживания, связанные с трудом, включая управленческие воздействия. Он пытается изменить свое положение в организационных условиях, подстраиваясь или сопротивляясь организационным обстоятельствам, возможно, даже выстраивает стратегии поведения, ведущие, по его мнению, к повышению своего благополучия в компании.

В значительной мере он ориентируется на субъективные переживания благополучия/неблагополучия. В зависимости от своих ценностей и мотивации он может в определенной мере примиряться с объективными показателями качества трудовой жизни в виде вознаграждения за труд, не вполне комфортных условий трудовой деятельности. Понятна нестабильность феномена СБ во времени: меняются организационные условия и корпоративные требования, изменяются семейные обстоятельства сотрудника, вследствие которых меняется его трудовая мотивация, трудовая вовлеченность и пр. СБ – сложный многоуровневый феномен со сложной внешней и внутренней детерминацией: от культуры общества и ОК до удовлетворенности работой или эмоционального истощения и психосоматического напряжения [13].

Применение фундаментальной теории социального действия Т. Парсонса открывает возможность наиболее полного исследования системно связанных детерминант СБ на уровнях культуры общества, культуры социального контекста, в котором наблюдается тот или иной феномен, рассматриваемый как социальное действие, на уровне личности людей, в действиях которых проявляется фено-

мен, и, наконец, на уровне организма в полноте значимых психофизиологических и физиологических характеристик.

На рисунке 1 представлена теоретическая модель детерминации СБ персонала как социального действия. Эта модель позволяет понять, какой сложный комплекс влияний испытывает человек, и какие у него или менеджеров есть возможности, чтобы обеспечить его СБ.

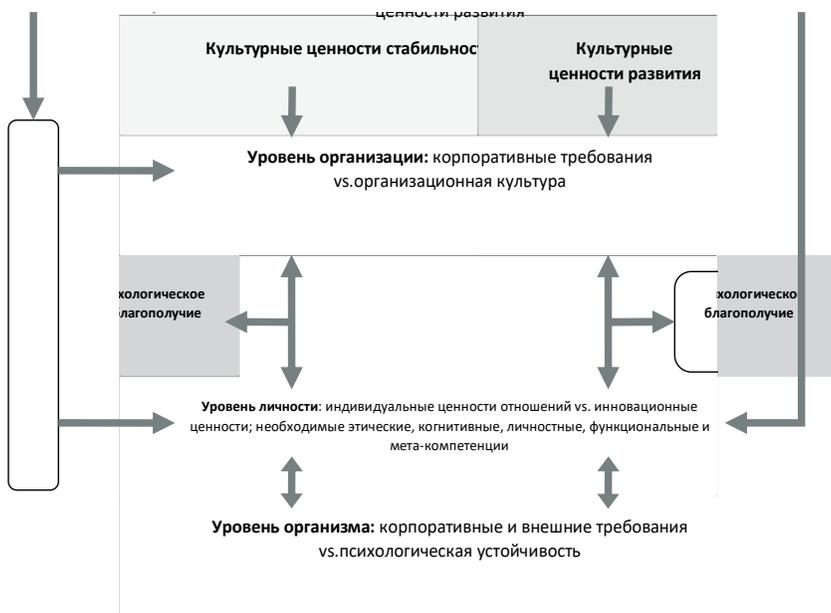


Рис. 1. Теоретическая модель системной детерминации субъективного благополучия как социального действия

Так, первый уровень – ценности национальной культуры – очень сильно влияет на человека. Культура общества подсказывает человеку, как правильно вести себя и при каких условиях чувствовать себя благополучным или неблагополучным. Приоритет ценностей стабильности и безопасности, являющиеся базовыми ценностями россиян, подтверждается регулярными социологическими исследованиями [7]. Эти ценности находятся в существенном противоречии с рисками, содержащимися в инновационных трендах развития, как и вообще изменений. Именно этот ценностный фактор, во многом, сдерживает принятие инновационных и рыночных ценностей,

мешает принять пенсионную реформу, признать закономерную поколенческую специфику.

Уровень организационных условий испытывает на себе влияние ценностей национальной культуры, но необходимость поддерживать жизнеспособность и конкурентоспособность компании побуждает следовать ценностям, не всегда совпадающими с очевидными ценностями национальной культуры. Например, что выбрать сотруднику в качестве вектора своей трудовой деятельности: солидарность или конкурентоспособность? инновационность или традиционализм?

Уровень личности с индивидуальной мотивацией побуждает сотрудника следовать или сопротивляться корпоративным требованиям, стремиться к социальной и организационной безопасности или к творческой самореализации в труде.

Психофизиологический уровень детерминации СБ так же не безразличен к влияниям первых трех уровней. Хотелось бы использовать новые технологии, но останавливает личностная тревожность: вдруг не смогу. Низкий уровень работоспособности может не позволить активно повышать квалификацию, особенно после трудового дня: усталость развивается слишком быстро. Хотелось бы продолжать работать, но стресс неисполнения традиционных обязательств останавливает. И эти примеры можно продолжать.

Однако, к решению этих вопросов можно подойти и конструктивно, снимая проблемы на уровне саморегуляции и управления.

В комплексе детерминант социально-психологического старения особая роль, по-видимому, принадлежит организационной культуре, которая является не только организационным феноменом, но и посредником между культурой общества и персоналом, социально-психологическим контекстом трудовой деятельности и системным методом управления персоналом, если, конечно, менеджеры используют этот метод [4].

На уровне культуры детерминантами трудового поведения, соответствующего или несоответствующего корпоративным требованиям принятия и внедрения инноваций, являются культурные ценности, которые, на первый взгляд, общие для всех субъектов трудового поведения. Однако это не совсем так.

Исследования ценностей россиян с учетом специфики возрастных групп показали малый ценностный консенсус. Это означает, что общие тенденции, выявленные в социологических опросах, не являются объединяющими, и особенно это относится к ценностям «Открытость изменениям – Сохранение», прямо связанными с СБ персонала как части общества в условиях перемен [7]. Эти дан-

ные имеют большое значение для понимания ценностной неоднородности российского общества в отношении изменчивости условий жизни и трудовой деятельности.

Исследования показывают, что развитие технологий тесно связано с организацией социальной жизни: более демократичные общества производят больше инноваций, а традиционные в этом смысле обречены, поэтому ценностное разнообразие в российском обществе является предпосылкой его инновационного социально-экономического развития [11].

Более детальную информацию о ценностных установках россиян можно получить, обратившись к результатам мирового исследования ценностей. Выявлено, что большая часть россиян позитивно относится к трудовой деятельности с небольшой вариабельностью результатов в зависимости от возраста и гендерной принадлежности (60–70%). И то же касается отношения к развитию технологий. Результаты еще более впечатляющие: до 76% у молодых людей и 73,5% в старшей группе позитивно относятся к технологическому развитию [23, с. 15–17].

Это, безусловно, не означает, что большинство готово работать в условиях организационных изменений, связанных с внедрением инноваций. Пользоваться инновационным лекарственным препаратом не то же самое, что учиться и перестраивать свою деятельность при его внедрении в производство. В исследовании А. В. Райченко показано, что значительная часть сотрудников компаний не доверяют цифровым технологиям в управлении и сопротивляются их внедрению [10]. Тем не менее, позитивные установки на инновации есть, и менеджмент может их использовать, способствуя развитию СБ у персонала в условиях их внедрения, поддерживая сторонников и ценностно переориентируя противников.

Сравнительный анализ результатов исследований субъективно-го благополучия/неблагополучия сотрудников компаний, успешно входящих в новый технологический уклад, и компаний, имеющих многолетние проблемы такого перехода, позволяют сформулировать ряд положений, относящихся к теоретической модели детерминации СБ и составляющих его основу.

Первое положение поддерживается идеями о необходимости соответствия работника организации [8] и конкретизируется в необходимости соответствия индивидуальных ценностей работника в отношении организационного развития компании и ценностей, составляющих основу корпоративной культуры (КК) при том, что они не просто составляют эту основу, но проводятся в жизнь менеджерами в виде конкретных управленческих практик. Посколь-

ку ценности являются предикторами поведения и имеют функцию смыслообразования, ценностное соответствие обеспечивает принятие необходимости инновационного развития компании и создает мотивационно-целевые векторы на поведение, обеспечивающее такое развитие, включая собственное профессиональное развитие и саморазвитие. В фундаментальном исследовании С. Дучек подведены итоги исследований жизнеспособности компаний, раскрывается роль человеческого капитала, обучения персонала и построения открытой, доверительной и ориентированной на обучение ОК, способной обеспечить вовлечение персонала в работу над антиципацией и преодолением угроз и кризисных явлений [16, с. 215, 236–238]. Такая ОК, по известной типологии К. Камерона и Р. Куинна, имеет в своей основе инновационные ценности критической массы персонала, которые являются предикторами жизнеспособного поведения с достижением новых уровней адаптации.

Отсутствие ценностного соответствия порождает ценностный конфликт, как внутриличностный, так и между сотрудником и корпоративной политикой компании, как правило, скрытый, но весьма сильный [4]. Особенно в тех случаях, когда такой конфликт имеет массовый характер и составляет основу организационной культуры (ОК) компании. В литературе нередко понятия ОК и КК выступают как синонимы, что на уровне управленческой практики маскирует существование проблемы реального противоречия ОК и КК.

Уже сам факт ценностного соответствия повышает доверие персонала менеджменту и уровень СБ сотрудника. Более того, управляемые изменения ОК могут снижать и снижают зависимость ценностей и поведения сотрудников от культуры общества. В определенном смысле вопрос снижения такого влияния может иметь и часто содержит повод для полемики важного мировоззренческого характера, однако задачи, стоящие перед бизнесом, связанные с жизнеспособностью компании в глобальной экономике, способствуют переводу этого вопроса в конкретную плоскость.

Корпоративное обучение, направленное на формирование необходимого комплекса развивающихся компетенций всех типов на уровне личностного компонента в детерминации СБ: от этических, личностных и когнитивных до функциональных и метакомпетенций [14], воспринимается персоналом позитивно, поскольку помогает достичь реального ценностно-детерминированного соответствия требованиям развивающейся компании. Конкретные компетенции и уровень их относительной значимости в общей компетентности сотрудника, естественно, различается в зависимости

от типа бизнеса, но ценностное соответствие остается системообразующим фактором СБ сотрудника.

Вместе с тем, ценностная переориентация и становление мотивации на трудовую деятельность в условиях внедрения инноваций реализуются без усиления ценностного конфликта и связанного с ним сопротивления, если проводимые изменения осуществляются, не сопровождаясь сильным стрессом изменений. Речь идет о детерминации СБ на психофизиологическом уровне.

Исследования стресса в ОК с разным уровнем соответствия корпоративным инновационным ценностям в условиях внедрения инноваций показывают, насколько различаются его показатели. Переживаемый персоналом стресс в условиях внедрения инноваций в условиях иерархически-клановой культуры, типичной для неинновационных предприятий, колеблется в интервале 26–32 балла по шкале Р. Кесслера [18], что соответствуют уровню, требующему помощи специалистов, в то время как на инновационных предприятиях уровень стресса укладывается в норму 13,5–19,5 балла ($p < 0,01$) [4, с. 82–83; 25].

Стресс оказывает влияние на целый комплекс характеристик самочувствия сотрудника. В неинновационных компаниях персонал, независимо от возраста и гендерной принадлежности, чувствует более усталым и менее здоровым, чем их коллеги, работающие в компаниях с рыночно-иерархической культурой с выраженным инновационным компонентом. В инновационных компаниях персонал существенно более вовлечен в трудовую деятельность, как на момент исследования, так и на временную перспективу. Это относится и к персоналу старшей возрастной группы, показывающему желание продолжать трудовую деятельность в инновационных условиях, достигнув пенсионного возраста.

Более того, когда менеджеры пытаются реализовать управление персоналом в новых условиях старыми административными методами, характерными для кланово-иерархической ОК, персонал начинает тяготеть даже не столько к удержанию устоявшихся организационных условий, но стремиться усилить клановый компонент ОК до абсолютного доминирования (в отдельных случаях более чем до 44%) за счет минимизации инновационного и рыночного компонентов [3, с. 56–57]. Это происходит потому, что усиление кланового компонента связано со стремлением получить психологическую защиту от солидарности с коллегами, объединяясь против решений менеджмента. В такой ситуации даже те сотрудники, которые хотели бы инновационных преобразований не идут против коллектива и объединяются с консервативно настроенным большинством. Как по-

казали исследования, психологическое самочувствие сотрудников в такой ситуации не улучшается. Наоборот, самооценка самочувствия в трудовом коллективе уходит в область отрицательных значений, что свидетельствует о субъективном неблагополучии и о том, что ОК с преобладанием кланового компонента в условиях попыток менеджмента внедрить инновации, не является ОК жизнеспособности. Психологическое самочувствие в трудовом коллективе инновационных компаний вполне позитивное, что усиливает общее позитивное эмоциональное отношение к внедрению инноваций и позволяет сотрудникам чувствовать себя более бодрыми, здоровыми, вовлеченными и молодыми.

Если проанализировать показатели СБ, представляется, что интегративным показателем можно обоснованно считать возрастную самооценку сотрудников. По совокупности характеристик сотрудники инновационных компаний чувствуют себя моложе своего хронологического возраста (до 6–7 лет), а персонал проблемных компаний с кланово-иерархической моделью ОК – существенно старше (до 7 лет у женщин и 10 лет у мужчин). За возрастной самооценкой стоит феномен социально-психологического возраста персонала: менеджеры также оценивают персонал: как более «старый» независимо от хронологического возраста в проблемных компаниях и как более «молодой» – в компаниях инновационных [3, с. 200; 25, с. 31]. На рисунке 2 представлены корреляционные связи между ценностями ОК и значимыми показателями СБ [5, с. 203].

Можно видеть, что в условиях ОК с доминантой иерархичности, характерной для неинновационных компаний, иерархичность и трудовая вовлеченность характеризуются статистически значимой обратной связью, иерархичность отрицает инновационность и положительно связана с возрастным самоощущением (субъективным неблагополучием). Противоположная ситуация в ОК с доминантой инновационности. Чем более представлены в ОК инновационные

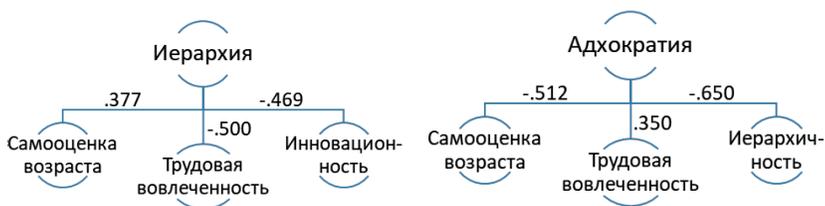


Рис. 2. Корреляционные связи между доминирующими ценностями организационной культуры компании, субъективным благополучием и личностной трудовой вовлеченностью сотрудников

ценности, тем более молодыми (субъективно благополучными) чувствуют себя сотрудники, тем более они лично вовлечены в трудовую деятельность, тем более им неприятна иерархия.

Подводя итог рассмотрению СБ как эмоционального регулятора трудовой деятельности в условиях внедрения инноваций и обобщая результаты эмпирических исследований, можно полагать, что в число ключевых показателей на уровне организационной культуры входит соответствие ее ценностей ценностям корпоративной культуры. На уровне личности к показателям СБ относятся соответствие индивидуальных ценностей организационного развития инновационным ценностям корпоративной культуры и соответствие личных компетенций, компетенциям, требуемых организацией, и/или возможность их развития. На психофизиологическом уровне детерминации показатели СБ проявляются в отсутствии стресса инноваций, ощущении высокой работоспособности, хорошем самочувствии в плане здоровья, в возрастной самооценке более молодого, чем хронологический возраст либо соответствующей ему.

Практики, порождающие позитивный эмоциональный компонент отношения к инновациям, обеспечиваются пятью основными направлениями работы менеджмента. Первый связан с необходимыми изменениями организационной культуры компании в направлении корпоративной культуры, если, конечно, характеристики КК соответствуют целям инновационного развития и базируются не только на ценности инноваций, но и ценности сотрудников как человеческого капитала компании. Если ценность сотрудника не является подлинной ценностью КК, то невозможно реализовать управленческие практики, обеспечивающие ценностную переориентацию и новую ценностную приверженность персонала, и организационная ситуация продолжает содержать ценностный конфликт и противостояние ОК и КК. Второй аспект проявляется в необходимости снижения или даже снятия психологических издержек внедрения инноваций. Третий состоит в поддерживающем стиле управленческого взаимодействия [21], который устанавливается менеджментом вплоть до сервисного лидерства, что обеспечивает доверие сотрудников менеджерам как источникам помощи в решении сложных задач. Четвертое – профилактика стресса внедрения инноваций, которая реализуется в упреждении изменений и предварительной подготовке к ним на основе широкого информирования персонала о предстоящих изменениях и гарантии обеспечения подготовки к ним. И последнее – позитивное подкрепление, в терминах поведенческой психологии. Проблема well-being программ состоит в том, что, как правило, ими могут пользоваться все сотрудники независи-

мо от отношения к инновационным изменениям, от производительности и качества труда. Такой подход демотивирует приверженцев инноваций и создает возможности сохранения персонала, ориентированного на минимизацию усилий в отношении достижения организационных целей. В этом случае well-being программы приобретают характер издержек, а не инвестиций и разочаровывают менеджмент.

Выводы

1. Субъективное благополучие можно рассматривать как социальное действие. Такой подход позволяет выявить системную детерминацию феномена и возможности управления им.
2. Субъективное благополучие имеет функции повышения доверия менеджменту и эмоциональной регуляции принятия персоналом инноваций.
3. Системообразующим фактором субъективного благополучия персонала в условиях принятия инноваций является соответствие индивидуальных ценностей персонала в отношении организационного развития компании ценностям корпоративной культуры, основу которой составляют ценности инновационности и персонала как ее человеческого капитала.
4. Конкретные компетенции сотрудников зависят от типа бизнеса и должностных позиций сотрудников, однако управленческие практики, обеспечивающие СБ персонала в условиях принятия инноваций имеют общее содержание: изменений организационной культуры и ценностная переориентация персонала, снижение уровня психологических издержек внедрения инноваций, профилактика организационного стресса, поддерживающая модель управленческого взаимодействия, дифференцированный доступ к well-being программам.

Литература

1. Бочарова Е. Е. Субъективное благополучие личности в свете теоретической психологии // *European Social Science Journal*. 2012. Т. 18. № 2. С. 235–241.
2. Встреча без галстуков: шесть трендов в работе с персоналом в 2021 году // РБК Pro. URL: <https://pro.rbc.ru/news/5fe4c3c99a79478-a637661b0>.
3. Захарова Л. Н., Леонова И. С. Социально-психологический возраст персонала российских компаний: монография. М.: Инфра-М, 2021.

4. Захарова Л. Н., Леонова И. С., Коробейникова Е. В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий: монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2017.
5. Захарова Л. Н., Леонова И. С. Well-being культура как тренд управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. 2021. № 5. С. 194–205.
6. Карапетян Л. В. Эмоционально-личностное благополучие как предиктор субъективной успешности трудящихся // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 1. С. 65–92.
7. Магун В., Руднев М. Ценностный консенсус и факторы ценностной дифференциации населения России и других европейских стран // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2011. № 4. С. 81–96.
8. Мандрикова Е. Ю., Сафиуллина Э. Р. Роль соответствия личности организации (person–organization fit) в формировании человеческого капитала организации // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 2–17.
9. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000.
10. Райченко А. В. Исследование реакции персонала на реализацию программ цифровизации управления корпорациями // Вестник университета. 2020. № 4. С. 86–91. doi: 10.26425/1816-4277-2020-4-86-91.
11. Руднев М. Традиционные ценности и реальность // Ведомости. 2019. 17 мая. М.: Бизнес Ньюс Медиа, 2019. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/05/16/801630-traditsionnie-tsennosti>.
12. Cameron K. S. Organizing resilience // Positive organizational scholarship: foundation of a new discipline / K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds). San Francisco: Berett-Koehler Publishers, 2003. P. 94–110.
13. Charalampous M., Grant C. A., Tramontano C., Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2018. V. 28. № 1. P. 1–23. doi: 10.1080/1359432X.2018.1541886.
14. Cheetham G., Chivers G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches // Developing the Capable Practitioner / D. O'Reilly, L. Cunningham, S. Lester (Eds). London: Kogan Page, 1999. P. 215–228.
15. Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L. Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. 1999. V. 125. № 2. P. 276–302. doi: 10.1037/0033-2909.125.2.276.

16. Ducheck S. Organizational resilience: a capability-based conceptualization // *Business Research*. 2020. V. 13. P. 215–246.
17. Global Innovation Index 2020. Who Will Finance Innovation? / Eds S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business. 2020. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf.
18. Kessler R. C., Andrews G., Colpe A. Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress // *Psychological Medicine*. 2002. V. 32. P. 959–956. doi: 10.1017/s0033291702006074.
19. Linley P.A., Maltby J., Wood A. M., Osborne G., Hurling R. Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures // *Personality and Individual Differences*. 2009. № 47. P. 878–884. doi: 10.1016/j.paid.2009.07.010.
20. Neumeier L. M., Brook L., Ditchburn G., Sckoke P. Delivering your daily dose of well-being to the workplace: a randomized controlled trial of an online well-being programme for employees // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017. V. 26. № 4. P. 555–573. doi: 10.1080/1359432X.2017.1320281.
21. Newstrom J. W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 13th ed. McGraw-Hill Higher Education, 2010.
22. Waterman A. S. Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment // *Journal of Personality and Social psychology*. 1993. № 64. P. 678–691. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678.
23. World Values Survey Wave 7 (2017-2020). Russian Federation. Results by Sex and Age. Study # WVS-2017. v. 1.4. URL: [http://www.F00010552-World_Values_Survey_Wave_7_2017-2020_Russian_Federation_v1.4%20\(1\).pdf](http://www.F00010552-World_Values_Survey_Wave_7_2017-2020_Russian_Federation_v1.4%20(1).pdf).
24. Wirtz N., Rigotty T. When grandiose meets vulnerable: narcissism and well-being in the organizational context // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2020. V. 29. № 4. P. 556–569. doi: 10.1080/1359432X.2020.1731474.
25. Zakharova L., Leonova I., Bretones F. D. Stress, health self-assessment, social and psychological age of women's staff in organizational cultures of different types // *Journal of Talent Development and Excellence*. 2018. V. 10. № 2. P. 20–36.

Subjective well-being of personnel as a social action under conditions of implementing innovations

L. N. Zakharova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia, zlnnnov@mail.ru

The article presents the analysis of the phenomenon of subjective well-being in labor activity in the context of the transition to a new technological order and the related problem of ensuring the resilience of the company. It is shown that subjective well-being can be considered as a social action in accordance with the theory of T. Parsons. A theoretical model of its systemic determination at the level of culture of society, organizational culture, personality and psychophysiological level is presented. It is shown that the system-forming factor of subjective well-being in labor activity in the context of organizational changes is the correspondence between the individual values of organizational development and the values of corporate culture. The individual values of innovative organizational development, the compliance of a complex of competencies with developing organizational requirements, the absence of distress, positive assessments working capacity, health, and age are considered as the key indicators of subjective well-being. Age self-esteem can be used as an integrative indicator of subjective well-being. The role of subjective well-being in the context of organizational changes as a factor of trust in management and an emotional regulator of personnel's acceptance of innovations is revealed. The analysis of management practices that ensure the subjective well-being of personnel is given.

Keywords: implementation of innovations, company resilience, personnel, subjective well-being, organizational stress, values, corporate culture, organizational culture, socio-psychological age.

Редукция рефлексивности как операциональное средство управленческой деятельности

А. А. Карпов

*ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»,
г. Ярославль, Российская Федерация, karpov.sander2016@yandex.ru*

Представлены материалы, раскрывающие содержание и специфику одной из подсистем метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности – ингибиторной («антирефлексивной»). На основе предложенного в работе структурно-феноменологического подхода к исследованию метакогнитивной сферы личности, эксплицированы механизмы трансформации целого ряда основных метакогнитивных явлений и эффектов из статуса феноменов в статус операциональных средств. Сформулированы и развиты представления о специфичной – ингибиционной – функции метакогнитивного контроля, состоящей в минимизации рефлексивного обеспечения регулятивных функций в управленческой деятельности. Представлены положения, согласно которым средства «антирефлексивного плана» могут быть рассмотрены как профессионально важные качества (ПВК) руководителя.

Ключевые слова: управленческая деятельность, «антирефлексия», метакогнитивные подсистемы, ингибиторная подсистема, метакогнитивная сфера личности, рефлексивность, профессионально важные качества (ПВК).

Современная метакогнитивная психология, будучи одним из наиболее актуальных и широко представленных разделов психологического знания, характеризуется рядом определенных тенденций развития. Одна из главных заключается в том, что большинство разработок носят очевидно общий, *внедеятельностный* характер. Это, как мы полагаем, порождает одну из фундаментальных проблем метакогнитивиз-

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ), проект № 19-013-0013.

ма — проблема экологической валидности его эмпирического базиса. Следовательно, вполне естественным выглядит постепенный переход общей проблематики метакогнитивизма к теории деятельности и, в свою очередь, исследование параметров метакогнитивной сферы личности в контексте осуществления различных видов профессиональной деятельности, в том числе, — наиболее сложных и комплексных из них, главным образом, — управленческой.

В наших предыдущих работах было установлено, что практически все основные процессы и образования психики обладают очень общей и фактически фундаментальной особенностью — свойством *функциональной обратимости*. Они могут реализовывать свой функциональный потенциал в отношении самих же себя и тем самым подвергаться своеобразному «удвоению». Наиболее явно это представлено по отношению к «ранним» предметам исследования — метамышлению и метапамяти. Однако, такое удвоение характерно и для иных важнейших образований — например, для индивидуальных качеств в целом и способностей, в частности. Например, хорошо известно, что, наряду с «первичными» качествами, существуют и «вторичные» качества, суть которых состоит в том, что они регулируют характер и форму проявления самих «первичных» качеств. В результате этого возникает особая форма, точнее — новый уровень, на котором представлены, фактически все основные «составляющие» психики, но в своей удвоенной — «вторичной» форме. Причем, они объединяются на нем по совершенно определенному и четкому критерию — по критерию их функциональной направленности — направленности на самих же себя. Тем самым, однако, складывается следующая картина. Все они, с одной стороны, принадлежат к психике в целом — как к определенной метасистеме, а с другой стороны, — образуют в ней особую, качественно очень специфическую часть, то есть одну из ее систем. Однако тем самым в ней оказывается функционально представленной — мультиплицированной и сама метасистема. Вследствие этого, с очевидностью вскрывается обстоятельство наиболее принципиального плана: вся метакогнитивная сфера раскрывается как типичный представитель особого — качественно специфического и, в то же время, уже достаточно хорошо известного класса систем со «встроенным» метасистемным уровнем. Она образована не какими-то «особыми и новыми» компонентами, а всеми уже существующими — основным «составляющими» психики, но в их «удвоенной» форме и в специфической функции — в функции самопрезентации. Вследствие этого, общим методологическим подходом, который наиболее релевантен ее природе, должен выступить *метасистемный* подход [2, с. 42].

Как известно, в своем гносеологическом варианте метасистемный подход предполагает раскрытие пяти основных аспектов (планов): структурного, функционального, генетического, метасистемного и интегративного. Так, исследование *структурной организации* метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности предполагало выявление и объяснение главной закономерности структурной организации систем как таковых — их уровневую дифференциацию. Она осуществляется на основе *критерия-дискриминатора* уровней, включающего пять значений — метасистемное, системное, субсистемное, компонентное и элементное. Его реализация по отношению к метакогнитивной сфере с очень высокой степенью очевидности приводит к дифференциации основных уровней ее организации. Так, компонентное значение данного критерия объективно и вполне однозначно соответствует уровню отдельных базовых «единиц» этой сферы — основных метакогнитивных процессов и качеств. Они, в свою очередь, подвергаясь закономерному синтезу и интеграции, приводят к формированию на их основе тех или иных локальных подсистем, которые, соответственно, локализуются уже на ином уровне, соответствующим субсистемному значению критерия. Эти подсистемы, далее, интегрируются и образуют метакогнитивную сферу в целом, что соответствует еще одному значению критерия — общесистемному. Над ним, однако, локализуется еще один уровень — метасистемный, поскольку, как уже отмечалось, в метакогнитивную сферу функционально включаются практически все важнейшие образования и структуры психики в целом. Наконец, «снизу» данная иерархия образована базовым уровнем, на котором локализованы те элементы, из которых синтезированы сами метакогнитивные процессы и качества как «вторичные» — ими по вполне естественным причинам выступают «первичные» когнитивные процессы. Данный уровень непосредственно соответствует элементному значению критерия-дискриминатора [2, с. 42–43].

Конструктивность такого общего решения проявляется еще и в том, что с его позиций удалось выявить и объяснить целый ряд специфических закономерностей организации метакогнитивного обеспечения управленческой деятельности. Так, в частности, удалось раскрыть определяющую роль в ней особого — центрального уровня структурной организации метакогнитивной сферы — *субсистемного* и выявить принципиально новый факт — существование целого ряда специфических *подсистем*, которые образуют его и которые играют главную роль в ней. Они включают в свой состав и те подсистемы, которые уже были установлены в теории, и те, которые были обнаружены впервые и которые максимально специфичны имен-

но данной деятельности. Таким образом, содержание субсистемного уровня включает в себя следующие подсистемы: *метакогнитивная, метарегулятивная, метаэмоциональная, метакоммуникативная, процедуральная, мониторинговая, метааттенционная и ингибиторная («антирефлексивная»)*. Последняя вообще является очень своеобразной и наиболее специфичной атрибутивным особенностям управленческой деятельности. Более того, к настоящему моменту практически не сложилось завершенных представлений относительно ее содержания, места и роли в управленческой деятельности, хотя ее значение — и это будет показано далее — очевидно чрезвычайно высоко. Подчеркнем также, что используя в этой и других работах термин «антирефлексивная», мы вполне осознаем степень его условности и даже метафоричности, а также необходимости его дальнейшего уточнения и, возможно, корректировки. Подобная ситуация вызвана, во многом, широко распространенным в психологии явлением наличия так называемых «понятийных дефицитов», когда вновь эксплицируемый конструкт не обладает пока исчерпывающим терминологическим оснащением.

Среди широкого диапазона психологических характеристик, составляющих «портрет» руководителя традиционно особое место отводится *рефлексии*. Она, обладая наивысшей степенью сложности, интегративности среди всех известных сегодня процессов психики, обнаруживает также и вполне специфические особенности в контексте реализации деятельности управленческого типа. Так, специальные исследования показали, что между уровнем рефлексивности и эффективностью управленческой деятельности нет прямой связи. Наиболее эффективными оказались руководители, у которых способность к самоанализу, к восприятию внутреннего мира других людей была на *среднем* (хотя и достаточно развитом) уровне. Руководители, имеющие низкий «индекс рефлексивности», обладают недостаточными способностями к выполнению основных управленческих функций; характеризуются в целом как профессионально неэффективные. Однако и руководители с сильно выраженной «склонностью к раздумьям», часто прибегающие к тщательному анализу управленческих ситуаций, нередко не справляются с работой, требующей обработки больших массивов информации, необходимости оперативного принятия решения (зачастую в условиях дефицита времени и неопределенности). В связи с этим, можно констатировать, что «рефлексивный руководитель» не всегда оказывается эффективным [7, с. 487]. Таким образом, если рассматривать рефлексивность в качестве одного из профессионально важных качеств (ПВК) руководителя, то обнаруживается ее связь с параметрами деятельности

в виде не простой, линейной зависимостью (то есть зависимостью типа: чем выше уровень развития ПВК, тем эффективнее деятельность), а в качестве нелинейной — зависимости «типа оптимума».

Вместе с тем, невыясненными остаются механизмы, лежащие в основе такой связи — по какой причине наблюдается общий спад в показателях эффективности профессиональной деятельности у высорорефлексивных руководителей, а также может быть зафиксирован целый ряд эффектов (феноменов): рефлексивного перфекционизма, «метакогнитивной петли» (metacognitive loop), аналитического паралича и др. Отвечая на этот вопрос, следует, полагаем, обратиться к характеристикам ингибиторной («антирефлексивной») подсистемы в структуре метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. В этой связи, прежде всего, следует отметить, что ранее нами был сформулирован один из подходов к разработке проблематики метакогнитивизма — *структурно-феноменологический* [6, с. 24], сущность которого, как уже отмечалось выше, состоит в следующем. Те основные явления и феномены, которые установлены в метакогнитивизме и составляют его суть, в действительности, могут выступать и реально выступают не только в их исходном статусе — как феномены, но и в еще одном и также очень важном статусе — вторичном. Они могут распознаваться самим субъектом деятельности — «улавливаться» им (конечно, лишь с той или иной степенью отчетливости и на разном уровне их осознанности) — фиксироваться как нечто, действительно, характерное для выполнения им своей деятельности. Такое распознавание приводит к пониманию им того факта, что, действительно, мера сознательного контроля за выполнением деятельности, а также за решением тех или иных деятельностных задач отнюдь не всегда должна быть максимальной. Более того, субъект деятельности (что опять-таки наиболее отчетливо проявляется именно в управленческой деятельности) понимает и фиксирует, что «слишком высокий сознательный контроль» (то есть, фактически, высокая мера выраженности рефлексивного контроля) может быть даже вредным, а то и губительным для деятельности. Наконец, он начинает использовать этот «эмпирически найденный» результат в качестве операционного средства осуществления своей деятельности — он прибегает к разного рода приемам, минимизирующим степень рефлексивного контроля за деятельностью и ее частными проявлениями. Вследствие этого, возникает необходимость, а в дальнейшем на основе ее распознавания и возможность минимизации рефлексивного контроля, а для этого выработки так сказать «антирефлексивных» средств, направленных на ингибицию или даже блокаду такого контроля. Наряду с этим, обретая вторичный статус и стано-

ваясь средствами деятельности, метакогнитивные феномены (эффекты), фактически, включаются в саму ее структуру, составляя в своей совокупности важную часть всего ее содержания. В более общем плане это означает, что система (психика) порождая некоторые эффекты и феномены своего функционирования, обладает способностью использовать их же в своем последующем функционировании, но уже в качестве средств оптимизации этого функционирования [5, с. 309]. Последовательное развертывание исследований в рамках данного подхода позволило установить результат, который представляется достаточно значимым в плане разработки проблемы метакогнитивной регуляции деятельности в целом и управленческой деятельности, в особенности. Так, в психологии рефлексии, равно как и в метакогнитивизме в целом, к настоящему времени установлен ряд принципиально сходных по смыслу закономерностей и явлений. Прежде всего, это очень общая закономерность, состоящая в том, что существует зависимость «типа оптимума» между эффективностью деятельности (в особенности тех видов, которые принадлежат к субъект-субъектному классу) и индивидуальной мерой развития рефлексивности. За счет этого и обеспечивается тот – именно «средний» (а «не избыточный», не «слишком высокий»), то есть именно оптимальный уровень рефлексивного контроля, на котором реализация как всей деятельности в целом, так и ее основных задач является наиболее эффективной.

Вместе с тем, следует особо подчеркнуть, что суть «антирефлексивных» средств и механизмов в деятельности управленческого типа состоит в следующем. Фактически, рефлексия может не только *усиливать (фасилитировать)* сама себя (что, в принципе, уже было частично описано в литературе), но и *минимизировать (ингибировать)* себя. Причем очень важно и то, что такая ингибция – фактически контролируемая и целенаправленная редукция осуществляется теми средствами и механизмами, которые также являются подчеркнута рефлексивными. Тем самым, складывается ситуация, которую в определенном смысле схематично можно охарактеризовать следующим образом. Рефлексия, направленная на саму себя, может не только усиливаться, но и приводить к минимизации и даже блокаде, «отключению». Рефлексия, выступая как средство по отношению к самой же себе, но уже как к предмету самой рефлексивной регуляции, может не только самофасилитироваться, но и самоингибироваться [3, с. 136]. В связи с этим становится очевидной и необходимость внесения терминологических корректив в использованное ранее словосочетание «антирефлексивные средства» (напомним, что об этой необходимости было сказано выше). Дело

в том, что общий смысл всех рассмотренных явлений состоит в том, что в их основе лежит фактически также рефлексия, но уже «над самой рефлексией». Кроме того, и это, полагаем, главное, она является уже не позитивно, а негативно направленной. В связи с этим, имеет место все та же — в целом известная рефлексия «второго порядка», но принципиально отличающаяся, однако, от ее традиционно смысла, она не усиливает, а редуцирует саму себя, а в ряде случаев и блокирует («аннигилирует») саму себя. Таким образом, в данном случае присутствует своего рода *метарефлексия*, причем представленная в двух планах, в двух основных смыслах. Во-первых, в традиционном смысле — как «рефлексия над рефлексией» (метарефлексия). Во-вторых, в новом аспекте — в аспекте саморедуцирования исходного качества, то есть, рефлексивности как таковой: здесь префикс «мета» означает уже указание на преодоление, на отрицание исходного качества осознания. Поэтому, вероятно, рассматриваемую систему средств корректнее обозначить термином метарефлексивной подсистемы регуляции деятельности (и поведения, общения). В то же время, как отмечалось ранее, термин «ингибиторная» также может быть применим, поскольку, в целом, отражает специфику рассматриваемой метакогнитивной подсистемы. Причем наиболее важный момент подобных трансформаций состоит в том, что в них имеет место не просто, так сказать, «отключение» рефлексии, ее «оттормаживание» и редукция [3, с. 137; 5, с. 310]. Собственно, в основе всего этого лежит, напротив, усиление, дополнительная активация все тех же рефлексивных средств, процессов и механизмов. Мы полагаем, что истинная «мощь» рефлексии состоит не только в том, что она может быть представленной с той или иной — все более высокой степенью выраженности, сколько в том, что она, как следует из представленных данных, может и редуцировать, даже блокировать *саму себя*. При этом уровень субъективной напряженности, вообще степень «энергетических затрат», сопряженная с такого рода минимизацией и тем более блокадой, является ничуть не меньшей, а, как показывает практика, нередко и еще большей.

Таким образом, с одной стороны, по своей природе и механизмам, средствам и процессам ингибиторная подсистема метакогнитивной регуляции управленческой деятельности является подчеркнута рефлексивной, поскольку базируется на всей совокупности средств метапроцессуального плана. Однако, с другой стороны, функционально она является столь же подчеркнута *антирефлексивной*, то есть направленной на минимизацию рефлексивного контроля за деятельностью в целом и реализацией ее основных задач, в частности. Тем самым, как указывалось ранее [3, с. 138], и *сознание*, взя-

тое в плане его *процессуального обеспечения* — в аспекте всей совокупности рефлексивных и метакогнитивных процессов, раскрывается несколько по-иному; эксплицируется его важная особенность, состоящая в том, что оно включает в свое содержание и такие средства, которые направлены, так сказать, на *«осознанную минимизацию представленности сознания»* в деятельности и поведении.

Помимо этого, нельзя не отметить и роль «антирефлексии» в общем филогенетическом развитии психики. Она, будучи, включенной в терминальный уровень эволюции психики, может одновременно с этим, быть рассмотрена в качестве одного из средств расширения общих возможностей психики в филогенезе. Дело в том, что она, является, по всей видимости, одной из филогенетически новых высших форм организации психики, поскольку сама аннигилирует высшую, то есть, собственно рефлексивную, однако при этом формируется на основе сложившихся в ней средств и механизмов.

Наряду с этим, необходимо учитывать, что одним из важных средств организации когнитивного обеспечения деятельности и поведения, установленных и проинтерпретированных в современной когнитивной психологии, является так называемая «эвристика блокады когнитивного контроля» [1, с. 121; 9, с. 220]. Ее содержание и общий смысл ее функционального предназначения явствует из самого ее названия и не нуждается, в силу этого, в подробной характеристике. Однако, такого рода «блокада» может реализовываться не только в отношении «первичных» когнитивных процессов, но в еще более выраженном и субъективно отчетливом виде также и по отношению к «вторичным» когнитивным процессам, то есть к метакогнитивным процессам. Суть такой «вторичной», то есть именно метакогнитивной «блокады» состоит в том, что сами же метакогнитивные процессы выступают как средства ингибиции — торможения или даже «отключения» собственно рефлексивных средств. При этом субъект осознанно минимизирует (или блокирует) роль самого сознания в регуляции деятельности и поведения; в «столкновении» двух процессов метакогнитивного плана происходит своеобразная аннигиляция самого рефлексивного контроля. Это имеет многочисленные эмпирические проявления и феноменологические референты, а также соответствующие репрезентации в опыте индивида. Так, например, это проявляется в «эффekte первого впечатления», который состоит в том, что обычно именно оно является и субъективно приоритетным и объективно наиболее адекватным. Данный эффект может, однако, как было отмечено выше, распознаваться самим субъектом, а затем использоваться как операционное средство в деятельности и поведения: при этом имеет место известная тенденция «доверять

именно первому впечатлению». В результате такого рода явлений порождается своего рода «вторичный» феномен – феномен метакогнитивной блокады; сама же рефлексивная регуляция подвергается, фактически, своеобразной аннигиляции и, соответственно, либо редуцируется, либо полностью блокируется. Кроме того, можно предположить, что именно эти феномены и средства, составляющие суть метакогнитивной блокады, являются основными и определяющими во всей совокупности «антирефлексивных» средств. Дело в том, что именно они составляют ее собственно процессуальную основу и, более того, затрагивают ее главные основы – ее механизмы.

Важно учитывать, что совершенно иной и содержанию, однако идентичной по функциональной направленности, является совокупность «антирефлексивных» средств, формирующаяся на основе другой группы метапроцессов – метарегулятивных. Они носят уже не столько собственно процессуальный характер, сколько характер поведенческих – деятельностных предпочтений, которые они обуславливают. Это означает, что на основе подсистемы метарегулятивных процессов могут складываться определенные субъективно предпочитаемые стратегии реализации деятельности и ее основных функций. Так, очень показательной в этом плане является широко известная стратегия, особенно свойственная именно управленческой деятельности стратегия и обозначаемая иногда как стратегия «нормативного руководства» [8, с. 112]. Ее сущность состоит в том, чтобы не только максимально придерживаться нормативов и правил, указаний и распоряжений, но и, фактически, следовать только им, а собственную активность и инициативу сводить к минимуму, или даже – исключать ее. В этом случае принцип активного управления изменяется в его противоположность – в принцип реактивного управления, который, к сожалению, является не таким уж и редким в практике управления. Понятно также, что сам по себе выбор и тем более реализация стратегий этого типа, по существу, также во многом просто тождественная минимизации функциональной роли собственно рефлексивных средств организации деятельности. В значительной мере аналогичными по своей природе, то есть также преимущественно поведенческими, являются и те средства «антирефлексивного» плана, которые складываются на основе еще одной рассмотренной нами ранее подсистемы – метакоммуникативной. Ее содержанием являются процессы, составляющие в своей совокупности, содержание так называемой социорефлексии. Она лежит в основе межличностного взаимодействия, а ее выраженность во многом и обеспечивает эффективность такого взаимодействия. В силу этого, однако, вполне естественно, что для минимизации самой социоре-

флексии наиболее действенным и, к тому же, достаточно простым средством является просто минимизация коммуникативных контактов как таковых, сведение их к минимуму. Таким образом, и процессы социорефлексии, составляющие содержание метакоммуникативной подсистемы, также будут минимизироваться в плане их функциональной роли. Кроме того, очень естественной и многогранной является взаимосвязь «антирефлексивных» средств с еще одной группы «вторичных» процессов – метаэмоциональных [5, с. 312]. Причем, не только эта связь, но и, по существу, даже производность самих средств такого рода от факторов метаэмоционального плана в целом уже известна и концептуально зафиксирована в одном из наиболее известных в настоящее время направлений исследований (и, соответственно, в его базовом конструкте). Речь идет об исследованиях в области эмоционального интеллекта. Тем самым, на данную сферу, а также на процессуальные механизмы эмоционально интеллекта – на эмоциональные и метаэмоциональные процессы также переносятся собственно «антирефлексивные» средства. В свою очередь, это имеет два противоположных по направленности типа поведенческих проявлений. С одной стороны, блокада рефлексивных взаимодействий может проявляться в известном феномене «черствости» руководителя, в его «бездушии», а на уровне механизмов этих явлений – в известном свойстве алекситимии (а также связанных с ним качествах) [3, с. 142; 5, с. 313]. Однако это вовсе не означает, что руководитель с таким «уплощенным» рефлексивно-эмоциональным профилем будет являться неэффективным в профессиональном отношении. Более того, практика показывает, что именно такие руководители нередко являются относительно более успешными в профессиональном плане. С другой стороны, «рефлексивная блокада» может приводить и к известному явлению «редукции контроля за эмоциями», в «выплесках» (и осознанных, и неосознанных) эмоций, что также очень характерно для управленческой деятельности. Причем, и эти явления нельзя рассматривать, как это, к сожалению, часто делается, только в негативных тонах. Дело в том, что они выполняют своеобразную компенсаторную функцию «разрядки напряженности», функцию профилактики стресса, а также его преодоления. Стресс в управленческой деятельности, как известно, глубоко специфичен относительно факторов, его провоцирующих – стрессогенных факторов («стрессоров»).

Вместе с тем, рассматриваемая проблематика имеет и другие следствия, а сама она, являясь новой в психологии управления и метакогнитивной психологии, вполне закономерно содержит значительное число нерешенных вопросов. Они, во многом, обусловле-

ны сложностью самого предмета исследований, расположенного «на стыке» разработок в двух этих областях. Речь, в частности, идет о том, что все конкретные средства «антирефлексивного» плана характеризуются, естественно, очень разной *степенью осознанности* их формирования и использования со стороны самого субъекта [5, с. 313]. Как правило, он не вполне отчетливо осознает или даже вообще не осознает их порождение и использование. Тем не менее, чем более отчетливым и осознанным — произвольным и контролируемым являются эти средства, тем выше их эффективность и более выражено их влияние и на организацию, и на результаты деятельности. Другими словами, все эти средства по самой своей природе, то есть атрибутивно носят специфический рефлексивный характер. Они являются таковыми не только по их функциональному предназначению, то есть по их направленности на минимизацию факторов рефлексивного плана в организации деятельности. Они являются таковыми и по самим операционным средствам, то есть по механизмам порождения и фиксации в деятельности. Однако это же означает, что они носят столь же принципиально «вторичный» характер: это не средства реализации самой деятельности непосредственно и не средства ее собственно психической регуляции, а средства, направленные на организацию и координацию самих этих — так сказать, «первичных» средств [5, с. 313]. К примеру, рефлексивные факторы планирования как очень специфической организационно-административной функции управленческой деятельности, связаны не с реализацией операционных средств выработки и реализации самих планов, а со средствами и стратегиями перебора — «взвешивания» и оценки различных его вариантов, с многократным проигрыванием тех сценариев, которые с ними сопряжены. Рефлексивные факторы другой — также специфически управленческой функции — функции принятия решения связаны, как известно, с очень характерной для этой деятельности совокупностью средств, которые образуют содержание так называемого *элиминативного* поведения [5, с. 314]. Тем самым все эти средства выступают по отношению и к деятельности и к ее психической регуляции в качестве «вторичных» средств — *метасредств*. В то же время именно это и означает, что их содержанием являются не какие-либо «новые» — включенные в деятельность операционные механизмы, имеющие по отношению к ней внешний, а потому — искусственный характер. Напротив, в их качестве, как уже упоминалось ранее, выступают уже представленные в деятельности средства, то есть средства специфически деятельностные по своему происхождению. Они составляют ее собственное содержание, но могут быть представлены и в их «обра-

ценном» на самоё себя виде, то есть так сказать в инвертированной форме.

Наряду с этим, как известно, практически всякий психологический конструкт нуждается в собственном методическом обеспечении. Его наличие создает необходимые и достаточные условия для исследования уровня его выраженности, сопоставления этих показателей с результатами иных методик, повышения меры доступности изучения конструкта в контексте реализации математико-статистических процедур. В этой связи, «антирефлексивные» средства также могут быть подвергнуты психометрической проверке. В этих целях нами была предпринята попытка разработки соответствующего методического инструментария. Во-первых, в специально разработанный нами «Комплексный опросник метакогнитивного потенциала» (КОМП) [4, с. 18; 5, с. 383], была включена группа из 10 вопросов (пунктов), относящихся к ингибиторной подсистеме. Необходимо отметить, что вообще эта методика состоит из 80 пунктов, в соответствии с дифференцированными ранее восемью подсистемами метакогнитивного плана.

Во-вторых, нами был разработан «Опросник степени выраженности средств антирефлексивной направленности» [4, с. 72]. Данная методика направлена на определение тех средств, которые составляют содержание ингибиторной подсистемы. Текст опросника содержит 30 утверждений, и поскольку методика носит собственно исследовательский, а не специфически диагностический характер, то общая оценка степени выраженности средств антирефлексивной направленности определяется как простая сумма баллов, полученных по всем ее пунктам.

И наконец, еще одной «гранью» «антирефлексивных» средств обеспечения деятельности управленческого типа, которая в дальнейшем может и должна стать предметом более углубленного специального изучения, является принадлежность того или иного уровня «антирефлексии» к составу профессионально важных качеств (ПВК) руководителей среднего и высшего звеньев. При этом ранее нами подчеркивалось, что в психологии управления традиционно принято уделять достаточно большое внимание его собственно рефлексивным аспектам и средствам, а также трактовать саму рефлексивность как одно из профессионально важных качеств руководителя, имеющее, соответственно, подчеркнута позитивную окраску. Однако, к настоящему времени установлен ряд фундаментальных по своей значимости и принципиально сходных по смыслу закономерностей и явлений, свидетельствующих о наличии существенно иной и также достаточно важной и очень общей закономерности. Она,

как было показано выше, состоит в том, что эффективность реализации подавляющего большинства деятельностных задач и управленческих функций является максимальной на некотором среднем, то есть оптимальном уровне развития рефлексивности (а не на минимальном и не на максимальном ее значении). Вместе с тем, субъект деятельности, как правило, распознает эту особенность, а затем — использует ее в качестве средства оптимизации своей деятельности. Для этого он прибегает к специфическим средствам, позволяющим минимизировать степень рефлексивного контроля за деятельностью и ее частными функциями. Он осознанно минимизирует (или блокирует) роль самого сознания в регуляции деятельности и поведения, в чем собственно и состоит суть «антирефлексивных» средств. В то же время, полагаем, именно они выполняют в деятельности управленческого типа ту же роль, что и профессионально важные качества — являются необходимыми и достаточными для ее реализации на нормативно заданном уровне, значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) ее основными параметрами (главным образом, эффективности), — а потому представляют собой таковые в менеджменте.

Подводя итог анализу обозначенной проблемы, следует еще раз констатировать тот факт, что целый ряд вопросов относящихся к синтезу двух крупных психологических направлений: теории деятельности и метакогнитивизма, до сих пор остаются раскрытыми не в полной мере. Изучение «антирефлексивных» средств в управленческой деятельности способствует установлению определенных важных закономерностей организации метакогнитивной сферы личности в целом, а также имеет определенную практическую ценность и определяет перспективы, заключающиеся, главным образом в разработке нового психодиагностического инструментария, способов оптимизации деятельности, а также, разумеется, построению новых концептуальных представлений.

Литература

1. Когнитивная психология / Под ред. В. Н. Дружинина, Д. В. Ушакова. М.: Пер Сэ, 2002.
2. Карпов А. А. Особенности структурно-функциональной организации метакогнитивной сферы личности в управленческой деятельности // Ярославский психологический вестник. 2019. № 2 (44). С. 42–47.
3. Карпов А. А. Метакогнитивный контроль регулятивных функций сознания // Мир психологии. М.: МПСУ, 2018. С. 135–149.

4. Карпов А. А. Новые методики исследования метакогнитивной регуляции управленческой деятельности: учебное пособие. М.: МПСУ, 2019.
5. Карпов А. А. Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 2018.
6. Карпов А. А. Феноменология и диагностика метакогнитивной сферы личности. Ярославль: ЯрГУ, 2016.
7. Карпов А. В., Карпов А. А., Маркова Е. В. Психология принятия решения в управленческой деятельности. Метасистемный подход. Ярославль: ЯрГУ; М.: ИД РАО, 2016.
8. Китов А. И. Психология хозяйственного управления. М.: Экономика, 1982.
9. Солсо Р. Когнитивная психология. СПб.: Питер, 2006.

Reduction of reflexivity as an operational means of management activity

A. A. Karpov

Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia

The article presents materials that reveal the content and specifics of one of the subsystems of the metacognitive sphere of personality in managerial activity – inhibitory (“anti-reflexive”). Based on the proposed structural-phenomenological approach to the study of the metacognitive sphere of personality, the mechanisms of transformation of a number of basic metacognitive phenomena and effects from the status of phenomena to the status of operational means are revealed. The ideas about the specific – inhibitory – function of metacognitive control, which consists in minimizing the reflexive tools of regulatory functions in management activity, are formulated and developed. The provisions according to which the means of the “anti-reflexive plan” can be considered as professionally important qualities of manager are presented.

Keywords: management activity, “anti-reflection”, metacognitive subsystems, inhibitory subsystem, metacognitive sphere of personality, reflexivity, professionally important qualities.

Повышение организационной безопасности в условиях удаленной работы посредством ранней диагностики девиантных мотивов поведения

А. Ю. Кузнецов, А. В. Кравченко

*Центр информационно-психологической безопасности, г. Москва, Россия,
stressnet@mail.ru*

*Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, г. Москва, Россия,
ugurrost@rambler.ru*

В статье описывается инновационный инструмент системы обеспечения организационной безопасности в условиях удаленной работы по диагностике психологического состояния сотрудников PsyScanner, его практическое применение в работе по раннему выявлению девиантного поведения персонала, в частности, у сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: PsyScanner, девиантное поведение, психодиагностика, надежность сотрудника.

В условиях современных реалий в нашем обществе на первое место в деятельности психологических служб силовых структур выходит раннее выявление признаков девиантного поведения у всех групп населения и в частности у сотрудников органов внутренних дел.

Подавляющее большинство руководителей в своей практической деятельности сталкиваются с очень серьезной проблемой, которая заключается в том, что тесты, предназначенные для оценки личностных качеств человека, не обладают важными психометрическими свойствами — достоверностью, полнотой информации и конкретностью результатов.

Психологические тесты, полиграфные проверки весьма трудозатратны, требуют высокого профессионализма сотрудника, который их проводит. При этом результаты проверок часто находятся

в прямой зависимости от опыта и субъективных качеств специалиста, а не от личностных качеств тестируемого.

К их основным серьезным недостаткам можно отнести:

- невозможность определить личные негативные качества, склонность к алкоголизму, наркомании, негативному отношению к руководству и т. д.;
- большие временные затраты на заполнение громоздких таблиц;
- испытуемые не всегда правильно понимают инструкции, отвечают не по стандарту;
- много «слепых» (автоматических) ошибок из-за низкой квалификации тестирующих, применяющих стандартные «ключи»;
- испытуемые часто применяют искажающую тактику, предварительно знакомясь с тестами из различных источников (прежде всего, из Интернета);
- отсутствует индивидуальный подход, невозможно выделить индивидуальность и личные особенности;
- подавляющее большинство тестовых методик не стандартизированы с точки зрения норм, валидности, надежности и т. д.

Для решения задач анализа надежности человека, прогноза его поведения и психокоррекции нами был создан целый комплекс программно-аппаратных средств и методик, которые лишены вышеуказанных недостатков.

Теоретической основой принципа действия этих средств и методик послужили некоторые теоретические положения квантовой физики, в частности явление «квантовой запутанности». Кроме этого мы опирались на фундаментальные теоретические положения К. Г. Юнга о коллективном бессознательном, архетипах, явлении, обозначенном Юнгом, как синхроничность [8]. Важным теоретическим подспорьем в разработке новых психологических технологий нам послужили философские взгляды лауреата Нобелевской премии, знаменитого квантового физика, Дэвида Бома [9]. Мы также опирались на положения системного подхода, разработанного Б. Ф. Ломовым [4], философские взгляды В. В. Налимова [5] и результаты экспериментальных исследований, полученных в лаборатории В. М. Пушкина [6].

К. Юнг противопоставляет синхроничность фундаментальному физическому принципу причинности и описывает синхроничность как постоянно действующий в природе творческий принцип, упорядочивающий события «нефизическим» (непричинным) путем, только на основании их смысла, относящейся к любой «нефизической» (неочевидной) взаимосвязи событий, независимо от их разделенности во времени и пространстве.

В результате наших исследований мы пришли к выводу, что важным условием появления синхронности, является усиления сигналов, поступающих от подпороговых ощущений человека, названное нами психологическим резонансом.

Учитывая все вышесказанное, мы при организации собственных экспериментальных исследований использовали в своей методике точечные информационные микровоздействия на объект исследования. Эти точечные информационные микровоздействия вызывают явления, названные нами нелокальным психосемантическим резонансом, и могут быть зафиксированы с помощью соответствующего инструментария. Благодаря этому точечному воздействию на психику мы с помощью наших технических средств фиксируем скорость реакции в процессе нелокального резонанса, возникающего в системе «исследователь—измерительная процедура—испытуемый»

Образы, заложенные в психике синхронизируются (резонируют) с образами, заложенными в компьютерную программу, т. е. точечные информационные микровоздействия на объект исследования вызывают явление нелокального психосемантического резонанса и могут быть зафиксированы с помощью соответствующих компьютерных программ, в частности «АПК PsyScanner» (далее — PsyScanner).

PsyScanner прошел многолетнюю апробацию и верификацию в Психологическом институте Российской академии образования и в крупнейших коммерческих компаниях, таких как Внешэкономбанк, ПАО «Россети», Тинькофф Банк и др.

PsyScanner — это современные полностью автоматизированные средства психодиагностики и психокоррекции, предназначенные для оперативного определения психологических особенностей и истинных мотивов поведения, прогнозирования степени надежности и предсказуемости, оценки отношения к тому или иному событию, явлению или персоне, с возможностью документирования, углубленного анализа программ и автоматизированного обмена данными с удаленным пользователем с использованием сети Интернет.

Наиболее актуальными для психодиагностики сотрудников ОВД являются показатели девиантного поведения, но по результатам профессионального психологического отбора сделать вывод о них с высокой степенью вероятности не представляется возможности. Низкая прогностичность имеющихся методик объясняется опросными методами, применяемыми в процессе профессионального психологического отбора. Опросные методы основаны на выборах вариантов ответов кандидатов на службу [1, с. 292—296].

Как показывает практика, при прохождении тестирования кандидаты выбирают социально желаемые ответы, что бы реализовать основной мотив — поступление на службу в ОВД. Выбирать социаль-

но желаемые ответы кандидатам на службу помогает здравый смысл и жизненный опыт, опирающийся на сознание личности.

Изменить такое положение может использование PsyScanner, который создан на принципах нелокального голографического резонанса. Этот метод исключает возможность социально желаемых результатов, так как основан на принципах сублимального воздействия.

Для эффективного решения этой задачи необходим переход к более эффективным методам, в частности к компьютерной психодиагностики, принцип которой реализован в аппаратно-программном комплексе PsyScanner работа которого основана на принципах механизма нелокального голографического резонанса. Принцип нелокального голографического резонанса заключается в том, что в процессе тестирования образы, заложенные в психике человека, синхронизируются (резонируют) с образами, заложенными в компьютерную программу, т. е. точечные информационные микро-воздействия на объект исследования вызывают явление нелокального голографического резонанса и могут быть зафиксированы с помощью специальной аппаратуры [2, с. 286–291].

Наша научная группа достаточно полно осветила этот принцип в своих опубликованных научных статьях в изданиях ВАК и Scopus, а также в книге «PsyScanner – теория и практика нелокального голографического резонанса: PsyScanner – максимальная достоверность в оценке надежности человека и прогнозирования его поведения» которая была издана в 2020 г. в Мюнхене.

Теоретические принципы работы PsyScanner основаны на принципах квантовой физики, квантовой запутанности и голографичности.

PsyScanner разработан, создан и прошел практическую апробацию, при этом имеет положительные результаты и отзывы. Мы назвали этот метод психодиагностики и психокоррекции – «системой голографического резонанса», а сам прибор получил название PsyScanner [2, с. 286–291].

Теоретической основой принципа действия этих средств и методик послужили основные положения квантовой физики, такие как голографичность, т. е. способность сохранять и восстанавливать целостность человеческого «Я» и накопленной им информации, и явление «квантовой запутанности», частным случаем которой можно рассматривать синхроничность К. Г. Юнга [5].

Кроме этого при практической разработке нашего метода мы опирались на фундаментальные теоретические положения К. Г. Юнга о коллективном бессознательном, архетипах и явлении, обозначенном Юнгом как синхроничность [5].

При организации собственных экспериментальных исследований своей методики мы использовали точечные информационные

нано микровоздействия на объект исследования. Эти точечные информационные нано микровоздействия вызывают явления, названные нами нелокальным голографическим резонансом и воссоздают целостную картину психе, которая может быть зафиксирована с помощью соответствующего инструментария PsyScanner.

При практических исследованиях с использованием методики PsyScanner нами были использованы точечные информационные нано микровоздействия на объект исследования. Эти точечные информационные нано микровоздействия вызывают явления нелокального голографического резонанса и фиксируются с помощью инструментария PsyScanner, который определяет скорость реакции на подпороговые образы в процессе нелокального голографического резонанса, возникающего в системе «исследователь—измерительная процедура—испытуемый» [4].

В процессе исследования образы, заложенные в психике, резонируют с образами, заложенными в компьютерную программу, т. е. точечные информационные микровоздействия на объект исследования вызывают явление нелокального психосемантического резонанса и фиксируются с помощью PsyScanner.

Все программно-аппаратные комплексы прошли многолетнюю, более десяти лет, апробацию и верификацию в подборе и подготовке сотрудников различных структур, выявлении деловых и негативных личностных качеств персонала, подготовке спортсменов высшей квалификации, включая Олимпийских чемпионов и чемпионов Мира. Основными достоинствами этих средств, созданных на основе нелокального голографического резонанса, является высокая достоверность, простота в использовании, простота интерпретации результатов и очень высокая производительность — за 15–20 минут тестируемый отвечает на 2000–2500 вопросов.

В отличие от спонтанного, непредсказуемого процесса синхронизации, для достижения поставленных целей, мы используем управляемый процесс синхронизации с тем семантическим пространством, которое соответствует конечному результату той цели которая поставлена перед нами.

Основными преимуществами диагностики на PsyScanner является высокая достоверность и оперативность, само исследование занимает 15–20 минут, проводится посредством сети Интернет, обеспечивается полная анонимность, подробный отчет о результатах проведенного исследования приходит в течение нескольких секунд на указанный адрес электронной почты.

Среди основных достоинств этих средств можно выделить следующие:

- высокую достоверность — не менее 85% и невозможность фальсификации результатов;
- не требуется подключение специальных датчиков;
- возможность дистанционного тестирования через Интернет;
- одновременное тестирование неограниченного числа людей;
- высокую производительность: за 20 минут тестируемый отвечает на 2000—2500 вопросов;
- протокол тестирования генерируется в виде текста [3, с. 310—315].

С точки зрения кадровой безопасности каждый работник должен ежеминутно рассматриваться в том числе и как источник риска, источник потенциальной угрозы. И не только в части умышленного нанесения ущерба, а и в отношении опасности причинения убытков, связанных с низкой квалификацией, и, может быть, наоборот — с невозможностью применить высокий профессионализм; с недовольством своей работой и условиями труда; с отсутствием четко и однозначно закрепленных юридических правоотношений; с неадекватной оценкой результатов труда; со слабым прогнозированием и контролем благонадежности и т. д.

Поэтому необходимо проводить постоянный мониторинг надежности персонала. Существующие методы анализа надежности человека, прогноза его поведения уже не удовлетворяют современным требованиям.

К их основным серьезным недостаткам можно отнести:

- невозможно определить личные негативные качества, склонность к алкоголизму, наркомании, негативному отношению к руководству;
- большие временные затраты на заполнение громоздких таблиц;
- испытуемые не всегда понимают инструкцию, отвечают не по стандарту;
- много «слепых» (автоматических) ошибок из-за низкой квалификации тестирующих, применяющих стандартные «ключи»;
- испытуемые часто применяют искажающую тактику, используя информацию из Интернета, отсутствует индивидуальный подход, невозможно выделить индивидуальность и личные особенности;
- подавляющее большинство тестовых методик не являются валидными, то есть достоверными и так далее.

Наиболее точный метод для выявления личных негативных качеств, принятых в официальной практике это — психофизиологическое исследование (далее — ПФИ) с применением полиграфа.

Многолетний опыт практического применения полиграфа показал его практическую эффективность в правоохранительной деятельности в условиях дефицита информации, необходимой для определения оптимальных направлений работы. В частности, в рамках профессионального психологического отбора кадров в ОВД, для проведения кадровых проверок при приеме на службу и в процессе прохождения службы в ОВД.

Основным недостатком психофизиологического исследования с применением полиграфа является то, что из-за длительности, высокой стоимости, а так же невозможности дистантного проведения, оно не доступно для проведения скрининговых исследований из-за своей трудоемкости.

Исходя из реальной практики работы производительность одного эксперта-полиграфолога — 4–5 человек в неделю. В это входит подготовка к ПФИ, предварительная подготовка, тестирование 3–4 часа, подготовка отчета.

Этих недостатков лишена методика проведения психофизиологических исследований с использованием PsyScanner.

В 2019–2020 г. в Московском Университете МВД имени В. Я. Кикотя была проведена научно-исследовательская работа (далее — НИР) «Раннее выявление девиантных мотивов поведения у курсантов посредством психосемантического анализа». НИР успешно завершена результатом которой стало подготовленное научно-практическое пособие «Применение аппаратно-программного комплекса компьютерного психосемантического анализа для раннего выявления девиантных мотивов поведения». Результат НИР апробирован и внедрен в научную деятельность Московского Университета МВД России имени В. Я. Кикотя.

В настоящее время продолжается работа по разработке методики оценки надежности поведения сотрудников органов внутренних дел РФ методом нелокального психосемантического резонанса в рамках НИР «Психология личности» под научным руководством профессора кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя доктором психологических наук, профессором И. Б. Лебедевым.

В ходе НИР нами совместно со специалистом-полиграфологом доцентом кафедры практической психологии АНО ДПО «Ибин», кандидатом психологических наук В. А. Богаевским была разработана Методика совместного использования полиграфа и PsyScanner которая позволяет выявлять корреляционные коэффициенты этих методик и делать выводы о их зависимостях.

Основная идея состоит в том, что проводится систематический мониторинг сотрудников на PsyScanner, при этом время тестирования не превышает 10–15 минут с охватом 8–10 актуальных тем (психологическое выгорание, склонность к наркотикам, алкоголизму, агрессивность, семейные отношения, неадекватное отношение к оружию и т. д.), семантический материал соответствует той группе, которая проходит тестирование. Возможно тестирование неограниченного количества людей одновременно через Интернет.

Результаты тестирования в текстовом виде, оперативно пересылаются на e-mail руководства, которое после ознакомления с результатами тестирования выявляет «группу риска». Сотрудники, попавшие в «группу риска», направляются на психофизиологическое исследование с использованием полиграфа.

Таким образом резко уменьшается время и затраты на выявление сотрудников, склонных к девиантному поведению. Первоначально ПФИ проводится на PsyScanner, с целью выявления лиц «группы риска». Затем лица «группы риска» проходят ПФИ с целью уточнения результатов PsyScanner.

В результате мы получаем достаточно мобильный комплекс оценки надежности поведения сотрудников органов внутренних дел с высокой валидностью экспериментальных результатов.

Литература

1. Лебедев И. Б., Кузнецов А. Ю. Инновационные подходы к психодиагностике и психокоррекции личности на современном этапе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 6 (1). С. 292–296. doi: 10.34670/AR.2020.46.6.182.
2. Лебедев И. Б., Кузнецов А. Ю. Методологические основы формирования программных диагностических комплексов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 6 (1). С. 286–291. doi: 10.34670/AR.2020.46.6.181.
3. Лебедев И. Б., Кузнецов А. Ю. Психика как нелокальная реальность нашего мира // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 6 (1). С. 310–315. doi: 10.34670/AR.2020.46.6.184.
4. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Отв. ред. Ю. М. Забродин, Е. В. Шорохова. М.: Наука, 1984.
5. Налимов В. В. Спонтанность сознания: Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектура личности. М.: Изд-во «Прометей» МГПИ им. Ленина, 1989.

6. Пушкин В. Н. Эвристика – наука о творческом мышлении. М.: Политиздат, 1967.
7. Смирнов И. В., Безносюк Е. С., Журавлёв А. В. Психотехнологии. Компьютерный психосемантический анализ и психокоррекция на неосознаваемом уровне. М.: Издательская группа «Прогресс»–Культура, 1995.
8. Юнг К. Г. Синхронистичность: акаузальный объединяющий принцип // К. Г. Юнг. Синхронистичность. М.: Рефл-бук, 1997.
9. Bohm D. J. Science, Order and Creativity. Taylor & Francis Ltd, 2010.

Improving organizational security in remote work conditions through early diagnosis of deviant behavior motives

A. Kuznetsov¹, A. V. Kravchenko²

¹ Center for Information and Psychological Security,
Psychological Institute of the Russian Academy of Sciences,

² Association of Sports and Applied Psychology of Russia
Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia
named after V. Ya. Kikot

The article describes an innovative tool of the system for ensuring organizational security in the conditions of remote work for the diagnosis of the psychological state of PsyScanner employees, its practical application in the work on early detection of deviant behavior in all population groups and in particular in employees of internal affairs bodies.

Keywords: PsyScanner, deviant behavior, psychodiagnostics. employee reliability.

Роль организованности в управлении группой

Г. Н. Ларина, С. В. Сарычев

*ФГБУ ВО «Курский государственный университет», Курск, Россия,
galka.larina@yandex.ru, sarychev07@gmail.com*

В статье представлены возможности организованности в управлении группой. Показаны обобщенные методы оптимизации управления группами, разработанные в рамках параметрической теории групп. Также выделены новые формы совместной деятельности, появившиеся в современных условиях жизнедеятельности групп. Приведены методы и технологии формирования организованности группы. Все эти способы были успешно реализованы в выделенных нами выше типах организаций, о чем свидетельствуют социальные запросы от различных организаций Курского региона. Наряду с этим, распространение новой коронавирусной инфекции и введенные в связи с этим меры по ограничению межличностных и внутригрупповых контактов, позволили выделить новые виды трудовой совместной деятельности. Проанализирована роль ориентировки как главного механизма организованности группы.

Ключевые слова: организованность, ориентировка, приборы-модели.

В современном мире возникают новые реалии жизнедеятельности групп – появляются и функционируют онлайн-сообщества разнообразной направленности, распространяются новые формы организации жизнедеятельности в традиционных группах (электронный документооборот, онлайн взаимодействие, общение на платформах видеоконференций, регуляция взаимодействия в режиме реального времени через интернет-мессенджеры и др.). Эти тенденции актуализируют потребность повышения эффективности функционирования организаций, одним из путей достижения которой является обращение к уже сложившимся теориям управления групп. Одной

их таких является параметрическая теория малых групп и коллективов в частности, феномен организованности группы.

Организованность группы: история исследования

Феномен организованности малой социальной группы одним из первых в отечественной психологии начал исследовать А. С. Чернышев. Эти исследования осуществлялись с середины шестидесятых годов двадцатого века в рамках параметрической теории коллектива [6]. Организованность была экспериментально исследована как структура основных организационных свойств коллектива: направленности, самоуправляемости, лидерства, единства действий, стрессоустойчивости и межгруппового единства. Специфика этих свойств, которые опосредуют отношения и взаимодействие и служат ориентирами для организационного самоопределения и самоутверждения личности, имеет не только теоретическое, но и практическое значение [7].

Практическая ориентация научных исследований А. С. Чернышева позволила ему и его ученикам на протяжении нескольких десятилетий изучать эвристический потенциал и возможности прикладного использования организованности группы для оптимизации управления. В качестве объекта исследования выступили школьные классы образовательных школ, детские объединения внешкольных учреждений, школьные и студенческие отряды в период летнего отдыха и труда, учащаяся молодежь, городская и сельская молодежь, школьники, проживающие в детских домах и школах-интернатах, педагогические коллективы образовательных учреждений, работники администрации, группы сотрудников ОВД, группы военнослужащих и др. Все это позволяло апробировать, уточнять и расширять положения параметрической концепции организованности. Было установлено, что на уровне реальных действий (помимо уровня группового сознания) организованность «проявляется в способности коллектива самостоятельно создавать организацию в ситуации неопределенности, сочетать разнообразие мнений и форм инициативного поведения с устойчивым единством действий его участников по достижению общей цели совместной деятельности» [7, с. 10–11].

Изучались три формы организации совместной деятельности группы (по Л. И. Уманскому) [4].

Совместно-взаимодействующий тип деятельности характеризуется обязательностью участия каждого в решении общей задачи. При этом интенсивность труда исполнителей, как правило, примерно одинакова, особенности их деятельности определяются руково-

дителем и, как правило, малоизменчивы. Эффективность группы в равной степени зависит от вклада каждого из ее участников.

Совместно-последовательный тип деятельности отличается от совместно-взаимодействующего временным распределением, а также порядком участия каждого в работе. Последовательность предполагает, что вначале в работу включается один участник, затем – второй, третий и т. д. Особенность деятельности каждого участника задается спецификой целей совместную преобразования исходного сырья в конечный продукт.

Совместно-индивидуальный тип деятельности отличается тем, что взаимодействие между участниками труда минимизируется. Каждый из исполнителей выполняет свой объем работы, специфика деятельности задается индивидуальными особенностями и профессиональной позицией каждого. Каждый из участников процесса представляет результат труда в оговоренном виде и в определенное место. Личное непосредственное взаимодействие может практически отсутствовать и осуществляться в непрямых формах (например, через телефон, компьютерные сети и т. д.). Объединяет разных исполнителей лишь предмет труда, который каждый из участников обрабатывает специфическим образом.

Данные типы совместной деятельности были выделены на основе изучения коллективов в общественно-исторических условиях шестидесятых–восьмидесятых годов двадцатого века. Быстрый темп развития современного российского общества, интенсивное развитие цифровых технологий, появление новых условий жизнедеятельности (например, локдаун, работа в удаленном режиме и др.), носящих глобальный характер приводят к трансформации традиционных типов совместной деятельности. Это ставит вопрос о применимости указанных выше форм организации совместной деятельности к следующим типам организаций, функционирующих в современной России.

- Коммерческие, целью деятельности которых является получение прибыли.
- Виртуальные, для которых характерно отсутствие реального помещения, частых контактов между ее членами, малый количественный состав.
- Общественные, занимающиеся активной социальной деятельностью, имеющих малый состав управленцев-администраторов при наличии большой численности активистов, насчитывающих несколько тысяч человек.
- Волонтерские, целью своей деятельности ставящие оказание безвозмездной помощи людям в определенном направлении.

- Государственные, цели которых всегда диктуются вышестоящей организацией, а ее члены имеют небольшой стабильный доход, что влияет на размеренный темп совместной деятельности.

С целью оптимизации управления А. С. Чернышев выделил следующие предложенные направления:

- развитие всей системы организационных свойств коллектива (направленности, самоуправляемости, единства действий, лидерства, стрессоустойчивости, межгруппового единства) вопреки сложившемуся мнению о важности только двух первых свойств;
- обеспечение оптимальной включенности индивидов в организацию через проявление нелимитированной активности личности в рамках одного-двух свойств;
- соотнесение делегирования ответственности с лидерскими возможностями индивидов относительно соответствующих организационных свойств;
- использование социально-психологических тренажеров (приборов-моделей совместной деятельности) при обучении групп правилам организаторской работы [7, с. 7–9].

Все эти направления были успешно реализованы в выделенных нами выше типах организаций, о чем свидетельствуют социальные запросы от различных организаций региона. Наряду с этим, распространение новой короновирусной инфекции и введенные в связи с этим меры по ее распространению, одним из основных направлением которых стало ограничение межличностных и внутригрупповых контактов, позволяют выделить следующие виды трудовой совместной деятельности.

- Совместная деятельность онлайн – принятие сложных групповых решений посредством длительного по времени полного и всестороннего обсуждения проблем с использованием онлайн-платформ (Zoom, Google Meet и др.).
- Распределенная совместная деятельность – члены группы распределены по своим рабочим зонам (дом, дача, единичные визиты в офис), где каждый в удобное ему время решает групповые задачи.
- Совместная деятельность с использованием интернет-мессенджеров – установление контактов, решение оперативных групповых задач происходит с помощью приложений мессенджеров (Viber, Whatsapp, Telegram и др.).

Методы исследования организованности в новых видах совместной деятельности

Наиболее действенными формирования организованности групп оказались следующие приемы.

1. Прием делегирования ответственности. Выяснилось, что передача полномочий руководства полезна (эффективна) когда, когда руководитель умеет соотнести ее с особенностями данной личности и коллектива в целом. В частности, необходимо соотношение лидерских возможностей личности с организационными свойствами коллектива. Если руководитель способен отразить лидерские возможности участников коллектива через призму организационных свойств коллектива и соответственно делегировать свои полномочия психологически состоятельной личности, то организованность улучшается.
2. Целенаправленное формирование представлений всех категорий лиц организации (руководителей, актив, «пассив») об организационных свойствах коллектива. Прием реализовался в ходе коллективной и индивидуальной оценки социально-психологических свойств на основе программы, содержащейся в «Карте-схеме психолого-педагогической характеристики группы...» [3]. В ходе этой процедуры достигалось сближение оценок организационных свойств коллектива у всех участников, так как обычно наблюдается субъективизм оценок: руководители заметно завышают организационные свойства коллектива, а пассив резко занижает их и т. д.
3. Формирование и актуализация тех качеств руководителя, которые способствуют развитию организационной инициативы снизу.
4. Типологию групп по организованности можно проводить (при первом приближении, в условиях практической работы) по факторным весам двух доминирующих свойств – направленности и самоуправляемости.
5. Развитие организованности проходит ряд этапов. Начальное состояние – слабое развитие двух первых доминирующих свойств при заметном развитии остальных; следующий этап – чрезмерно высокое развитие первого доминирующего свойства; и, наконец, последний этап, присущий коллективу, – высокое развитие двух первых доминирующих свойств.
6. Формирование организованности групп и коллективов проходит более успешно благодаря введению упражнения на социально-психологических тренажерах, в качестве которых мож-

но использовать приборы-модели типа ГСИ-7 со «Стрессором», «Арки» и т. д. [5]. Приборы-модели можно применять как в психологической лаборатории, так и «в поле». Перед сборкой прибора и во время ее команды получали единообразный инструктаж. Поначалу испытуемым объяснялось, что они, собирая и разбирая прибор, показывают определенное время, оно будет учитываться штабом игры при выявлении победителей. Далее предлагалось провести тренировку. После первой тренировочной сборки участники выбирали капитана (до этого по отрядам уже объявлялся состав команд и назывались капитаны). Это делалось для проверки надежности методики, позволявшей заранее назвать лидера. Мотивировались выборы так: «Вы собрали „Арку“ неплохо. Но гораздо лучше сделаете это, если выберете руководителя. У вас уже есть назначенный капитан, но во время сборки вы увидели, кто что делает и кто способен руководить, теперь сами выберите руководителя». Во всех случаях испытуемые выбирали того, кто уже был назначен ранее. Как бы ни истолковывался этот факт, нельзя не признать, что определение лидера было проведено достаточно надежно.

Включение приборов-моделей в качестве отдельных звеньев естественной деятельности и обогащение психологического содержания операциональных действий с ними в определенной мере решает вопрос о повышении их валидности и надежности как экспериментальных методик.

Дальнейшее исследование организационных свойств коллектива позволит глубже проникнуть в деловые отношения, в слои которых раскрывается главное содержание его деятельности. Разработанные А. С. Чернышевым приборы-модели организационной деятельности используются в работах полевых лабораторий Курского пединститута, в лабораториях инженерной психологии и психологии труда в качестве социально-психологических тренажеров при обучении лидеров и групп правилам организаторской работы и формированию высокоэффективных отношений и взаимодействия [7, с. 37–39].

Объективные условия (постановка новых целей и задач и т. д.) предполагают совершенствование форм организационного взаимодействия.

В целях изучения способности коллективов к совершенствованию своей организации в условиях лабораторного эксперимента перед исследуемыми коллективами была поставлена задача последовательно использовать пять форм организации: от крайне централизованной, с преобладанием связи «руководство—подчинение»

в ущерб связи «координации» и с минимальными возможностями для проявления личной инициативы — до самой совершенной формы, предполагающей органическое переплетение всех типов связей, широкого контакта индивидов со всеми сторонами организации.

От испытуемых групп соответственно требовалось постепенное увеличение самоуправляемости, лидерства, стрессоустойчивости, единства действий, т. е. актуализация организованности разного уровня.

Крайне централизованные формы организации оказались сдерживающими для высокоразвитых коллективов и оптимальными для слаборазвитых групп. Функциональные формы организации требуют обогащенного взаимодействия. Видимо, потому еще более повысилась эффективность действий в высокоразвитых коллективах, которые готовы к ним не только операционально, «технически», но и психологически стремятся к совершенной форме жизни и деятельности. Такая мотивация встречи с новой структурой Организации обеспечивает высокую эффективность деятельности и безболезненную и адекватную перестройку взаимодействия. Слаборазвитые группы не только не имеют операциональной, «технической» основы для освоения прогрессивных форм, но и не понимают их преимущества, а иногда просто боятся их. Они могут формально принять новые формы, не поняв их сущности и не желая их осваивать,

Высокоразвитые коллективы не в состоянии полностью принять обедненные формы организации — они вопреки инструкции произвольно перестраивают их в плане обогащения отношений и взаимодействия. В таких коллективах сформирована установка на целостное восприятие общей организационной задачи: последовательности обязанностей и действий всех лиц иерархического взаимодействия. В результате каждый участник группы (независимо от своего статуса) строит образец оптимального организационного поведения по выполнению задачи во всех ее звеньях, применительно к каждому уровню иерархии и пристрастно следит за его выполнением. В случае отступления от «образца» участники группы активно пытаются восстановить его.

«Образец» целостного восприятия организационной задачи выступает конкретно-психологическим стимулом организационной активности участников коллектива. [7, с. 36–37].

Ориентировка группы и ее организованность

Исследование ориентировочной части совместной деятельности группы происходило в рамках изучения надежности. Надежность

группы является системным интегральным качеством группы, актуализирующимся в напряженных и экстремальных условиях совместной деятельности. Надежность как системное социально-психологическое качество группы предполагает:

- оптимизацию групповой структуры с приоритетом направленности ее активности;
- наличие способности группы к ориентировке;
- самоуправляемость группы в сохранении организационного порядка;
- специфическую структуру лидерства, включающую стратегическое и тактическое лидерство;
- адекватную реакцию на ошибки (отказы) в совместной деятельности.

Социально-психологическими механизмами надежности являются: развитая ориентировочная часть совместной деятельности, качественное обогащение и преобразование лидерства, активное обращение к групповому опыту совместной деятельности, сохранение организационного порядка, гибкое и целесообразное изменение взаимодействия членов группы, совершенствование функциональной структуры организации.

Ориентировочная часть совместной деятельности в напряженных условиях имеет больший удельный вес, чем в оптимальных условиях. Содержательная сторона плана предстоящей совместной деятельности в напряженных условиях улучшается по сравнению с условиями оптимальными. Качество такого плана характеризуется тщательным распределением функций, способностью каждого члена группы обосновать целесообразность распределения функций, стабильностью самого плана. Важную роль в согласовании совместной деятельности играют лидеры высокоорганизованных групп, их видение предстоящей и текущей совместной деятельности «концептуально», они видят ситуацию в целом. В напряженных условиях совместной деятельности такие группы способны к произвольной саморегуляции совместной деятельности в соответствии с идеальным образом результата и процесса совместной деятельности (т. е. планом).

Для групп среднего уровня организованности (как и для высокоорганизованных групп) характерно увеличение удельного веса ориентировочной части совместной деятельности в напряженных условиях по сравнению с оптимальными условиями. Особенностью среднеорганизованных групп является снижение качества плана совместной деятельности за счет частого использования «стандартных» приемов, усиления шаблонности.

У большинства групп этого типа закрепляется и сохраняется тот способ согласования действий, который складывается стихийно, как говорят испытуемые, «сам собой». При разработке плана совместной деятельности эти группы в большей мере ориентированы на оптимальные, а не на напряженные условия совместной деятельности. Согласование функций для членов среднеорганизованных групп представляет трудность. Группы этого типа в напряженных условиях совместной деятельности снижают степень соответствия совместной деятельности плану за счет того, что группой создается лишь частичная ориентировочная основа совместной деятельности.

Низкоорганизованным группам присуще преобладание исполнительской части совместной деятельности над ориентировочной частью и в оптимальных, и в напряженных условиях. В напряженных условиях совместной деятельности по сравнению с оптимальными условиями снижается удельный вес ориентировки в структуре совместной деятельности. План предстоящей совместной деятельности отсутствует или характеризуется низким качеством. Если даже план имеется, то в напряженных условиях уровень выраженности эмпирического референта «соответствие деятельности плану» снижается. Таким образом, согласование действий и функций осуществляется стихийно, члены низкоорганизованных групп не стремятся к их упорядочению и согласованию и в оптимальных, и в напряженных условиях совместной деятельности.

Материалы, полученные нами в лабораторном эксперименте, позволяют раскрыть социально-психологическое содержание ориентировки. Прежде всего, это уточнение задания и условий его выполнения (через обращение к экспериментатору). В ходе ориентировки члены группы намечали «стратегию и тактику» деятельности группы в очередной экспериментальной процедуре. Испытуемые во многих случаях обсуждают предстоящие совместные действия, согласовывают последовательность действий, распределяют между собой участки работы и функции. В каждой из исследованных групп инициаторами ориентировки выступают одни и те же личности, предлагающие тот или иной вариант совместной деятельности. Они вносят корректировки в план, изменяют функции членов группы в выполнении задания. В экстремальных условиях совместной деятельности такое лидерство качественно обогащается: выделяется лидер «стратегический», вносящий рациональные компоненты в деятельность, намечающий отдаленные задачи группы (например, «беречь силы», «держаться»), и лидер «тактический», ведающий «технологическими компонентами», конкретизирующий работу каждого члена группы уточняющий взаимодействие, вносящий в него коррективы.

При выполнении заданий, которые не содержали новизны, неожиданности, не создавали у членов групп потребности в перестройке организации совместной деятельности ориентировка как бы «свертывается». С точки зрения распределения, согласованности и осуществления функций организации это можно объяснить тем, что складывается организационный порядок [2].

Социально-психологическим содержанием ориентировки является, прежде всего, уточнение задания и условий его выполнения (через обращение к экспериментатору). В ходе ориентировки члены группы намечали «стратегию и тактику» деятельности группы в очередной экспериментальной процедуре. Испытуемые во многих случаях обсуждают предстоящие совместные действия, согласовывают последовательность действий, распределяют между собой участки работы и функции. В каждой из исследованных групп инициаторами ориентировки выступают одни и те же личности, предлагающие тот или иной вариант совместной деятельности. Они вносят корректировки в план, изменяют функции членов группы в выполнении задания. В экстремальных условиях совместной деятельности такое лидерство качественно обогащается: выделяется лидер «стратегический», вносящий рациональные компоненты в деятельность, намечающий отдаленные задачи группы (например, «беречь силы», «держаться»), и лидер «тактический», ведающий «технологическими компонентами», конкретизирующий работу каждого члена группы уточняющий взаимодействие, вносящий в него коррективы.

При выполнении заданий, которые не содержали новизны, неожиданности, не создавали у членов групп потребности в перестройке организации совместной деятельности ориентировка как бы «свертывается». С точки зрения распределения, согласованности и осуществления функций организации это можно объяснить тем, что складывается организационный порядок.

В экстремальных условиях совместной деятельности значительно увеличивается «удельный вес» ориентировочной части деятельности. Время, затраченное на ориентировку, увеличивалось, в ходе ориентировки подробно обсуждались ход и детали предстоящей совместной деятельности. Ориентировка в обеих группах проводилась настойчиво, упорно, заинтересованно.

Ориентировочная часть совместной деятельности в напряженных и экстремальных условиях надежных групп имеет больший удельный вес в сравнении с исполнительной частью. В таких группах уделяется большое внимание согласованию предстоящих совместных действий, тщательной разработке плана совместной деятельности. Ориентировка осуществляется заинтересованно и настойчи-

во, в ходе ее подробно обсуждаются детали предстоящей деятельности, их возможные последствия. После длительного обсуждения план совместной деятельности принимается как добровольное руководство к действию членами группы.

Содержательная часть плана предстоящей совместной деятельности в напряженных и экстремальных условиях улучшается по сравнению с оптимальными условиями и характеризуется тщательным распределением действий и операций, стабильностью, способностью каждого члена группы обосновать распределение действий и операций, а также порядок их выполнения. Они настойчиво стремятся найти наиболее рациональный способ осуществления совместной деятельности, предполагающий наименьшие затраты сил и дающий наилучшие результаты. Это особенно ярко проявляется в экстремальных условиях совместной деятельности, когда в процессе ориентировки испытуемые обсуждают предстоящие совместные действия, согласовывают их последовательность, распределяют участки работы.

Динамика согласованности действий экспериментальной группы характеризуется заметным (в 1,6 раза) увеличением удельного веса ориентировки в структуре совместной деятельности в ходе формирующего эксперимента, более высоким уровнем выраженности показателей «наличие и качество плана», «соответствие совместной деятельности плану», «распределение и согласованность функций» по сравнению с контрольной группой по состоянию на шестнадцатый день эксперимента [2].

Таким образом, организованность является ведущим фактором повышения эффективности управления малой группой. Приведенные выше обобщения результаты теоретико-эмпирических, экспериментальных исследований молодежных групп, а также практического опыта работа с ними, востребованность методов формирования организованности на предприятиях различных форм собственности Курской области позволяют говорить о возможностях использования данного феномена в других разделах гуманитарного и общественного знания.

Литература

1. Ларина Г. Н., Сарычев С. В. Методические проблемы использования приборов-моделей совместной деятельности для изучения свободы группы // Социальная психология и общество: история и современность. Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием памяти академика РАО А. В. Петровского. М., 2019. С. 55–58.

2. Сарычев С. В. Надежность группы в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности (социально-психологические основы). Курск: Курск. гос. ун-т, 2007.
3. Уманский Л. И., А. С. Чернышев. Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы школьников. Курск, 1971.
4. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников. М.: Просвещение, 1980.
5. Чернышев А. С., Сарычев С. В., Лунев Ю. А. Аппаратурные методики психологической диагностики группы в совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
6. Чернышев А. С., Сарычев С. В., Гребеньков Н. Н. Параметрическая теория малых групп и коллективов. Курск: Курск. гос. ун-т, 2019.
7. Чернышев А. С. Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (на материалах исследования молодежных групп и коллективов): автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. М., 1980.

The Role of Organization in Group Management

G. N. Larina, S. V. Sarychev

Kursk State University, Kursk, Russia, galka.larina@yandex.ru,
sarychev07@gmail.com

The article presents the possibilities of organization in group management. Generalized methods of optimization of group control, developed in the framework of parametric group theory, are shown. Also, new forms of joint activity that have appeared in the modern conditions of the life of groups are highlighted. Methods and technologies of group organization formation are presented. All these methods have been successfully implemented in the types of organizations identified by us above, as evidenced by social requests from various organizations of the Kursk region. Along with this, the spread of the new coronavirus infection and the measures introduced in this regard to spread it, one of the main directions of which was the limitation of interpersonal and intragroup contacts, made it possible to identify new types of joint labor activities. The role of orientation as the main mechanism of group organization is analyzed.

Keywords: organization, orientation, model devices.

Антецеденты выбора стратегий изменения работы

Н. Н. Лепехин, О. Н. Ильина

*Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург,
n.lepehin@spbu.ru, moyapochtaoi@mail.ru*

В статье представлены результаты исследования, направленного на определение предикторов стратегий изменений работы (job crafting). В исследовании приняли участие респонденты, работающие в России (N = 228). В соответствии с концепцией JD-R измерены показатели личностных ресурсов (психологический капитал, базовое самооценивание, толерантность к неопределенности, готовность к риску), рабочих ресурсов (дизайн работы), мотивации профессиональной деятельности, отношение коллег к проявлению проактивного поведения, профессиональное выгорание и вовлеченность. Посредством метода моделирования структурными уравнениями, построены модели «увеличения структурных ресурсов», «увеличения рабочих требований», «увеличение социальных ресурсов», «снижение рабочих требований», содержащие различное сочетание организационных и личностных характеристик и отражающие предопределение выбора различных стратегий изменения работы. Стратегия «увеличение структурных ресурсов» опирается на личностные ресурсы, на ресурсы дизайна работы, а также на внешнюю положительную мотивацию. Стратегия «усложнение рабочих требований» опирается на личностные ресурсы, на ресурсы дизайна работы, а также на воспринимаемое сотрудником отношение коллег к проактивному поведению. Выбор непродуктивной стратегии «снижение рабочих требований» обусловлен отсутствием личностных ресурсов на фоне внешней отрицательной мотивации.

Ключевые слова: проактивное поведение, изменение работы, дизайн работы, личностные ресурсы, отношение к проактивному поведению, внешняя мотивация, внутренняя мотивация.

Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект «Проактивное поведение в современном дизайне работы» № 19-013-00947.

Проактивное поведение, определяется как «проявление инициативы по улучшению текущих условий или созданию новых; оно [проактивное поведение] предполагает изменение сложившегося положения, а не пассивную адаптацию к существующим условиям» [16, с. 436]. Данное рабочее поведение направлено на обеспечение наилучшего соответствия работника и организационной среды, что в свою очередь способствует: повышению уровня благополучия, вовлеченности и удовлетворенности сотрудника [11, 13], росту производительности [23], безопасности труда [17], командному творчеству и инновационному поведению [20]. Проактивное поведение является интервенцией «снизу–вверх», что позволяет сэкономить усилия менеджеров на затратное и невозможное создание индивидуального дизайна работы для каждого сотрудника.

В данной статье приводятся результаты исследования формы проактивного поведения – изменения работы (job crafting). исследование опирается на модель требований и ресурсов (job demands–resources model (JD-R)), предполагающее разделение всех характеристик работы на требования к работе и на ресурсы – рабочие и личностные [14], а также используется концепция проактивной мотивации, отражающая опосредующую роль мотивационных аспектов в проактивном рабочем поведении [23].

Целью данного исследования является исследование рабочих и личностных ресурсов, профессиональной мотивации, отношения коллег как предикторов выбора стратегий изменений работы.

В качестве рабочих ресурсов измерялись характеристики дизайна на работы, а в качестве личностных ресурсов: базовая самооценка, психологический капитал, личностные факторы принятия решения, толерантность к неопределенности.

Гипотезы исследования:

1. Рабочие ресурсы, (характеристики дизайна работы), а также личностные ресурсы являются предикторами продуктивных стратегий рабочего поведения, направленных на изменение работы.
2. Внутренняя и внешняя положительная мотивация является предиктором продуктивных изменений работы, а внешняя отрицательная мотивация является предиктором изменения работы «снижение требований».
3. Воспринимаемое отношение коллег к проактивному поведению является предиктором проактивного поведения.
4. Выбор той или иной стратегии изменений работы определяется сочетанием рабочих и личностных ресурсов, мотивации профес-

сиональной деятельности, воспринимаемого отношения к проактивному поведению.

Теоретический анализ исследований изменения работы (job crafting)

Понятие изменения работы (job crafting), предложенное А. Вжесневски и Дж. Э. Даттон, акцентируется на идентичности и личном смысле, а изменение работы [28], основанное на модели JD-R, предполагает поведение, характеризующееся как проактивное преодоление стресса на работе [15, 25]. Выделяют 4 стратегии изменения работы [18, 25]. Стратегии «увеличение структурных ресурсов» и «усложнение рабочих требований» являются продуктивными стратегиями и отражают изменения, направленные на использование персоналом возможностей для развития и стремление к разнообразию и усложнения рабочей деятельности. Стратегию «снижение рабочих требований», отражающее уменьшение сотрудником рабочих требований, когда они превышают его возможности можно отнести к контрпродуктивной стратегии. Стратегия «увеличение социальных ресурсов», направленная на проактивные изменения в социальных аспектах работы может быть как продуктивной, так и контрпродуктивной в зависимости от контекста рабочей деятельности [6].

Изменение работы и рабочие ресурсы (дизайн работы)

Дизайн работы, который в модели JD-R выступает в качестве рабочего ресурса, определяется как «работы, задания и роли, которые структурируются, модифицируются и впоследствии являются фактором организационных результатов, как на уровне группы, так и на индивидуальном уровне» [18, с. 319].

Дизайн работы, является частью рабочего процесса и влияет на эффективность работы, производительность, удовлетворенность трудом и другие аспекты деятельности [6, 22].

Характеристики дизайна работ вносят вклад в предпочтения определенных стратегий изменения работы [4, 7], среди которых выделяют основные группы:

- характеристики задач, отражающие степень независимости, по усмотрению сотрудника планировать работу, принимать решения и выбирать методы выполнения задач;
- характеристики знаний как совокупность компетенций необходимых для выполнения своей работы;

- социальные характеристики отражают возможность получения помощи и информации об успешности от коллег и руководства;
- контекст работы включает в себя особенности рабочих мест с учетом физического комфорта, физиологических и других биологических факторов [18].

Изменение работы и личностные ресурсы

Проактивное рабочее поведение характеризуется проявлением инициативы и постановкой личных целей, может быть энергозатратным и требует определенной уверенности в себе и собственных силах. Интегральные модели личностных ресурсов могут определять проактивное поведение, среди которых выделяют базовое самооценивание (core self-evaluation), включающее оценку своих способностей, контроля и эмоциональной устойчивости, и психологический капитал, включающий надежду, самоэффективность, жизнестойкость, оптимизм [1].

Проактивное поведение связано с определенными рисками и неопределенностью, поскольку сотрудник берет на себя ответственность за результат, что в случае неудачи может оказать негативное влияние на репутацию. Готовность к риску и толерантность к неопределенности, связанные с «процессами личностной саморегуляции в условиях отсутствия устойчивых ориентиров выбора и невозможности применения устоявшихся клише или готовых решений» [2, с. 93], могут нивелировать негативные последствия и способствовать проактивному поведению.

Изменение работы и мотивация

Проактивное поведение предполагает цели, ориентированные на будущее. Внутренняя и внешняя мотивация может управлять проактивным целевыми процессами [23]. Выделяют внешнюю положительную и отрицательную мотивацию, предполагающие внешние факторы мотивации (например, заработная плата, избегание осуждения), а также внутреннюю мотивацию, отражающая удовлетворение от самого процесса рабочей деятельности и стремление быть в ней успешным [8].

Изменение работы и воспринимаемое отношение коллег к проактивному поведению

Негативное отношение коллег к проактивному поведению может сдерживать его проявление у сотрудника с недостаточными рабочи-

ми и личностными ресурсами для противостояния мнению коллег. Согласно исследованию, проведенному Д. Везелер и К. Ниссен, руководители и коллеги положительно оценивают сотрудника, когда он расширяет задачи и негативно, когда сужает границы задач [27]. Позитивное отношение коллег к проактивному поведению предположительно будет способствовать его проявлению.

Изменение работы, профессиональное выгорание и увлеченность

Согласно модели JD-R выгорание является реакцией на стресс, вызванной несоответствием требований к работе и имеющимися ресурсами. При высоких требованиях и недостаточности ресурсов у сотрудника появляется риск профессионального выгорания [12]. Изменение работы является своего рода копинг-стратегией, которая способна оптимизировать требования или же увеличить ресурсы, что будет способствовать различным позитивным характеристикам рабочего процесса [10]. Увлеченность рассматривается как «как независимая, отдельная концепция, которая негативно связана с выгоранием» [12].

Выборка и методы сбора данных

В исследовании приняли участие респонденты, работающие в России (N = 228), 47% мужчин и 53% женщин. Стаж работы 46% респондентов в их профессиональной сфере превышает 10 лет. Сбор данных производился в форме онлайн-опроса. Для сбора данных использовались методики:

1. Дизайн работы исследовался с помощью опросного листа «Дизайн работы» (The Work Design Questionnaire) [21]. Адаптирован Маничевым в 2016 г., включает 77 пунктов, относящихся к 21 характеристике дизайна работы. Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,93. Шкала, характеризующая разнообразие задач, имела неудовлетворительную надежность (α Кронбаха = 0,45). После исключения пункта «На моей работе я выполняю одинаковые задания одним способом» надежность шкалы «разнообразии задач» α Кронбаха = 0,76. Остальные шкалы методики имеют внутреннюю согласованность α Кронбаха больше 0,72.
2. Базовое самооценивание осуществлялось при помощи «Шкалы базового самооценивания» (CSE Scale, Judge, 2003, адапт.: Маничев, Лепехин, Ильина, 2019). Русская версия опросника содержит 10 утверждений и имеет двухфакторную структуру: позитивное и негативное базовое самооценивание. Согласованность

- шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,75, надежность отдельных шкал позитивного и негативного базового самооценивания α Кронбаха = 0,75.
3. Психологический капитал, опросник «Психологический капитал» Беккера в адаптации С. А. Маничева и В. Е. Погребницкой [5], состоит из 4 шкал (самоэффективность, самооценка, оптимистичность, жизнестойкость, всего 16 пунктов. Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,88, отдельные шкалы имеют надежность α Кронбаха больше 0,75.
 4. Исследование толерантности к неопределенности, использовался MSTAT Маклейна в адаптации Е. Н. Осина [2]. Методика содержит 6 шкал: «общий показатель толерантности к неопределенности», «отношение к новизне», «отношение к сложным задачам», «отношение к неопределенным ситуациям», «предпочтение неопределенности», «принятие/избегание неопределенности»; всего 22 утверждения. Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,87. Отдельные шкалы имеют надежность α Кронбаха > 0,70.
 5. Готовность к риску исследовалась с помощью опросного листа «Личностные факторы принятия решения – 21» Т. В. Корниловой [2], содержит 21 утверждение, 2 шкалы: «рациональность» и «готовность к риску». Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,77. Отдельные шкалы имеют внутреннюю согласованность α Кронбаха > 0,72.
 6. Внутренняя и внешняя мотивация, методика «Мотивация профессиональной деятельности» Замфир в модификации А. Реана [8]. Опросник содержит 7 утверждений и 3 шкалы: «внутренняя мотивация», «внешняя положительная мотивация», «внешняя отрицательная мотивация». Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,77. Все шкалы имеют надежность α Кронбаха > 0,72.
 7. Изменение работы, как форма проактивного поведения, русскоязычная версия «job crafting scale» [26]. Опросник состоит из 21 утверждения, характеризующих 4 стратегии изменения работы: «увеличение структурных ресурсов», «усложнение рабочих требований», «снижение рабочих требований», «увеличение социальных ресурсов». Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,88. Отдельные шкалы обладают удовлетворительной надежностью α Кронбаха > 0,78.
 8. Выгорание и увлеченность исследовались при помощи сокращенной версии «Ольденбургского опросника профессионального выгорания» Демерути в адаптации Смирновой [9], состоит

- из 7 утверждений и 2 шкал: «Отстраненность (Disengagement)–Идентификация (Engagement)» и «Истошенность (Exhaustion)–Энергичность (Vigor)». Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,75. Внутренняя согласованность шкалы «Отстраненность–Идентификация» α Кронбаха = 0,73. В связи с неудовлетворительными показателями надежности для конкретной выборки (α Кронбаха = 0,5), шкала «Истошенность–Энергичность» не рассматривалась.
9. Воспринимаемое отношение коллег к проявлению проактивного поведения в форме изменения работы исследовалось при помощи авторского опросника, составленного на основе методики «job crafting scale». Опросник состоит из 20 пунктов. Респондентам предлагается определить по пятибалльной шкале, как, по их мнению, отнеслись бы коллеги к их проявлению проактивного поведения. Диапазон оценочной шкалы от «отрицательно» до «положительно». Согласованность шкалы в данном исследовании α Кронбаха = 0,93.
 10. Методы математико-статистического анализа данных: корреляционный, регрессионный, дисперсионный, моделирование структурными уравнениями (SEM) – при помощи программ IBM SPSS Statistics v. 27 и IBM SPSS AMOS v. 27.

Результаты исследования

Была проведена проверка на нормальное распределение всех шкал и удалены выбросы. После удаления выбросов распределение можно считать близкое к нормальному. Перед построением модели применялся регрессионный анализ для определения ближайших предикторов. В дальнейшем были построены модели стратегий изменения работы при помощи моделирования структурными уравнениями. Ниже представлены модели, на которых отображены наиболее значимые пути и приведены стандартизированные оценки. Все показатели значимы на уровне $p < 0,05$.

Стратегия изменения работы «Увеличение структурных ресурсов» характеризуется проактивным изменением вносимые в рабочие ресурсы для лучшего соответствия себя и окружающей среды. В результате исследования была получена модель предель данной стратегии, представленная на рисунке 1.

Модель показатели соответствия указывают на возможность принятия модели (RMSEA = 0,039 (0; 0,073); CFI = 0,986; $C_{\text{MIN}}/df = 1,34$). Объяснительная доля дисперсии стратегии «увеличения структурных ресурсов» = 0,43.

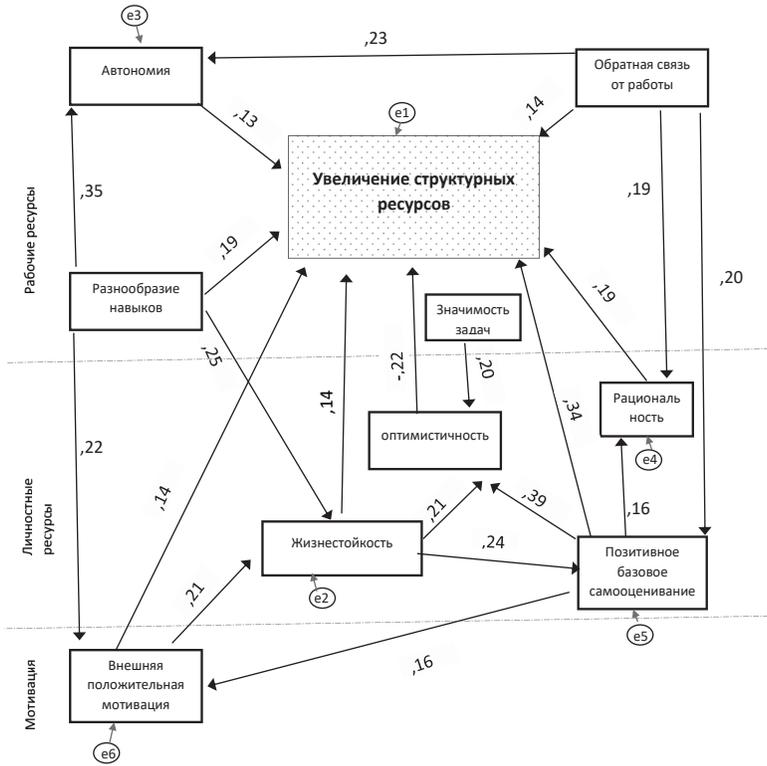


Рис. 1. Модель «Увеличение структурных ресурсов».
 RMSEA = 0,039 (0; 0,073); CFI = 0,986; $C_{MIN}/df = 1,34$

Согласно модели, на предпочтение стратегии «увеличение структурных ресурсов» оказывают небольшой эффект рабочие ресурсы, такие как автономия (0,13), обратная связь от работы (0,14), разнообразие навыков (0,19).

Также в предпочтение стратегии «увеличение структурных ресурсов» вносят позитивный вклад личностные ресурсы: позитивное базовое самооценивание (0,34), рациональность (0,19), жизнестойкость (0,14).

В выборе стратегии изменения работы «увеличение структурных ресурсов» играет роль внешняя положительная мотивация (0,14). К тому же на мотивацию оказывают эффект личностный ресурс – позитивное базовое самооценивание (0,16) – и рабочий ресурс – разнообразие навыков (0,22). Сама внешняя положительная мотивация влияет на жизнестойкость (0,21).

Модель показывает, что сотрудник предпочитает стратегию увеличения структурных ресурсов при наличии личностных ресурсов: устойчивости к стрессовым ситуациям, положительной самооценке, возможности принимать решения при наиболее полной ориентировке. Отрицательный вклад «оптимистичности» на наш взгляд отражает непринятие текущей рабочей ситуации и желание ее изменить, если она не удовлетворяет сотрудника.

Стратегия используется при соответствующих рабочих ресурсах: свободой в планирование работы, способах работы и принятия решения, задач, требующих совокупность различных навыков, обратной связи о своей деятельности, работы, значимой для окружающих и самого сотрудника.

Важно стремление сотрудника к достижению внешних по отношению к содержанию самой деятельности потребностей, таких как увеличение заработной платы, карьерный рост и достижения социального престижа.

Модель стратегии изменения работы «увеличение рабочих требований», направлена на внесение изменений в работу путем ее усложнения (рисунок 2). Показатели соответствия модели ($RMSEA = 0,00$ ($0; 0,079$); $CFI = 1$; $C_{MIN}/df = 0,742$) позволяют принять модель. Объяснительная доля дисперсии стратегии «увеличения социальных ресурсов» = 0,37.

Исходя из полученной модели на предпочтение стратегии «увеличение рабочих требований» влияют рабочие ресурсы: взаимодействие за пределами организации (0,15) и решение проблем (0,31).

Также на стратегию «увеличение рабочих требований» оказывает эффект личностный ресурс – жизнестойкость (0,27). При этом на саму жизнестойкость влияет другой личностный ресурс – толерантность к неопределенности (0,37) – и рабочий ресурс – решение проблем (0,22).

Воспринимаемое отношение коллег к проактивному поведению оказывает эффект на выбор стратегии (0,20). В свою очередь на воспринимаемое отношение коллег в разной степени влияют личностный ресурс – жизнестойкость (0,16) – и рабочий ресурс – решение проблем (0,25).

Модель показывает, что сотрудник будет склонен к проявлению поведения в форме увеличения рабочих требований при обладании определенными личностными ресурсами, содержащими позитивное отношение к неопределенности, умение действовать в неясной ситуации и устойчивость к стрессовым ситуациям; при наличии рабочих ресурсов отражающих необходимость генерации инновационных идей, решение нетривиальных задач, исправление или недопущения

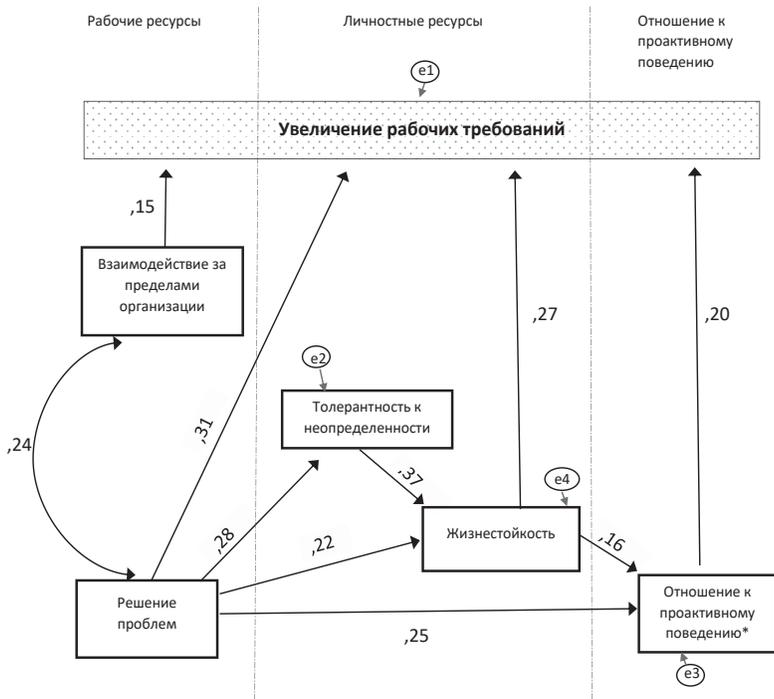


Рис. 2. Модель «Увеличение рабочих требований».

RMSEA=0,00 (0; 0,079); CFI=1; $C_{\text{MIN}}/\text{df}=0,742$; * – здесь и далее отношение к проактивному поведению понимается как воспринимаемое

ошибок, более широкого рабочего окружения, выходящего за рамки организации; при позитивном отношении коллег к проявляемому проактивному поведению сотрудника.

Стратегия изменения работы «Увеличение социальных ресурсов» предполагает проактивное поведение, направленное на установление социальных контактов, поиску обратной связи, поддержки. Модель данной стратегии представлена на рисунке 3. Модель обладает показателями соответствия (RMSEA=0,00 (0; 0,078); CFI=1; $C_{\text{MIN}}/\text{df}=0,587$), допускающих принятие модели. Объяснительная доля дисперсии стратегии «увеличения социальных ресурсов» = 0,28.

На выбор стратегии «увеличение социальных ресурсов» оказывает эффект идентификации (0,21), а также рабочие ресурсы в виде обратной связи от работы (0,19) и сложности задач (0,18). На проактивное поведение в форме увеличения социальных ресурсов также оказывают влияние внешняя отрицательная мотивация (0,18) и вос-

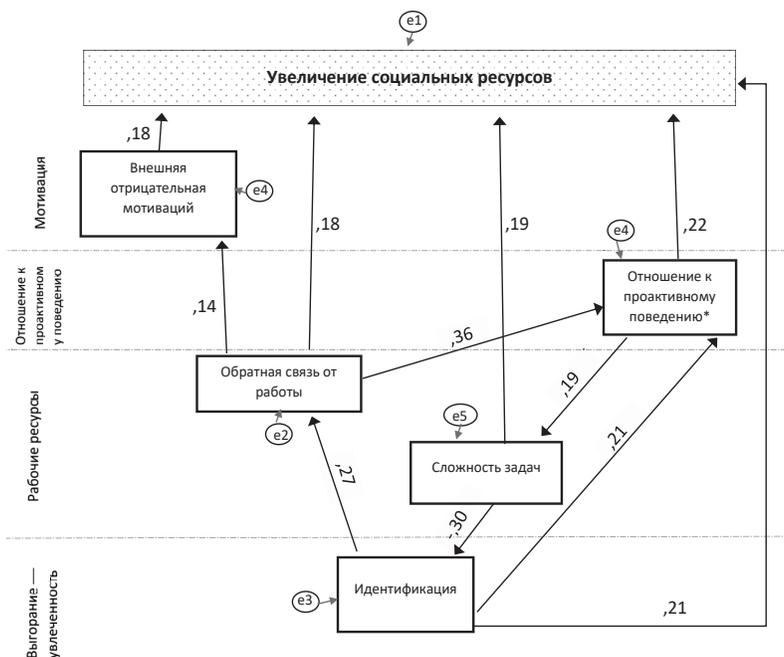


Рис. 3. Модель «Увеличение социальных ресурсов». RMSEA = 0,00 (0; 0,078); CFI = 1; $C_{\text{MIN}}/df = 0,587$

принимаемое отношение коллег к проактивному поведению (0,22). Обратная связь от работы оказывает влияние на воспринимаемое отношение к проактивному поведению (0,35), а также имеется небольшой эффект на внешнюю отрицательную мотивацию (0,14).

Личностные ресурсы не выявлены как предикторы стратегии «увеличение социальных ресурсов», что согласуется с проведенным ранее исследованием (Н. Н. Лепехин, О. Н. Ильина).

Модель показывает, что сотрудник будет вероятно будет прибегать к стратегии «увеличение социальных ресурсов» при невозможности или нежелании вовлекаться в решение сложных задач, но при положительном отношении коллег к оказанию помощи и поддержке, с целью избегания критики, неприятностей и возможных наказаний.

Деструктивное проактивное поведение заключается в стратегии «Снижение рабочих требований». Стратегия изменения работы представлена на рисунке 4. Модель имеет показатели соответствия, позволяющие принять модель (RMSEA = 0,00 (0; 0,067); CFI = 1; $C_{\text{MIN}}/$

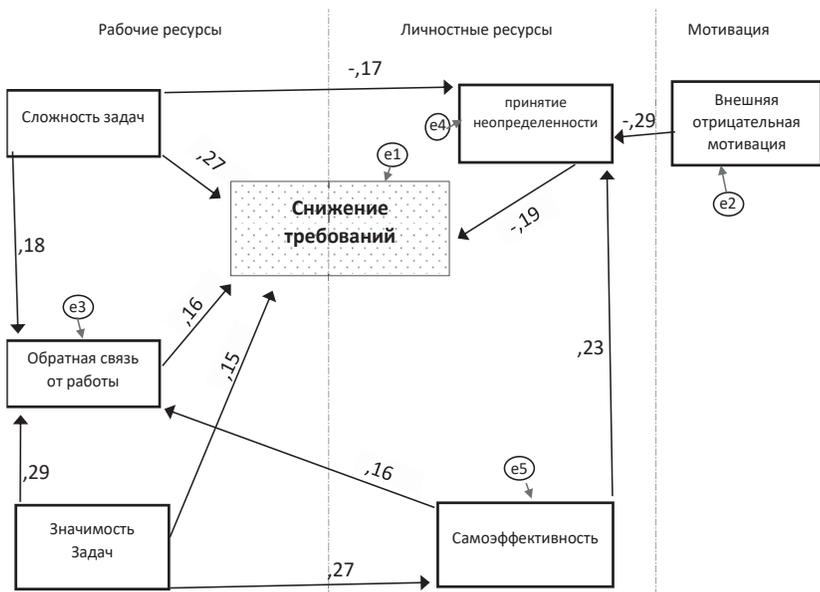


Рис. 4. Модель «Уменьшение требований».
 RMSEA=0,00 (0; 0,067); CFI=1; $C_{\text{MIN}}/df=0,864$

$df=0,864$). Объяснительная доля дисперсии стратегии «уменьшение требований» = 0,19.

На стратегию изменения работы «снижение требований» влияют рабочие ресурсы: сложность задач (0,27), значимость задач (0,15) и обратная связь от работы (0,16). В предпочтение данной стратегии играют значимую роль личностные и мотивационные характеристики: принятие неопределенности (−0,19) и внешняя отрицательная мотивация (−0,29), и таким образом опасение неудачи в работе приводит к стратегии «снижение требований».

Модель показывает, что непродуктивное проактивное поведение в форме снижение требования при наличии личностных характеристик, отражающих высокий уровень избегания неопределенных ситуаций и их непринятие, страх неудачи, при наличие сложных задач и трудностей в их выполнение и значимости обратной связи ведет к стремление сотрудника избегать трудностей, сложных заданий и возможных неприятностей. Можно заключить, что сложность и значимость задач, недостаток личностных ресурсов на фоне внешней отрицательной мотивации, определяют стратегию изменения работ «снижение рабочих ресурсов».

Выводы

В целом можно заключить, что на продуктивное проактивное поведение в форме «увеличения структурных ресурсов» и «увеличение рабочих требований» оказывают влияние личностные ресурсы, поддерживающие характеристики дизайнера работы, внешняя положительная мотивация и положительное отношение коллег к проактивному поведению.

Проактивное поведение «увеличение социальных ресурсов» возникает как компенсаторный ответ на невозможность, выгорание, нежелание вовлекаться в решение сложных задач, при наличии положительного отношения коллег к оказанию помощи и поддержки, с целью избегания критики, неприятностей и возможных наказаний.

Непродуктивное поведение «снижение рабочих требований» возникает при наличии значимых, сложных задач, важности обратной связи, внешней отрицательной мотивации при отсутствии личностных ресурсов (самооценки и психологического капитала), что позволяет интерпретировать его как защитное поведение.

Таким образом, определенные сочетания ресурсов дизайнера работы, имеющихся личностных ресурсов, характера мотивации профессиональной деятельности, отношения коллег к проактивному поведению определяют выбор той или иной стратегии изменения работы.

Ограничения исследования

Исследование имеет ряд ограничений. Сбор данных проводился в форме онлайн-опроса сбора данных, которому свойственно невозможности проверки фактических данных. В приведенной части исследования не проводились различия по профессиональной сфере, стажу, уровню образования и форме работы (дистанционно, очно), что требует дополнительного изучения. В связи с неудовлетворительными показателями надежности для исследуемой выборки шкалы «Истощенность—Энергичность» (α Кронбаха = 0,5) и дальнейшего ее исключения из исследования, изучение выгорания и вовлеченности как antecedента и следствия проактивного рабочего поведения нельзя считать достаточным, что требует дополнительного исследования.

Заключение

В статье описаны модели предикторов различных стратегий изменения работы, которые отражают вклад характеристик дизайнера работы, личностных ресурсов, мотивации профессиональной деятель-

ности, отношения коллег как antecedентов проактивного рабочего поведения. Результаты исследования показывают, что различные сочетания этих antecedентов могут предсказывать различные стратегии изменения работы. Для дальнейшего подтверждения и увеличения доли объяснительной дисперсии необходимы дополнительные исследования.

Литература

1. Иванова Т. Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия: дис. ... канд. пед. наук. М., 2016.
2. Корнилова Т. В., Чумакова М. А. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера // Экспериментальная психология. 2014. Т. 7. № 1. С. 92–110.
3. Леонтьев Д. А., Осин Е. Н., Луковицкая Е. Г. Диагностика толерантности к неопределенности. М.: Смысл, 2016.
4. Лепехин Н. Н., Ильина О. Н. Личностные и организационные предикторы стратегий изменений в работе // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2019. Т. 1. № 90. С. 23–30.
5. Маничев С. А., Погребницкая В. Е. Опросник «Психологический капитал» А. Беккера: адаптация на русскоязычной выборке // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. Вып. 8. С. 489–500.
6. Маничев С. А. Современные модели дизайна работы: проактивное поведение // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 93–114.
7. Маничева Л. Г., Маничев С. А. Изменения в работе (job crafting) как средство профессионального развития // Петербургский психологический журнал. 2014. № 7. С. 57–79.
8. Реан А. А. Психология личности. СПб.: Питер, 2013.
9. Смирнова А. Ю. Ольденбургский опросник профессионального выгорания: диагностика изменения психического состояния субъекта труда по континууму увлеченность работой – профессиональное выгорание // Известия Саратовского университета. Сер. «Философия. Психология. Педагогика». 2017. Т. 17. № 2. С. 211–218. doi: 10.18500/1819-7671-2017-17-2-211-218.

10. Старченкова Е. С. Феномен проактивного совладающего поведения в психологии профессионального здоровья (на англ. яз) // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 156–183. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>.
11. Kim H., Im J., Qu H., Nam-Koong J. Antecedent and consequences of job crafting: An organizational level approach // International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2018. V. 30. № 3. P. 1863–1881. doi: 10.1108/IJCHM-01-2017-0040.
12. Bakker A. B., Demerouti E., Sanz-Vergel A. I. Burnout and work engagement: The JD-R approach // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2014. V. 1. P. 389–411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235.
13. Bakker A. B. Job crafting among health care professionals: The role of work engagement // Journal of Nursing Management. 2018. V. 26. № 3. P. 321–331. doi: 10.1111/jonm.12551.
14. Bakker A. B., Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward // Journal of Occupational Health Psychology. 2017. V. 22. № 3. P. 273–285. doi: 10.1037/ocp0000056.
15. Petrou P., Demerouti E., Peeters M. C., Schaufeli W. B., Hetland J. Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement // Journal of Organizational Behavior. 2012. V. 33. № 8. P. 1120–1141. doi: 10.1002/job.1783.
16. Crant J. M. Proactive behavior in organizations // Journal of Management. 2000. V. 26. № 3. P. 436. doi: 10.1016/S0149-2063(00)00044-1.
17. Curcuruto M., Griffin M. A. Prosocial and proactive “safety citizenship behavior” (SCB): The mediating role of affective commitment and psychological ownership // Safety Science. 2018. № 104. P. 29–38. doi: 10.1016/j.ssci.2017.12.010.
18. Grant A. M., Parker S. K. Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives // The Academy of Management Annals. 2009. V. 3. № 1. P. 317–375. doi: 10.1080/19416520903047327.
19. Tims M., Bakker A. B., Derks D., Van Rhenen W. Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance // Group & Organization Management. 2013. V. 38. № 4. P. 427–454. doi: 10.1016/j.ssci.2017.12.010.
20. Li A., Wang H., Johnson R. E. Empirical analysis of shared leadership promotion and team creativity: An adaptive leadership perspective // Journal of Organizational Behavior. 2020. № 41. P. 405–423. doi: 10.1002/job.2437.
21. Morgeson F. P., Humphrey S. E. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job

- design and the nature of work // *Journal of Applied Psychology*. 2006. V. 91. № 6. P. 1321–1339. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1321.
22. Parker S. K., Morgeson F. P., Johns G. One hundred years of work design research: Looking back and looking forward // *Journal of Applied Psychology*. 2017. V. 102 № 3. P. 403–420. doi: 10.1037/apl0000106.
 23. Parker S. K., Bindl U. K., Strauss K. Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation // *Journal of Management*. 2010. V. 36. № 4. P. 827–856. doi: 10.1177/0149206310363732.
 24. Wihler A., Blickle G., Ellen B. P. III, Hochwarter W. A., Ferris G. R. Personal initiative and job performance evaluations: Role of political skill in opportunity recognition and capitalization // *Journal of Management*. 2017. V. 43. № 5. P. 1388–1420. doi: 10.1177/0149206314552451.
 25. Tims M., Bakker A. B. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign // *South African Journal of Industrial Psychology*. 2010. № 36. P. 1–9. doi: 10.4102/sajip.v36i2.841.
 26. Tims M., Bakker A. B., Derks D. Development and validation of the job crafting scale // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. V. 80. P. 173–186. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.009.
 27. Weseler D., Niessen C. How job crafting relates to task performance // *Journal of Managerial Psychology*. 2016. V. 31. № 3. P. 672–685. doi: 10.1108/JMP-09-2014-0269.
 28. Wrzesniewski A., Dutton J. E. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work // *Academy of Management Review*. 2001. № 25. P. 179–201. doi: 10.2307/259118.

Antecedents of job crafting strategy choices

N. N. Lepekhin, O. N. Ilyina

St Petersburg State University, St Petersburg, Russia,
n.lepehin@spbu.ru, moyapochtaoi@mail.ru

The article presents the results of a study focusing on a determining of Job Crafting predictors. Respondents working in Russia took part in the study (N=228). Personal resources (Psychological Capital, Core self-evaluations, Tolerance of Uncertainty, Risk Tolerance), job resources, professional activity's motivation, colleagues' attitude to proactive behaviour, professional burnout and engagement were measured according to the JD-R concept. Using the structural equations modelling method, models of “Increasing Structural Job Resources”, “Increasing Challenging Job demands”, “Increasing Social Job Resources”, “Decreasing Job Demands” were designed containing different combinations of organisational and personal characteristics and reflecting a predetermined choice of different job crafting strategies.

“Increasing Structural Job Resources” strategy relies on personal resources, job design resources as well as external positive motivation. “Increasing Challenging Job demands” strategy relies on personal resources, job design resources and employee’s perception of colleagues’ attitude to proactive behaviour. The choice of non-productive “Decreasing Job Demands” strategy stems from lack of personal resources amid external negative motivation.

Keywords: proactive behavior, Job Crafting, work design, personal resources, attitude to proactive behaviour, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

Перспективы внедрения «бирюзовых» технологий управления в систему социозащитных учреждений

С. А. Маскалянова

*ФГБОУ ВО «ЛГПУ им. П. П. Семенова-Тян-Шанского», г. Липецк, Россия,
sveta.feya@gmail.com*

В статье рассматривается проблема внедрения «бирюзовых» технологий управления в систему социозащитных учреждений с учетом потребностей социума и модернизации профессиональной деятельности. Выявляются условия внедрения «бирюзовых» технологий управления в систему социозащитных учреждений, а также анализируются специальные профессионально-личностные компетенции, необходимые социальным работникам для работы в условиях «бирюзовых» технологий. На основе проведенного анализа разработан психологический портрет специалистов социозащитной сферы, обладающих высоким уровнем профессиональной компетентности и готовностью к работе в новых условиях.

Ключевые слова: социозащитные учреждения, социальные работники, «бирюзовые» технологии управления, профессионально значимые личностные качества.

В современных условиях социальная сфера становится стратегически важным направлением жизнедеятельности российского общества. Значение социозащитных учреждений и социальных служб различной направленности в поддержании стабильности в обществе и преодолении многих социальных проблем в настоящее время оценено на государственном уровне. Социальная работа сегодня – это важный институт, способствующий укреплению социальных отношений и предотвращению социальных конфликтов. Поэтому вопрос подготовки кадров социальной сферы имеет особое значение. Все более значимую роль приобретает не только предметный профессиональный уровень подготовки специалиста, но и уровень его

личностного развития как важнейшей части общепрофессиональной культуры и фактора эффективности профессиональной деятельности. Это особенно актуально в современных условиях, когда все большее распространение получают принципиально новые подходы к системе организации социальной сферы и функционированию социальных служб и социозащитных учреждений. Одним из таких подходов, предполагающих особую систему построения профессиональных взаимоотношений внутри организации, является так называемая «бирюзовая» модель управления. В современных условиях цифровизации и оптимизации профессиональной деятельности данная модель управления становится все более актуальной и востребованной не только в бизнесе, но и в социальной сфере. Ее популярность во многом обусловлена характерными для нее идеями гуманизма, толерантности и взаимоуважения [12].

Впервые понятие «бирюзовое» управление было предложено бизнес-консультантом Ф. Лалу в 2014 году. Тем не менее, внедрение этого принципа в систему управления организациями началось еще с середины 20 века. И если тогда это касалось бизнес-компаний, то сегодня «бирюзовые» технологии активно проникают и в другие сферы. В сущности Ф. Лалу не придумал ничего нового: он лишь обобщил тот опыт применения управленческих моделей, который существовал на протяжении многих лет в различных странах. Согласно его концепции все организации можно разделить на цвета в зависимости от типа управления. Например, красный цвет соответствует самой импульсивной и неорганизованной, зеленый — осознанной организации с социальной ответственностью, бирюзовый — организациям с эволюционным уровнем развития. «Бирюзовые» организации характеризуются принципиально новым подходом к организации рабочего процесса, взаимоотношениями внутри коллектива, распределением рабочих обязанностей и, самое главное, философией. Классифицируя управленческие модели, Ф. Лалу сделал акцент именно на «бирюзовой» модели управления, поскольку, по его мнению, она не просто жизнеспособна и эффективна в современных условиях, но и наиболее перспективна на данном этапе развития общества. «Бирюзовое» управление — это стиль управления компаний, где нет вертикальной иерархии и классического типа руководителей. Сотрудники сами организуют рабочий процесс так, чтобы компания достигала нужных целей. Бирюзовые компании часто называют «организациями будущего»: в них нет жесткого руководства, а в коллективе, организованном на демократических началах, работают не наемные сотрудники, а полноправные участники рабочего процесса, объединенные общей идеей и стремящиеся к достиже-

нию одной цели. По сути это пример модели управления на основе сотрудничества, соучастия и холакратии [11].

«Бирюзовая» модель управления считается эволюционной, поскольку она базируется на принципах эволюционной цели, целостности и самоуправления. Рассмотрим их подробнее. Понятие эволюционной цели близко к понятию «миссия», хотя и несколько шире его. Эволюционная цель в данном случае направлена не на повышение доходов компании или создание известного бренда, хотя это и допустимо как сопутствующие цели, а на реализацию определенной идеи. В качестве такой идеи может выступать улучшение качества жизни людей, поддержка окружающего мира или какого-то сообщества и даже помощь целому государству. Отличительной особенностью «бирюзовых» организаций является то, что они работают ради высоких целей, которые зачастую важнее самой организации, в то время как компании с традиционной системой управления – ради бизнес-нужд и обогащения.

Следующий принцип, характерный для «бирюзового» управления – это принцип целостности. Данный принцип предполагает, что человек – это самостоятельная личность со своим потенциалом и потребностями. В такой компании сотрудников рассматривают не как ресурс или винтик в механизме, а как часть общего профессионального успеха. В сравнении с живой природой «бирюзовая» компания представляет собой как бы единый организм, где каждый работник является важнейшим органом. Поэтому все правила, рекомендации или запреты появляются только по общей инициативе, а не сверху.

Принцип самоуправления предполагает, что в «бирюзовой» организации отсутствует классическая вертикаль власти: начальники не отдают распоряжений, а у подчиненных есть свобода, чтобы проявить себя. Сотрудники самостоятельно ставят себе задачи и несут за это ответственность. Жесткий контроль над работой извне отсутствует, но есть обратная связь с командой.

Таким образом, организации бирюзового уровня являются организациями нового типа, характеризующиеся определенными ценностями, востребованными обществом и людьми. Полное и качественное удовлетворение этих ценностей в рамках миссии организации обеспечивает постоянную востребованность их услуг, что естественным образом приводит к росту как экономических, так и иных показателей деятельности. Во многих странах существует опыт успешного функционирования «бирюзовых» организаций, а «бирюзовая» модель управления все чаще признается одной из самых перспективных [2]. Однако возникает вопрос о возможности и целесообразности при-

менения этой модели в российских условиях. Практика показывает, что в России опыт применения так называемых «бирюзовых» технологий управления пока еще не очень большой, однако он распространяется не только на бизнес-структуры, но и социальную сферу. Ввиду активного развития за последние десятилетия института социальной работы представляется целесообразным рассмотреть возможности и перспективы внедрения данных технологий в систему социозащитных учреждений. Несмотря на недостаточную теоретическую и практическую разработанность этого вопроса, в ряде регионов России уже нарабатан некоторый опыт применения этих технологий в системе социальной работы. Во многом это обусловлено тем, что принципы «бирюзового» управления гармонично согласуются с принципами функционирования социальных служб и учреждений, для которых эволюционной идеей является идея социальной помощи и поддержки нуждающихся слоев населения.

Важно подчеркнуть, что основой существования бирюзовых организаций и их движущей силой является наличие в них сотрудников, обладающих определенными качествами или компетенциями, потенциал которых максимально раскрыт и согласован с целями организации [4]. Согласно иерархии потребностей А. Маслоу, такие сотрудники относятся к самоактуализированным людям, что соответствует наивысшему уровню в иерархии удовлетворения человеческих потребностей. Самоактуализация по А. Маслоу означает полное использование своих талантов и способностей, своего личностного потенциала, который направлен на реализацию предназначения человека.

Для «бирюзовых» организаций самоактуализация означает использование самых сильных сторон каждого из своих сотрудников, что в конечном счете существенно увеличивает общий (суммарный) потенциал трудового коллектива и возможности организации в целом. В таких организациях работа является местом радостного самовыражения, а коллеги — товарищами по достижению осмысленной цели [8]. Рабочее место человека в бирюзовых организациях становится его местом силы, где он может максимально полно раскрыть свой потенциал и в ходе его реализации черпать вдохновение для своей трудовой деятельности.

В целом, если проанализировать отношения сотрудников с предприятием в организациях «бирюзового» уровня (а если смотреть шире, то во всех эффективных организациях), станет очевидным, что независимо от вида деятельности и организационной структуры все они обладают одним общим признаком — в них интересы и цели сотрудников максимально совпадают и гармонизируются с целями

и задачами организации [5]. Это в полной мере соотносится с принципами деятельности социозащитных учреждений и организаций, назначением которых является помощь людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию. Среди работников социозащитных учреждений не должно быть случайных людей, не осознающих этические аспекты социальной работы как профессиональной деятельности и не пропустивших их через себя. Социальная работа – это особый гуманистический вид деятельности, где не только технологический компонент, включающий в себя профессиональные знания, умения и навыки, определяет эффективность достижения профессиональных целей, но и этический компонент, включающий в себя знание профессиональной этики, а также профессионально значимые личностные качества, всячески способствует этому и является важным условием профессиональной компетентности.

Социальным работникам в своей деятельности приходится сталкиваться с различными негативными проявлениями общественных отношений в сфере «человек–человек». Поэтому и требования, предъявляемые к профессионалам, чрезвычайно велики [7]. Одним из таких требований является высокий уровень развития моральных качеств социального работника, поскольку только они дают ему право общения с человеком, попавшим в беду, и предполагают способность правильно понимать другого человека и тактично ему помогать. Социальный работник и его клиент встречаются в самые тяжелые моменты жизни клиента. Само обращение в социальную службу для человека является своего рода испытанием, поскольку означает не только появление или возрождение надежды на благополучное разрешение проблемы, но и признание собственной несостоятельности, что всегда является для личности признанием тягостным. В этом случае от профессионально значимых, в первую очередь нравственных качеств социального работника зависит, сможет ли его клиент преодолеть неверие в самого себя и свои силы, обретет ли уверенность себе, сохранит ли чувство собственного достоинства и уважение со стороны.

Не меньшее значение для эффективности профессиональной деятельности специалистов социозащитных учреждений имеют коммуникативные качества, а также эмоциональные и социально-перцептивные свойства личности [9].

Все эти качества личности социального работника во многом определяют успешность его взаимодействия с клиентом и являются необходимым условием его профессиональной пригодности. Формирование профессионально значимых личностных качеств, особенно имеющих морально-нравственную направленность, происходит

путем усвоения духовных ценностей общества и профессии, превращения их в процессе деятельности в убеждения и потребности. Эти качества личности социального работника, проявленные им по отношению к клиенту, его окружению и всему обществу, способствуют повышению уровня общественной нравственности и тем самым – решению ряда социальных проблем [10].

Таким образом, неустранимость из социальной работы человеческого фактора обязывает социального работника проецировать его личностные качества в этическое измерение. Медицинские работники часто повторяют фразу: «Если больному не стало легче после разговора с врачом, то это не врач». Это положение в полной мере можно отнести и к социальному работнику.

Личность социального работника целостна. Те качества, которых требует от специалиста профессиональная деятельность, не исчезают за пределами учреждения социальной сферы, они присутствуют в его поведении и действиях постоянно, в любых ситуациях и отношениях, формируя в общественном мнении облик социального работника как высоконравственной личности.

Все это позволяет сделать вывод, что социальная работа – это глубоко гуманная профессия, и ее представители должны владеть не только технологическими аспектами своей профессии, но и иметь определенный профессионально-личностный облик, характеризующий его и как профессионала, и как личность [3].

Таким образом, определяя условия внедрения «бирюзовых» технологий управления в систему социозащитных учреждений, следует выделить следующие:

1. Специалисты социозащитных учреждений должны не только обладать определенными профессионально значимыми личностными качествами, необходимыми для решения профессиональных задач социальной работы как особого гуманистического вида деятельности, но и соотносить их с такими качествами и свойствами личности, которые будут востребованы в организациях, функционирующих на принципах «бирюзового» управления.
2. Цели и интересы сотрудников должны максимально соотноситься с целями организации.

С учетом этих условий представляется возможным активное внедрение технологий «бирюзового» управления не только в сферу бизнеса, но и в социальную сферу, в частности в сферу социальной работы.

Однако, несмотря на несомненные достоинства технологий «бирюзового» управления и принципиальную возможность их внед-

рения в систему социозащитных учреждений, существуют и определенные трудности обеспечения этого процесса. Эти трудности связаны с повышением требований к профессиональной компетентности сотрудников и необходимостью освоения специальных профессиональных компетенций, обеспечивающих готовность к работе в принципиально новых условиях и включающих в себя более сложный набор необходимых личностных качеств, способствующих полной самоактуализации личности в процессе профессиональной социализации. Проведенный анализ позволил выделить следующие компетенции: способность (умение) устанавливать и поддерживать позитивный коммуникативный контакт, способность (умение) к контролю и регуляции собственных эмоциональных проявлений, готовность к соблюдению моральных нормативов и правил в сфере социального взаимодействия, способность (умение) налаживать конструктивное поведение и взаимодействие с человеком.

Каждая из этих компетенций включает в себя определенные качества и свойства личности, наличие или отсутствие которых определяет степень сформированности данных компетенций и выражает готовность к работе в условиях «бирюзового» управления. Рассмотрим их подробнее.

Способность (умение) устанавливать и поддерживать позитивный коммуникативный контакт предполагает наличие коммуникативной толерантности, коммуникативного контроля, коммуникативности, отсутствие негативных коммуникативных установок и конфликтности [1].

Способность (умение) к контролю и регуляции собственных эмоциональных проявлений свидетельствует о нормальном психическом развитии социального работника. Как правило, специалисты с развитой эмоциональной сферой характеризуются высоким уровнем нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, адекватной самооценкой и реальным восприятием действительности, способностью противостоять профессиональным стрессам (стрессоустойчивостью), развитой эмпатией. У них отсутствуют нервно-психические патологии, в частности ярко-выраженные астенические и психопатические реакции и состояния, при которых невозможно успешное решение профессиональных задач в условиях «бирюзовых» организаций.

Готовность к соблюдению моральных нормативов и правил в сфере социального взаимодействия предполагает высокий уровень развития нравственной сферы личности (моральной нормативности), которая включает в себя совокупность нравственных качеств и обеспечивает способность адекватно воспринимать ин-

дивидом предлагаемую для него определенную социальную роль, то есть сочетать без ущерба для себя свои морально-нравственные нормы, нормы социума и отношение к требованиям непосредственного социального окружения, а также реально оценивать свою роль в коллективе. В целом данная компетенция выражается в ориентации социального работника на соблюдение общепринятых норм поведения и наличии таких профессионально значимых нравственных качеств личности, как: доброта, любовь к людям, совесть, тактичность, честность, справедливость, объективность, самокритичность, стремление к самосовершенствованию.

Способность (умение) налаживать конструктивное поведение и взаимодействие с человеком отражает сформированность адаптивных способностей личности (высокую адаптивность), что предполагает: развитые коммуникативные способности, нервно-психическую устойчивость и поведенческую регуляцию, моральную нормативность.

Интегрируя все предыдущие компетенции, данная компетенция позволяет оценить общую готовность социального работника к работе в организациях «бирюзового» типа.

Таким образом, требования, предъявляемые к специалистам социозащитных учреждений, функционирующих на принципах «бирюзового» управления, чрезвычайно высоки, поскольку интегрируют в себя свойства и качества личности, обусловленные как этическими требованиями профессии, так и принципами деятельности непосредственно «бирюзовых» организаций. Липецкий опыт внедрения данной модели управления в систему социальных служб показал необходимость предварительной диагностической и последующей коррекционной работы, направленной на повышение уровня сформированности выявленных компетенций у специалистов.

По нашему мнению, основным инструментом для диагностики всех исследуемых компетенций можно рассматривать многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность», разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным (1993). Он предназначен для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Опросник принят в качестве стандартизированной методики и рекомендуется к использованию для решения задач профессионального психологического отбора, психологического сопровождения учебной и профессиональной деятельности. Результаты тестирования по МЛО могут быть интерпретированы от простейших суждений («годен—не годен») в том слу-

чае, если выявлен высокий уровень дезадаптационных нарушений преимущественно астенических и психотических реакций и состояний, что создает препятствия для работы в организациях «бирюзового» типа до подробной личностной характеристики, позволяющей оценить потенциал индивида для работы в подобных организациях. Опросник состоит из 165 вопросов и имеет 4-е структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объёма и характера: о типологических характеристиках личности, акцентуациях характера, дезадаптационных нарушениях (астенических и психотических реакциях и состояниях), поведенческой регуляции, коммуникативном потенциале, моральной нормативности, личностном адаптационном потенциале [6].

Таким образом, шкалы опросника дают достаточно полную информацию о развитии исследуемых компетенций, но могут дополняться такими диагностическими инструментами, как:

- Тест на оценку самоконтроля в общении по М. Снайдеру.
- Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко.

По результатам проведенного исследования профессионально-личностных особенностей специалистов социозащитных учреждений Липецкой области с целью выявления их готовности к работе в условиях «бирюзовых» технологий с использованием данного инструментария было выявлено три уровня сформированности рассматриваемых компетенций: высокий, средний и низкий. Охарактеризуем их.

Специалист с высоким уровнем имеет развитые коммуникативные способности, способен к быстрому установлению контактов с окружающими, неконфликтен, может варьировать своим поведением в зависимости от ситуации. Кроме того, в действиях и в совместном общении возможно согласование в выражении эмоций по разным экспрессивным каналам. Поведение достаточно контролируемо, проявляется экстравертированность, чаще всего он испытывает удовольствие от коммуникации. Специалист характеризуется высоким уровнем поведенческой регуляции, обладает нервно-психической устойчивостью, высокой адекватной самооценкой, обусловленной мотивацией достижения высоких результатов, а также способен к адекватному восприятию действительности, чуткому восприятию эмоциональных и поведенческих проявлений окружающих. Такие личности характеризуются успешной социализацией, адекватной оценкой своей роли в коллективе. У них имеет место общая ориентация на соблюдение общепринятых норм поведения, сам процесс социализации в условиях изменений социальных условий

проходит без осложнений. Как правило, поведение у них стабильно-сдержанное: нет предрасположенности к асоциальным срывам и проявлению агрессивности и конфликтности. В целом наблюдаются хорошо развитые адаптационные способности, которые выражаются в способности достаточно легко адаптироваться к новым условиям деятельности, быстро «входить» в новый коллектив, легко и адекватно ориентироваться в ситуации, легко принимать любую социальную роль, гибко реагировать на изменение социальной ситуации, хорошо чувствовать ее и быстро вырабатывать в ней стратегию своего поведения и социализации, быть бесконфликтным в поведении и иметь высокую эмоциональную устойчивость.

У таких специалистов функциональное состояние в период адаптации остается в пределах нормы, сохраняется высокая работоспособность. В поведении проявляется высокий социальный самоконтроль. Они способны предвидеть впечатление, которое производят на окружающих, контролируют себя и свои действия согласно ситуации. Имеет место способность управлять выражением своих эмоций. Вместе с тем у них затруднена спонтанность, а также свойственна чрезмерная озабоченность социальной пригодностью, чувствительность к экспрессивному поведению других и использование его в качестве руководства по управлению собственной экспрессией. В то же время развита способность избегать непрогнозируемых ситуаций, эффектно контролируя свое поведение и без труда создавая у окружающих нужное впечатление о себе. Свойственна позиция: «Я такой, какой я есть в данный момент». Проявляется способность учитывать собственное внутреннее состояние, свои установки и предрасположенности.

Несколько иначе выглядят специалисты, имеющие средний уровень сформированности рассматриваемых компетенций.

У них возможны затруднения в построении контактов с окружающими, проявления импульсивности. Имеет место слабо-выраженная, но устойчивая тенденция к агрессивному поведению, возможны проявления конфликтности и неспособность в достаточной степени варьировать своим поведением в зависимости от социальной ситуации. Кроме того, в действиях и в совместном общении присутствует рассогласование в выражении эмоций по разным экспрессивным каналам: например, выражение лица может свидетельствовать об одном эмоциональном состоянии, а голос — о другом. В целом, в поведении присутствует недостаточно выраженная озабоченность социальной пригодностью своего поведения, возможно проявление чувствительности к экспрессивному поведению других и использование его в качестве руководства по управлению собственной экспрессией.

В большинстве ситуаций имеет место психическая и поведенческая устойчивость, но в некоторых субъективно-значимых ситуациях, связанных с личностными ценностными предпочтениями, в поведении возможны эмоциональные срывы, а самооценка и восприятие действительности хотя и адекватны, но имеют тенденцию к снижению. Всё это свидетельствует о недостаточно высокой поведенческой регуляции. У таких специалистов присутствует склонность недостаточно чутко воспринимать эмоциональные и поведенческие проявления окружающих, однако делаются попытки постоянно в своем поведении ориентироваться на них, чаще в тех ситуациях, когда нет однозначного понимания, как поступить. Возможны некоторые затруднения при вхождении в любую социальную роль, не всегда человек может достаточно гибко реагировать на изменение ситуации, не всегда хорошо чувствует ее. Тем не менее, он способен предвидеть впечатление, производимое на окружающих, делает попытки следить за собой и контролировать свои действия. Имеется тенденция к спонтанному поведению (теряется при установлении социальных контактов, не получается прогнозировать свое поведение в конкретной ситуации), а также к неправильному выражению своих эмоций.

Уровень социализации также ниже, чем у представителей первой группы, что свидетельствует о проявлениях неадекватно заниженной самооценки своего места и роли в коллективе, ярко выраженной тенденции к проявлению стремления не соблюдать общепринятые нормы поведения, создавая для себя удобную социальную ситуацию. Поскольку адаптационные способности у таких личностей находятся не на самом высоком уровне, то могут наблюдаться слабовыраженные диффузные признаки некоторых акцентуаций характера, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности.

Эффективность адаптации во многом зависит от внешних условий среды. Имеет место достаточно невысокая эмоциональная устойчивость, которая характеризуется несдержанностью в своих эмоциональных проявлениях. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено. Несмотря на это, такие специалисты способны в своем поведении считаться с окружающими людьми, входить в их положение. Однако при включении в новую социальную ситуацию, возможны проявления недостаточно четко продуманных требований, которые предъявляются в различных социальных ситуациях к собственному поведению. В изменяющихся или неопределенных условиях требуется доминирующий контроль извне. Могут возникать трудности при эффективном самоконтроле своего поведения.

Совершенно иной психологический портрет имеют специалисты с низким уровнем сформированности рассматриваемых компетенций.

У таких личностей несформированы коммуникативные способности, возникают трудности в построении социальных контактов с окружающими, имеет место частое проявление в поведении агрессивности, повышенной конфликтности. В отношениях с окружающими присутствует чрезмерная прямолинейность, а также отсутствует желание изменяться в зависимости от ситуаций, что создает проблемы в установлении коммуникативных контактов.

Поведенческая регуляция у таких специалистов выражена слабо, имеет место определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствуют как адекватная самооценка и адекватное восприятие действительности, так и способность контролировать и регулировать свое поведение, управлять своими эмоциями. Наблюдаются трудности при вхождении в социальную роль, отсутствует способность гибко реагировать на изменения социальной ситуации, нередко проявления аффективных реакций, а также присутствуют постоянные импульсивные и устойчиво-агрессивные формы поведения, возможны регулярные проявления конфликтности.

Такие личности характеризуются неадекватной оценкой своего места и роли в коллективе, у них отсутствует стремление соблюдать общепринятые нормы поведения, адаптационные способности неразвиты, налицо признаки явных акцентуаций характера и некоторые признаки психопатий. Психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное.

Выводы

Проведенный анализ позволил сделать вывод, что для работы в условиях «бирюзовых» организаций специалистам социозащитных учреждений предпочтительней иметь высокий уровень рассматриваемых компетенций. Средний уровень является допустимым с определенными психологическими рекомендациями в целях повышения эффективности их деятельности и, соответственно, снижения уровня внешнего контроля. Для этого может быть рекомендована тренинговая работа по таким направлениям, как: «стрессоустойчивость», «тренинг целеполагания и постановки задачи», «управление эмоциями», «тренинг межличностного общения и взаимодействия», «управление конфликтами», «тренинг мотивации», «тайм-менеджмент», «эмоциональное выгорание».

Безусловно, низкий уровень сформированности рассматриваемых компетенций является однозначным препятствием для рабо-

ты в «бирюзовых» организациях, поскольку не создает необходимых предпосылок для эффективного взаимодействия с другими людьми и грамотного решения профессиональных задач.

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что внедрение новых подходов в систему управления социозащитными учреждениями, в частности так называемых «бирюзовых» технологий, может быть целесообразным и оправданным в том случае, если созданы все необходимые условия для этого процесса, включая психологическую готовность самих специалистов к принципиально новой модели профессионального взаимодействия, высокий уровень их профессионально-личностного развития, четкое осознание и внутреннее принятие целей организации, обусловленными глубинным гуманистическим смыслом социальной работы как профессиональной деятельности.

Литература

1. Батаршев. А. В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. М.: Владос, 2013.
2. Бакке Д. Работа в радость. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021.
3. Бойко Ж. В. Этические основы социальной работы: учебное пособие. Хабаровск, 2012.
4. Дейнека А. В. Управление персоналом. М.: Дашков и К, 2010.
5. Житкова В. Бизнес-демократия: как работают российские компании без начальников. URL: http://www.rbc.ru/own_business/04/10/2016/57f372fd9a7947679082f802 (дата обращения: 01.06.2021).
6. Истратова О. Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов. Ростов-н/Д.: Феникс, 2013.
7. Клименко Н. Ю. Социально-педагогическая компетентность специалистов социальной сферы // Педагогика. 2003. № 2. С. 22–28.
8. Лалу Ф. Открывая организации будущего / Пер. с англ. В. Кулябиной; под ред. Е. Голуб. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
9. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: Учебное пособие. СПб.: Знание–ИВЭСЭП, 2004.
10. Формирование личностных профессионально значимых качеств социального работника: сборник / Сост. С. А. Маскалянова и др. Липецк: Липецкий ГПУ, 2019.
11. Чарочкина В. Холакратия и самоуправление. URL: <http://secretmag.ru/article/2015/12/08/otkryvaya-organizacii-budushego> (дата обращения: 01.06.2021).

12. Чуланова О.Л. Бирюзовые организации: сущность, основные принципы, возможности реализации в работе с персоналом современных российских организаций // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 4 (3). С. 153–157.

Prospects for the introduction of “turquoise” management technologies in the system of social protection institutions

S. A. Maskalyanova

FGBOU VO “LSPU named after P. P. Semenov-Tyan-Shansky”, Lipetsk, Russia, sveta.feya@gmail.com

The article deals with the problem of introducing “turquoise” management technologies into the system of social protection institutions, taking into account the needs of society and the modernization of professional activities. The conditions for the introduction of “turquoise” management technologies in the system of social protection institutions are identified, as well as the special personal competencies necessary for social workers to work in the conditions of “turquoise” technologies are analyzed. On the basis of the conducted analysis, a psychological portrait of social protection specialists with a high level of professional competence and readiness to work in new conditions is developed.

Keywords: social protection institutions, social workers, “turquoise” management technologies, professionally significant personal qualities.

О мировоззренческой подготовке служащих международных организаций в условиях цивилизационного кризиса

О. В. Одинцова, А. А. Одинцов

*Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина, Москва,
Россия, odincova.o.v@mail.ru*

*Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана,
Москва, Россия, votan3@mail.ru*

Представлена концепция организации и осуществления образовательной подготовки служащих международных организаций, на базе нескольких ведущих университетов мира, при участии в качестве учредителей Организации объединенных наций, Ватикана, Русской православной церкви, иных крупнейших религиозных организаций, предполагающая акцент на мировоззренческие компетенции, глубокие познания в области межконфессиональных отношений. Исследуются особенности подготовки кадров, ориентированных на работу в международных организациях в условиях цивилизационного кризиса.

Ключевые слова: международное сотрудничество, стратегия, подготовка служащих, мировоззренческие компетенции, межконфессиональные отношения, цивилизационный кризис.

В современном мире нарастают глобальные проблемы, которые затрагивают жизненные интересы всего населения планеты, они принципиально значимы для дальнейшего существования человеческой цивилизации, для их разрешения требуются совместные усилия всех государств мира. В числе глобальных проблем человечества важнейшими представляются демографическая проблема и прежде всего, исчезновение белого населения, а также ослабление мужского начала в масштабах человечества [1, с. 15]; безопасность, недопущение войн и разрешение крупномасштабных социальных конфликтов,

продовольственная проблема; бедность; энергетическая проблема; экология и устойчивое развитие, в том числе, глобальное потепление; развитие и совершенствование человека; трудности освоения Мирового океана. Принято считать, что подобного рода глобальные проблемы порождаются неравномерностью развития разных областей жизни современного человечества, а также противоречиями, порождаемыми в социально-экономических, политико-идеологических, социоприродных и иных взаимодействиях людей.

Указанные глобальные проблемы усугубляются разразившимся мировым политическим, финансовым, экономическим, идеологическим, культурным, духовным кризисом, который с достаточным основанием признается системным кризисом и обозначается экспертами как цивилизационный тупик, в терминологии Ф. Фукуямы – «конец истории» (имеется в виду исчерпанность политического и идеологического содержания исторического процесса).

Обострение глобальных проблем, а также усиление взаимозависимости национальных экономик, интернационализация культурной, политической, хозяйственной жизни, предопределяют резкое повышение роли и значения для всех сфер человеческой деятельности международных организаций и прежде всего, Организации Объединенных Наций (ООН), действующих под ее эгидой специализированных организаций. Миссией международных организаций является, с одной стороны, решение общих для мирового сообщества задач, которые не под силу одному государству, а с другой – в предотвращение и сглаживание конфликтов, возникающих при попытке урегулирования и разрешения глобальных проблем. ООН объединяет более 190 государств, в числе основных целей функционирования ООН установлены следующие: поддержание мира и безопасности, дружеских отношений между странами, осуществление международного сотрудничества в развитии международных программ экономического, социального, культурного, и гуманитарного характера.

Ключевую роль для эффективности деятельности международных организаций играют кадры. С учетом того, что международные организации ориентированы на формирование и укрепление пространства взаимодействия между различными государственными органами и странами, специфика деятельности персонала международных организаций связана с формированием культуры толерантности, способности к восприятию многообразия. Подготовка служащих международных организаций требует особых технологий обучения, направленных на развитие профессиональных умений работать с представителями различных культур, людьми с различными ценностными ориентациями и разным уровнем развития.

Основным стратегическими направлениями международного сотрудничества учреждений высшего профессионального образования принято считать воспроизводство кадров, интернационализацию, благотворительность, консультационную, предпринимательскую деятельность. Анализ показывает, что к настоящему времени накоплен многоаспектный опыт сотрудничества вузов разных стран, которое ведется по следующим основным направлениям: организация и проведение вузами разных стран совместных конференций, симпозиумов, форумов; ознакомительные поездки, стажировки ведущих преподавателей и руководителей вузов в образовательные учреждения других стран; приглашение ведущих профессоров иностранных вузов для чтения лекций; заключение двусторонних договоров между вузами и построение учебных планов с учетом требований вузов из других стран с последующей выдачей выпускникам одновременно нескольких дипломов о высшем образовании от лица двух и более вузов из соответствующих стран; организация совместных вузов с участием учредителей, представляющих образовательные сообщества различных стран.

В качестве примера приведем Русско-баварский университет (РБУ), созданный в 1999 году и просуществовавший в течение девяти лет; создание и функционирование зарубежных филиалов вузов; проживание студентов в семьях иностранных государств на взаимной основе для непосредственного ознакомления с культурой и более глубокого освоения разговорного языка на основе погружения в языковую среду; важнейшей формой сотрудничества, способствующей взаимопониманию народов, представляется обучение российских студентов в вузах зарубежных государств.

Актуализируется расширение спектра взаимодействия вузов стран мира не только с позиций мобилизации потенциала образовательного сообщества для активизации научной мысли, но и в плане создания новых организационных форм такого сотрудничества. Дело в том, что цивилизационный кризис (духовный, политический, культурный, экономический), с одной стороны, обостряет многие застарелые и разросшиеся проблемы, общие для самых разных государств (международный терроризм, бедность, нехватка питьевой воды, военные конфликты и др.), а с другой — делает остро необходимым решение этого огромного числа проблем через уже существующие международные структуры, прежде всего, структуры ООН.

Вместе с тем, разрешение подобных проблем через существующие международные структуры наталкивается, в ряде случаев, на разные подходы к их восприятию и трактовке, обусловленные принадлежностью сотрудников международных организаций к различным

конфессиям, этносам и т. д., существование различного рода барьеров между договаривающимися сторонами, — социальных, психологических, лингвистических и иных. Ключевое значение в разногласиях и взаимном непонимании зачастую имеют разные религиозные представления, принадлежность людей к разным конфессиям.

В связи с этим требуется специальная подготовка сотрудников, которые будут заняты в переговорных процессах по тематике, представляющей особый интерес практически для всех государств мира. Речь идет о подготовке кадров, строго ориентированных на работу в международных организациях. Такого рода кадры специально не готовятся ни в одном высшем учебном заведении мира, подготовка кадров в настоящее время ориентирована на собственные страны.

Проблематика подготовки кадров для международных организаций нашла определенное отражение в исследованиях отечественных и зарубежных исследователей, в которых разрабатываются технологии подготовки кадров, модели служащего международной организации, перечни его компетенций, а также необходимых профессиональных, личностных психологических качеств, обосновываются образовательные программы подготовки кадров. Вместе с тем, рассматриваемое нами создание образовательного учреждения, которое специализировалось бы на подготовке кадров, в максимальной степени ориентированных на работу в международных организациях, в предыдущих исследованиях не рассматривалось.

В то же время, анализ практики показывает, что вузы используют несколько упрощенную схему подготовки кадров, предназначенных ими для международных организаций. Так, МГУ им. М. В. Ломоносова располагает магистерской программой «Глобальное управление и международные организации» по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (ГМУ). Концепция обучения нацелена на подготовку специалистов в области глобального управления, мировой политики, международных отношений и международных организаций. В процессе обучения слушатели приобретают профессиональные компетенции, необходимые для осуществления внешнеполитической деятельности органов государственной власти, международных организаций, неправительственных структур.

Большое внимание уделяется, среди прочего, анализу основных вызовов современной системы глобального управления, пониманию природы международных отношений, формированию целостного представления о современных формах разрешения международных и внутренних конфликтов. Выпускники получают навыки разработки новейших внешнеполитических технологий, приме-

нения методов «мягкой» и «умной» силы на международной арене. Учебный план программы основан на требованиях образовательного стандарта МГУ им. М. В. Ломоносова для образовательных программ ВПО по направлению подготовки магистров ГМУ.

Базовая часть подготовки включает курсы: история, философия и методология управления; экономика общественного сектора; современная теория и технологии государственного управления; правовые аспекты ГМУ; актуальные вопросы практики ГМУ; информационно-аналитическое обеспечение ГМУ; кадровая политика и кадровый аудит.

Состав дисциплин имеет отчетливую направленность на сферу ГМУ, и в гораздо меньшей степени на международные отношения. Это подтверждает и вариативная часть программы, которая включает дисциплины: стратегическое планирование; управление государственными программами; инновационная экономика; макроэкономическая политика. Только на уровне дисциплин программы появляются курсы, отражающие специфику международных отношений: международное право; управление стратегическими изменениями; современная мировая политика; глобальное управление и его акторы; международные организации; история дипломатии и международных отношений; глобальные проблемы современности; международные конфликты и кризисы; политические и международные коммуникации.

Такие же наблюдения касаются дисциплин по выбору: «мягкая сила» и «умная сила» в мировой политике; внешняя политика современной России; войны и конфликты в современной глобальной политике; государственная финансовая политика; государственное валютное регулирование и валютный контроль; международная интеграция; международные валютно-финансовые и торговые институты; международные организации в системе международной безопасности; международные финансы; международный бизнес; международный терроризм и радикальный исламизм; мониторинг и моделирование кризисных ситуаций; национальная платежная система; неправительственные организации и транснациональные корпорации в системе глобального управления; Организация Объединенных Наций; политика России в международных конфликтах; сравнительное государственное управление; стратегия США по смене политических режимов: история и современность; управление проектами; экологические проблемы современности; этнополитические конфликты и миграционные процессы; ядерная политика.

Вятский государственный университет (ВятГУ) ведет подготовку бакалавров по направлению «Международные отношения»,

предполагающую формирование личности, способной участвовать в регулировании глобальных политических, экономических, военных, экологических, культурно-идеологических и иных процессов, а так же анализировать события и явления в системе современных международных отношений.

Деятельность бакалавра в области международных отношений направлена на комплексный анализ системы международных отношений, а также важнейших международных организаций и объединений, проблем и тенденций развития мировой политики, вопросов международной и национальной безопасности, внешней политики России и других государств. Среди дисциплин, входящих в учебный план, — «Россия в глобальной политике», «история международных отношений», «современные международные отношения», «мировая политика», «теория и история дипломатии», «основы международной безопасности», «экономические и политические процессы в СНГ», «международные конфликты в XXI в.», «дипломатический этикет».

Предполагается, что выпускники — это эксперты, референты, секретари, ассистенты, координаторы, переводчики и сопровождающие, репортеры по международной проблематике: в государственных ведомствах, федеральных и региональных органах государственной власти и управления; в международных организациях; в российских и зарубежных предпринимательских структурах, некоммерческих и общественных организациях, поддерживающих международные и региональные связи или занимающиеся международной проблематикой; в редакциях СМИ ответственными за анализ политики, экономики, культуры и общей ситуации в России и мире; в учреждениях высшего образования с международным сотрудничеством, академических и научно-исследовательских организациях по данному профилю. Аналогичные, несколько упрощенные подходы, недостаточно учитывающие мировоззренческие компетенции обучающихся, знания межконфессиональных отношений практикуются в ведущих зарубежных и совместных вузах.

Вследствие невнимания к мировоззренческой подготовке, недостаточной осведомленности в части, касающейся межконфессиональных отношений, служащие международных организаций сталкиваются иногда с непреодолимыми трудностями при осмыслении значительной части глобальных проблем, в выработке и аргументации собственной взвешенной позиции. Они не имеют возможности разрабатывать проекты решений, направленных на гармонизацию сложившейся ситуации, в полной мере учитывающие интересы всех сторон конфликта.

Проекты решений международных организаций по наиболее сложным, комплексным глобальным проблемам готовятся преимущественно под давлением сверхдержав, а также сторон, превосходящих своих оппонентов в политическом, военном или экономическом отношении, при этом роль международной организации нередко сводится к выполнению чисто технических функций по документальному оформлению предложений более сильной стороны и представлению материалов на голосование. В результате возникают неоправданные разногласия сторон при их обращении в ООН, ее специализированные организации, другие международные организации, а в международных отношениях накапливается конфликтный, разрушительный потенциал, что нередко только усугубляет имеющиеся глобальные проблемы.

Как представляется, в определенной степени компенсировать имеющиеся недостатки в организации и осуществлении образовательной подготовки служащих международных организаций могло бы создание учебного заведения с рабочим названием «Университет религий мира» (далее – Университет или УРМ).

В качестве целей создания и функционирования УРМ следует рассматривать:

- сближение и взаимное обогащение культур народов мира;
- разрешение противоречий между странами, поиск способов и организация решения проблем, общих для разных государств мира;
- достижение взаимопонимания и сглаживание противоречий между представителями различных конфессий.

УРМ может быть создан на базе нескольких ведущих университетов мира, в том числе двух–трех западных и российского – МГУ им. М. В. Ломоносова или Московского государственного института международных отношений (МГИМО). В качестве контингента учащихся следует рассматривать представителей различных конфессий и стран мира. Выпускникам УРМ должно быть доступно признание российских и международных квалификаций: бакалавр, магистр, MBA, Ph. D., DBA и др.

В УРМ религий мира обучение могло бы вестись по следующим основным специальностям:

- религиоведение;
- связи с общественностью;
- менеджмент;
- журналистика;
- коммуникативистика.

Выпускники УРМ будут востребованы в международных организациях (ООН, Евросоюз, ОБСЕ, АСЕАН и мн. др.), по имеющимся оценкам, в мире их более 20 тысяч; во внешнеполитических ведомствах стран мира; в правительственных организациях стран мира; в крупнейших средствах массовой информации.

Для придания УРМ необходимого авторитета с самого начала его работы необходимо участие в качестве учредителей: ООН, Ватикана, Русской православной церкви, Ассоциации континентального Китая, Ассоциации индуизма, Еврейского конгресса, соответствующих религиозных организаций суннитов (прежде всего, Саудовская Аравия), шиитов (прежде всего, Иран), возможно одного из Комитетов Евросоюза.

Возможные формы участия иных конфессий: в качестве учредителя, в качестве ассоциированного члена, направление преподавателей для работы в вузе и др.

В составе Попечительского совета целесообразно участие всех глав конфессий, выступивших в качестве учредителей. Возглавить Попечительский совет УРМ, по всей видимости, мог бы Генеральный секретарь ООН. С российской стороны УРМ целесообразно создавать при наличии поддержки со стороны Совета Федерации и Государственной Думы, а также Министерства науки и образования Российской Федерации.

Что касается структуры УРМ, то в его составе было бы полезно выделить факультеты (институты), филиалы (отделения) и представительства. Исходя из того, что наиболее сложными для разрешения становятся глобальные проблемы, в основе которых лежат разногласия мировоззренческого порядка, в составе УРМ следовало бы выделить:

- факультет «Религиоведение»;
- факультет «Конфликтология конфессионально-национальных отношений»;
- факультет «Анализ и прогноз развития конфессионально-национальных отношений».

Что касается филиалов (отделений) и представительств, то их следует создавать в различных странах мира, в наиболее активных на международной арене и наиболее крупных по численности населения, – США, России, КНР, Индии, Бразилии. Первоначально филиалы (отделения) УРМ целесообразно сформировать, прежде всего, в России (Москва), Германии (Мюнхен), Франции (Париж), Италии (Рим), Китае (Пекин), Индии (Дели), Японии (Токио), США (Нью-Йорк), Израиле (Иерусалим), Арабских Эмиратах (Абу-Да-

би). Представительства УРМ было бы уместно создать, прежде всего, в Испании, Великобритании, Пакистане, Гонконге, на Тайване.

Желательными формами образования видятся: очная и второе высшее образование (по вечерней или заочной формам).

В составе контингента обучаемых в УРМ следует различать две основные группы: лица, впервые получающие высшее образование; специалисты, уже имеющих опыт работы в национальных государственных органах и организациях, специализирующихся на осуществлении внешних политических, экономических, культурных и иных связей. Для второй из указанных групп могут быть определены особенности подготовки персонала международных организаций, в зависимости от статуса (служащих высшего, среднего и низшего статусного уровня).

В образовательном процессе предполагается делать акцент на методологическую подготовку, на духовно-нравственное развитие, в частности, на изучение студентами таких основополагающих для данного УРМ дисциплин, как: история религий; философия религий; дисциплин, отражающих особенности основных религий мира — христианства, мусульманства, буддизма, иудаизма; дисциплин, отражающих особенности иных религий; этика; право (как светского по странам, так и в разрезе влияния религий на право); социальная психология; риторика; конфликтология; менеджмент (с учетом особенностей психологии представителей различных наций и конфессий); статистика. Важной составляющей образовательного процесса видится привитие обучающимся ценностей корпоративной культуры развития, в наибольшей степени отвечающей вызовам третьего тысячелетия [1].

Чтобы не создавать дополнительных политических преференция для одной из влиятельных мировых держав или центров силы, УРМ мог бы быть дислоцирован в одном из европейских микросоударств: в Люксембурге (государственные языки французский и немецкий, подавляющее большинство населения — католики) или в Лихтенштейне (государственный язык — немецкий, преобладающая религия — католическая).

В дальнейшем выпускники УРМ могли бы составить идеальную кадровую основу для формирования системы взаимодействия духовных лидеров мира, необходимость в создании подобного рода среды взаимодействия, как представляется, давно назрела [2].

Для представителей первой из указанных групп следует предусмотреть подготовку в рамках магистерских образовательных программ, тогда как для представителей второй группы вполне доста-

точным представляются программы дополнительного образования с акцентом на дисциплины, специфичные для УРМ.

Как представляется, рассчитывать на беспроblemное решение предложенной задачи создания УРМ весьма сложно. Потребуется тесное сотрудничество конфессий, государств, ООН, российских и зарубежных вузов по следующим основным направлениям:

- разработка и уточнение стратегического видения УРМ;
- создание нормативно-правовой основы деятельности нового вуза, которая отвечала бы стратегическому видению университета в условиях цивилизационного кризиса и с учетом возникших вызовов и угроз;
- разработка учебных планов и иной методической документации, которая бы наследовала лучшим традициям ведущих вузов мира;
- организация набора слушателей с тем, чтобы обеспечить представительство студентов из разных стран, представляющих различные конфессии;
- участие в работе вуза лучших преподавателей из вузов разных стран.

В целом профессорско-преподавательский состав УРМ следовало бы формировать не только из числа сотрудников ведущих вузов, но также из представителей конфессий. Весьма полезными могли бы стать мастер-классы, проводимые ведущими специалистами крупнейших международных организаций.

Таким образом, функционирование УРМ позволит повысить уровень подготовки кадров, занятых в международном сотрудничестве, а значит обеспечить более эффективное разрешение накопившихся общемировых проблем.

В статье предложена в достаточно общей постановке концепция создания УРМ на базе нескольких ведущих университетов мира, при участии в качестве учредителей ООН, Ватикана, Русской православной церкви, Ассоциации континентального Китая, Ассоциации индуизма, Еврейского конгресса, соответствующих религиозных организаций суннитов (прежде всего, Саудовская Аравия), шиитов (прежде всего, Иран), возможно одного из Комитетов Евросоюза. Вследствие того, что ключевой для служащего международной организации является мировоззренческая компетенция, глубокие познания в области межконфессиональных отношений:

- в качестве учредителей УРМ должны выступать иерархи мировых религий;

- преподавание определенной части дисциплин должны взять на себя представители соответствующих конфессий;
- в структуре подготовки служащего международной организации ведущее место должна занимать этическая, мировоззренческая составляющая.

В результате деятельность служащих международных организаций, в максимальной степени подготовленных к выполнению своих функций, в том числе посреднических, в разрешении межконфессиональных, межэтнических конфликтов и иных проблем глобального характера, являющихся общими для всех стран и народов, позволяет надеяться на:

- в максимальной степени гармоничное и безболезненное для сторон разрешение проблем;
- повышение качества принимаемых управленческих решений, направленных на реализацию международных проектов и программ, устранение дисбаланса интересов, гармоничное разрешение проблем;
- повышение эффективности и комфортности взаимодействия духовных лидеров стран;
- улучшение международного климата во всех сферах взаимодействия стран.

Университет религий мира мог бы стать эффективным инструментом подготовки кадров международных организаций, в максимальной степени ориентированных на гармоничное разрешение возникающих глобальных проблем. Использование представленных в статье подходов и идей будет способствовать повышению уровня квалификации служащих международных организаций, качеству и эффективности разрешения глобальных проблем, формированию среды взаимодействия духовных лидеров, как иерархов церкви, так и неформальных лидеров.

Предложенная в статье концепция является развитием существующих теоретических представлений о моделях и технологиях подготовки кадров для международных организаций. Создание под патронажем духовных иерархов и на основе ведущих вузов Университета религий мира:

- позволит создать кадровый корпус управленцев, способных эффективно и бесконфликтно разрешать многочисленных проблемы глобального характера, повысит качество и эффективность работы ООН и иных международных организаций, гармонизировать ситуацию в мире;

- станет важным шагом на пути формирования среды взаимодействия духовных лидеров мира;
- предоставит новые благоприятные возможности для поиска путей выхода из цивилизационного кризиса и в дальнейшем успешно реализовать соответствующие международные проекты и программы.

Представленные нами материалы рекомендуются к использованию заинтересованными международными организациями, высшими учебными заведениями, религиозными организациями, а также научными работниками и профессорско-преподавательским составом вузов.

Литература

1. Одинцов А. А., Одинцова О. В. Корпоративная культура развития. М.: ФГБОУ ВПО «МГУДТ», 2015.
2. Баранов В. В., Одинцов А. А. О стратегическом планировании геополитических событий в интересах России // Вестник МГУДТ. 2006. № 6 (48). С. 101–110.

On the ideological training of employees of international organizations in the conditions of a civilization crisis

O. V. Odintsova, A. A. Odintsov

A. N. Kosygin Russian State University, Moscow, Russia,
odincova.o.v@mail.ru

N. E. Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russia,
votan3@mail.ru

The concept of organizing and implementing the educational training of employees of international organizations, on the basis of several leading universities in the world, with the participation of the United Nations founders, the Vatican, the Russian Orthodox Church, other largest religious organizations, which implies emphasis on ideological competencies, deep knowledge in the field of interfaith relations. The features of training personnel focused on international organizations in the context of the civilization crisis are investigated.

Keywords: international cooperation, strategy, training employees, ideological competences, interfaith relations, civilizational crisis.

Система социально-психологических факторов поведения человека в потенциально коррупционных ситуациях

И. Н. Погожина, М. В. Сергеева

*ФГБОУ ВО «МГУ имени М. В. Ломоносова», г. Москва, Россия,
pogozhina@mail.ru, msergeeva1119@gmail.com*

Работа посвящена выделению системы детерминант поведения человека в потенциально коррупционных ситуациях на психологическом и социальном уровнях на основе аналитического обзора научных исследований. На психологическом уровне выделены и описаны три блока факторов: 1) особенности когнитивной сферы субъекта (уровень развития представлений о коррупции, познавательных умений по распознаванию коррупции, уровень интеллекта); 2) особенности мотивационной сферы субъекта (мотивы, когнитивные предикторы мотивации в виде веры в справедливый мир, уровня восприятия риска, морального развития и склонности к моральному отчуждению); 3) особенности эмоциональной сферы субъекта (моральные эмоции, настроение, уровень развития эмоционального интеллекта). На социальном уровне – два блока факторов: 1) условия организации (стиль лидерства/руководства и тип этического климата) и 2) блок социально-психологических эффектов («скользкого склона», «крутого обрыва», искажения результатов, фрейминга, социального научения, диффузии ответственности, групповой сплоченности, феномен сдвига риска, конкуренция и сговор). Выделенные группы факторов могут выступить основой построения теоретической модели поведения индивида в потенциально коррупционных ситуациях, объединяющей в единую систему внешне-внутренние детерминационные влияния (постнеклассическая модель), и ее последующей эмпирической проверки в ходе формирующего эксперимента. Результаты проведённого теоретико-аналитического обзора могут использоваться в просветительских программах по противодействию коррупции.

Ключевые слова: коррупция, познавательные умения, моральное развитие, эмоциональный интеллект, морально-этический климат организации, социально-психологические эффекты.

Проблема

В 2018 году президентом Российской Федерации подписана программа по противодействию коррупции, рассчитанная на 3 года. Основная задача, согласно данному документу, – просветительская деятельность в виде обучающих сценариев для школ и вузов [9]. Ввиду намеченного политического курса по борьбе с коррупцией становится актуальной работа, направленная на выделение системы факторов поведения человека в потенциально коррупционных ситуациях на основе аналитического обзора актуальных научных исследований последних лет по психологии коррупции и коррупционного поведения. Выделенная система факторов, во-первых, может выступить основой построения теоретической модели поведения субъекта в потенциально коррупционных ситуациях. Модель, которая бы объединяла в себе систему внешних, внутренних факторов и их взаимосвязей и проверенная затем статистически при помощи метода структурного моделирования, пока не представлена в психологической науке. Имеющиеся на данный момент модели коррупционного поведения учитывают, как правило, либо только внутренние факторы [2, 33, 35], либо только внешние [20]. Предложены комплексные модели, включающие обе группы факторов, однако они, на наш взгляд, не описывают все существенные переменные и, кроме того, не принимают во внимание систему связей между внутренней и внешней детерминацией [25, 36, 37, 47]. Во-вторых, результаты обзора могут войти как составная часть в содержание просветительских программ для школ и вузов.

Целью статьи является выделение системы психологических детерминант поведения человека в потенциально коррупционных ситуациях на двух уровнях: индивидуальном (психологическом) и межиндивидуальном (социальном). Под потенциально коррупционными ситуациями подразумеваются обстоятельства, которые содержат в себе признаки коррупции. Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьям УК РФ, считающихся коррупционными* и определениям из международных актов, понятие коррупция включает в себя 3 существенных признака [10, 11]:

* Статьи УК РФ: 159, 160, 169, 170, 285 (1-3), 286, 289–293, 304. Актуальная редакция УК РФ от 17.04.2014 с изменениями, вступившими в силу с 28.04.2017.

- 1) должностное лицо;
- 2) превышение служебных полномочий;
- 3) наличие личной выгоды.

При этом изначально ситуация может лишь частично обладать признаками коррупции, и «истинно коррупционной» она станет лишь после выбора интересующим нас субъектом коррупционной стратегии поведения. Таким образом, поведение в потенциально коррупционных ситуациях мы рассматриваем как выбор из двух возможных стратегий: а) коррупционной и б) некоррупционной.

Выбор в пользу одной из стратегий совершается под воздействием системы групп факторов:

- 1) на индивидуальном уровне — психологических;
- 2) на межиндивидуальном уровне — социальных.

Группа психологических детерминант

Совершая выбор одной из возможных моделей поведения, субъект, безусловно, действуют в социуме, но любые влияния извне, так или иначе, преломляются через его субъективное отображение происходящего, то есть — через его психику [7]. В этом случае, мы говорим о психологических детерминантах индивидуального уровня.

Структура психики представлена тремя основными сферами: когнитивной, мотивационной и эмоциональной. В соответствии с этим можно выделить 3 блока собственно психологических факторов поведения субъекта в потенциально коррупционных ситуациях.

Когнитивный блок

Уровень развития представлений о коррупции напрямую связан с уровнем способности распознавать ключевые признаки коррупции в потенциально коррупционных ситуациях и делать верное заключение о том, является ситуация коррупционной или нет [6]. Кроме того, установлено, что ложные знания в правовой сфере ведут к принятию противоправных решений [13, 22, 24].

Уровень развития познавательных умений является важным фактором нечестного поведения [23], а рациональный способ принятия решений (с использованием логических структур) отрицательно коррелирует с делинквентным и девиантным поведением [38].

Уровень интеллекта населения как способность устанавливать связи и делать заключения отрицательно коррелирует с уровнем восприятия коррупции в конкретной стране (CPI — Corruption Perceptions

Index): более высоким показателям интеллекта населения конкретной страны соответствует более низкий уровень коррупции в стране [39].

Мотивационный блок

Мотивы. Такие мотивы как любовь к деньгам или жажда наживы [1], стремление к власти и достижение ее любыми способами (макиавеллизм как личностная черта), склонность к риску однозначно положительно коррелируют с высоким уровнем неэтичного поведения, в том числе в виде коррупционных практик [27, 31].

Когнитивные предикторы мотивации. Моральные убеждения в том, что коррупция – это норма [28], а также в том, что не нужно воздерживаться от коррупции, так как мои коллеги одобряют вовлеченность в коррупцию, вносят существенный вклад в склонность индивида к коррупционному поведению [26].

Уровень восприятия риска связан с совершением коррупционных деяний: недооценка риска быть пойманным за взятку способствует коррупционным выборам [21].

Вера в справедливый мир отрицательно связана с реально совершёнными актами коррупции [43], а также с намерением совершить коррупционное деяние, которое опосредовано оценкой вероятности наказания [15].

Уровень морального развития может оказывать влияние в потенциально коррупционных ситуациях: низкий уровень морального сознания и сопутствующие ему макиавеллизм, а также неприятие неопределенности, предсказывают манипулятивный выбор [5].

Кроме того, на коррупционный выбор оказывает влияние моральное отчуждение, выступая одновременно инициатором, ускорителем и закрепителем коррупционного поведения в организации [33]. Проявления морального отчуждения демонстрируют осужденные за коррупцию: из проведенных интервью следует, что они были убеждены в невозможности наказания за свои коррупционные практики. Также для них характерны механизмы морального отчуждения в форме оправдания: «Все так делают: кто-то больше, а кто-то меньше», и в форме дегуманизации – демонстрации отсутствия жалости к жертвам своих коррупционных деяний [8, 16]. Установлено, что к моральному отчуждению склонны люди с внешним локусом контроля, высоким уровнем цинизма (пренебрежительное отношение к нормам и морали) и неразвитой моральной идентичностью. Кроме того, частично подтверждено положение о том, что моральное отчуждение опосредует связь между указанными личностными характеристиками и неэтичным поведением [19, 40].

Моральные эмоции. В теоретических моделях влияния эмоций на принятие решений в потенциально коррупционных ситуациях предполагается, что потенциально коррупционная ситуация запускает у индивида процесс сопоставления собственных ценностей с ценностями значимого окружения. Данный процесс сопровождается моральными эмоциями, которые направляют процесс принятия решения. Негативные моральные эмоции способствуют детальному изучению ситуации и осознанному принятию решения, предположительно, в сторону против коррупционного поведения. Позитивные моральные эмоции и нейтральные эмоции (спокойствие), гипотетически, способствуют выбору в пользу коррупционного поведения, так как сигнализируют о полной согласованности собственных ценностей с ценностями организации [32, 42].

Установлено, что склонность к переживанию негативных моральных эмоций связана с низкой склонностью к коррупционному поведению посредством оценочного суждения о коррупции как неэтичном поведении [12]. Тревога, вызванная чьими-либо сомнительными действиями (например, действиями политиков), способствует более тщательному изучению контекста, в то время как гнев снижает уровень внимательности к информации о неэтичном поведении и направляет фокус на более позитивные модели поведения [18].

Настроение. Показано, что позитивное настроение, более вероятно, приведет к просоциальному поведению, при этом менее вероятен отказ от вредоносных действий по отношению к другим. Негативное настроение ведет к избеганию совершения вредоносных действий по отношению к другим и снижает вероятность участия в просоциальном взаимодействии [46].

Эмоциональный интеллект. Установлено, что индивиды с низким уровнем самоконтроля часто отступают от принципов морали [3], а само по себе неэтичное поведение приводит к ухудшению способности понимать и анализировать эмоциональное состояние других людей [30]. Всё это свидетельствует о том, что при принятии решений, затрагивающих вопросы морали (в том числе в потенциально криминальных ситуациях), эмоциональные и когнитивные процессы работают совместно [4, 45]. Горячий (индуцирован эмоциями) и холодный (индуцирован познавательными процессами) способы принятия решений могут порождать как сходные, так и противоположные ответы. К примеру, присвоение себе средств компании может оцениваться сотрудником организации (при «холодной» обработке) как выгодный и не рискованный способ обогащения и вы-

зывать при этом чувства восторга и правомочия (при «горячей» обработке). В таком случае, обе системы выступают за противоправное поведение. Однако если желание принять соблазнительную взятку («горячая» обработка) терпит нападки «холодной» системы, которая считает такое поведение незаконным и аморальным, то возникает дилемма [38]. Окончательное решение будет определяться тем, какая из систем победит [38, 44, 48].

Группа социальных детерминант

Данная группа факторов оказывает влияние на поведение субъекта, когда он включается во взаимодействие с другими людьми. К ним относят такие блоки как условия организации, в которой работает сотрудник и социально-психологические эффекты, возникающие в процессе субъект-субъектного взаимодействия.

Организационные условия

Стиль лидерства/руководства в конкретной организации. В отличие от централизованного лидерства, где власть принадлежит строго одному генеральному директору, совместное лидерство является мощным буфером против коррупции в организации [37]. Имеется в виду, что в тех организациях, где власть распределена, наличие склонности к коррупции у руководителей разного уровня будет нивелироваться благодаря тому, что решения принимаются совместно.

Морально-этический климат организации. Тип этического климата в организации различным образом влияет на то, будут ли сотрудники скрывать проблемы в работе организации или нет. В организации, где господствует инструментальный климат, при котором интересы отдельно взятого сотрудника превыше всего, сотрудники будут умалчивать о любых трудностях организации, если это может навредить их личным интересам. Иначе дела обстоят в корпоративных структурах, где царит «заботливый» тип климата (сотрудники руководствуются просоциальными мотивами) и «независимый» тип этического климата (ориентация на высшие этические принципы) [47].

Социально-психологические эффекты

Эффект скользкого склона. Люди не замечают постепенных изменений, которые происходят перед их глазами, поэтому предпринимать небольшие коррупционные шаги намного легче, чем сразу совершить крупное коррупционное преступление [17, 34].

Эффект крутого обрыва. Люди с большей вероятностью вовлекаются в серьезную коррупцию, когда эта возможность появляется внезапно, а не постепенно, невзирая на то, что они признавали неэтичность серьезной коррупции. Эмпирически установлено, что коррупционное поведение лучше описывается метафорой крутого обрыва, а не скользкого склона: вместо того, чтобы постоянно заниматься коррупцией, скатываясь по скользкому склону, люди предпочитают использовать одноразовую возможность, прыгая с крутого обрыва [29].

Эффект искажения результатов. Человек с большей вероятностью осуждает сомнительное поведение только в том случае, если оно ведет к плохим результатам, если же оно ведет к хорошим — то уже не важно, что поведение плохое [17, 34].

Эффект фрейминга. Разная форма подачи одной и той же информации меняет восприятие этой информации. Так, поведение компании будет оценено как менее неэтичное, если максимально прозрачно описать все проведенные махинации и ввести в рассказ посредника, через которого и совершались все коррупционные действия. Если же рассказать лишь о прямом результате произведенных махинаций, не упоминая посредников и всех деталей, то поведение компании будет оцениваться как максимально неэтичное. Кроме того, наличие в рабочих заданиях для сотрудников организации таких условий как соперничество, поощрение и нехватка времени препятствуют принятию этичных решений [34].

Эффект социального научения. «Заражение» коррупционным поведением можно рассматривать как процесс подражания коррупционной модели, получающей всевозможные поощрения со стороны других сотрудников организации [20, 34].

Эффект диффузии ответственности. Если коррупционные действия совершаются многими сотрудниками компании (как часть установленной руководителем рутины), то ответственность каждого отдельного сотрудника за совершение коррупционного деяния значительно снижается («Я просто выполняю поручения, это всего лишь работа») [34].

Эффект групповой сплоченности/трибализм. Чувство ответственности за группу, а также желание защитить репутацию группы определяют, будут члены группы осуждать или защищать внутригрупповых нарушителей или нет. Сильно сплоченные участники готовы даже к совершению неэтичных действий, чтобы защитить репутацию партии (например, фальсификацию компрометирующих доказательств), независимо от публичности нарушения [14].

Феномен «сдвига риска». Работая в одиночку, отдельно взятые сотрудники не склонны принимать рискованные решения (в том числе коррупционного характера), отдавая предпочтения альтернативном средней степени рискованности. Командная работа, наоборот, порождает максимально рискованные коррупционные идеи [34].

Конкуренция и сговор. Показано, что введение конкуренции между государственными служащими за предоставление государственной услуги значительно снижает вероятность коррупции как в условиях, однократного, так и в условиях многократного взаимодействия между гражданами и должностными лицами. Однако в случае сговора между чиновниками, эффект конкуренции уже не оказывает воздействия [41].

Выводы

Литературный обзор по проблеме выделения социально-психологических факторов поведения субъекта в потенциально коррупционных ситуациях позволяет сделать следующие выводы:

1. Потенциально коррупционные ситуации – обстоятельства, которые наделены всеми существенными признаками коррупции или коррупционного поведения: а) должностное лицо; б) превышение полномочий; в) наличие личной выгоды.
2. Поведение в потенциально коррупционных ситуациях представляет собой выбор в пользу одной из стратегий: а) коррупционная стратегия; б) не коррупционная стратегия.
3. Выбор стратегии осуществляется под воздействием системы психологических детерминант на индивидуальном (психологические факторы) и межиндивидуальном (социальные факторы) уровнях.
4. На сегодняшний день отсутствуют модели поведения индивида в потенциально коррупционных ситуациях, где внутренние и внешние факторы рассматриваются в целостной системе их взаимосвязей.
5. Выделенные в работе группы факторов двух уровней (психологические и социальные) могут выступить основой построения теоретической модели поведения индивида в потенциально коррупционных ситуациях, в которой будут объединены внешне-внутренние детерминационные влияния (постнеклассическая модель) и ее последующей эмпирической проверки в ходе формирующего эксперимента.

Литература

1. Антонян Ю. М. Типология коррупции и коррупционного поведения // Социология коррупции. Научно-практическая конференция, 20 марта 2003 г., г. Москва. М.: РНОПЭ, 2003. С. 37–41.
2. Ванновская О. В. Психология коррупционного поведения госслужащих: монография. М.: Юрайт, 2018.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
4. Ключарев В. А., Шмидс А., Шестакова А. Н. Нейроэкономика: нейробиология принятия решений // Экспериментальная психология. 2011. Т. 2. № 4. С. 14–35.
5. Корнилова Т. В., Чигринова И. А. Личностные ценности, принятие неопределенности и макиавеллизм как предикторы морального выбора // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. 2010. С. 670–675.
6. Погожина И. Н., Пшеничнюк Д. В. Формирование у студентов когнитивного компонента (антикоррупционной компетентности) // Вопросы психологии. 2020. № 1. С. 27–40.
7. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. М.: АН СССР, 1957.
8. Социально-психологические исследования коррупции / Под ред. А. Л. Журавлева, Д. А. Китовой, В. А. Соснина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
9. О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы. Указ Президента Российской Федерации от 29.06.2018 г. № 378. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43253> (дата обращения: 20.04.2021).
10. Уголовный кодекс РФ. Актуальная редакция УК РФ от 17.04.2017 с изменениями, вступившими в силу с 28.04.2017. URL: <http://kodeks.systems.ru/uk-rf> (дата обращения: 20.04.2021).
11. Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». URL: <https://digital.gov.ru/ru/documents/3419> (дата обращения: 20.04.2021).
12. Abraham J., Giovanni P. A. Can proneness to moral emotions detect corruption? The mediating role of ethical judgment based on unified ethics // *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 2018. P. 1–8. doi: 10.1016/J.KJSS.2018.07.013.
13. Ameri T., Burgason K. A., DeLisi M., Heirigs M. H., Hochstetler A., Vaughn M. Legal cynicism: Independent construct or downstream manifestation of antisocial constructs? New evidence // *International Journal of Law and Psychiatry*. 2019. V. 64. P. 211–218. doi: 10.1016/j.ijlp.2019.04.008.

14. Ashokkumar A., Galaif M., Swann W. B. Tribalism can corrupt: Why people denounce or protect immoral group members // *Journal of Experimental Social Psychology*. 2019. V. 85. № 103784. doi: 10.1016/J.JESP.2019.103874.
15. Bai B., Liu X., Kou Y. Belief in a just world lowers perceived intention of corruption: the mediating role of perceived punishment // *PLoS One*. 2014. V. 9. № 5. doi: 10.1371/journal.pone.0097075.
16. Bandura A. Moral disengagement in the perpetration of inhumanities // *Personality and Social Psychology Review*. 1999. V. 3 № 3. P. 193–209. doi: 10.1207/s15327957pspr0303_3.
17. Bazerman M. H., Sezer O. Bounded awareness: Implications for ethical decision making // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2016. V. 136. P. 95–105. doi: 10.1016/J.OBHDHP.2015.11.004.
18. Birch S., Allen N. J., Sarmiento-Mirwaldt K. Anger, anxiety and corruption perceptions: evidence from France // *Political Studies*. 2017. V. 65. № 4. P. 893–911. doi: 10.1177/0032321717691294.
19. Detert J. R., Treviño L. K., Sweitzer V. L. Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes // *Journal of Applied Psychology*. 2008. V. 93. № 2. P. 374–391. doi: 10.1037/0021-9010.93.2.374.
20. Dimant E., Tosato G. Causes and effects of corruption: what has past decade's empirical research taught us? A survey // *Journal of Economic Surveys*. 2018. V. 32. № 2. P. 335–356. doi: 10.1111/joes.12198.
21. Djawadi B. M., Fahr R. The Impact of risk perception and risk attitudes on corrupt behavior: evidence from a petty corruption experiment // *Microeconomics: Decision-Making under Risk & Uncertainty eJournal*. 2013. № 7383.
22. Feldman Y. Using behavioral ethics to curb corruption // *Behavioral Science & Policy*. 2017. V. 3. № 2. P. 86–99. doi: 10.1353/BSP.2017.0015.
23. Gerlach P., Teodorescu K., Hertwig R. The truth about lies: A meta-analysis on dishonest behavior // *Psychological Bulletin*. 2019. V. 145. № 1. P. 1–44. doi: 10.1037/bul0000174.
24. Gifford F. E., Reisig M. D. A multidimensional model of legal cynicism // *Law and Human Behavior*. 2019. V. 43. № 4. P. 383–396. doi: 10.1037/lhb0000330.
25. Gorsira M., Steg L., Denkers A., Huisman W. Corruption in organizations: ethical climate and individual motives // *Administrative Sciences*. 2018. V. 8. № 1 (4). P. 1–19. doi: 10.3390/ADMSCI8010004.
26. Gorsira M., Denkers A., Huisman W. Both sides of the coin: motives for corruption among public officials and business employees // *Journal of Business Ethics*. 2018. V. 151. № 1. P. 179–194. doi: 10.1007/S10551-016-3219-2.

27. Hodson G., Book A., Visser B., Volk A., Ashton M., Lee K. Is the dark triad common factor distinct from low honesty-humility? // *Journal of Research in Personality*. 2018. V. 73. P. 123–129. doi: 10.1016/J.JRP.2017.11.012.
28. Köbis N., Prooijen J. V., Righetti F., Lange P.A. “Who Doesn’t?” – The impact of descriptive norms on corruption // *PLoS One*. 2015. V. 10. № 6. P. 1–14. doi: 10.1371/journal.pone.0131830.
29. Köbis N., Prooijen J. V., Righetti F., Lange P.A. The road to bribery and corruption // *Psychological Science*. 2017. V. 28. № 3. P. 297–306. doi: 10.1177/0956797616682026.
30. Lee J.J., Hardin A. E., Parmar B., Gino F. The interpersonal costs of dishonesty: How dishonest behavior reduces individuals’ ability to read others’ emotions // *Journal of Experimental Psychology: General*. 2019. V. 148. № 9. P. 1557–1574. doi: 10.1037/xge0000639.
31. Tang T. L.-P., Chen Y., Sutarso T. Bad apples in bad (business) barrels // *Management Decision*. 2008. V. 46. № 2. P. 243–263. doi: 10.1108/00251740810854140.
32. Manz C. C., Joshi M., Anand V. The role of values and emotions in newcomers’ socialization into organizational corruption // *Academy of Management Proceedings*. 2005. № 1. P. 1–6. doi: 10.5465/AMBPP.2005.18783528.
33. Moore C. Moral disengagement in processes of organizational corruption // *Journal of Business Ethics*. 2008. V. 80. P. 129–139. doi: 10.1007/S10551-007-9447-8.
34. Moore C. Psychological processes in organizational corruption / D. de Cremer (Ed.). *Psychological Perspectives on Ethical behavior and decision making*. Charlotte, NC: Information Age Publishing, 2009. P. 35–71. doi: 10.7202/1065170ar.
35. Moore C., Tenbrunsel A. E. “Just think about it”? Cognitive complexity and moral choice // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2014. V. 123. № 2. P. 138–149. doi: 10.1016/J.OBHP.2013.10.006.
36. Nekovee M., Pinto J. Modeling the impact of organization structure and whistle-blowers on intra-organizational corruption contagion // *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*. 2019. V. 522. P. 339–349. doi: 10.1016/J.PHYSA.2019.01.140.
37. Pearce C. L., Manz C. C. Leadership centrality and corporate social ir-responsibility (CSIR): the potential ameliorating effects of self and shared leadership on CSIR // *Journal of Business Ethics*. 2011. V. 102. № 4. P. 563–579. doi: 10.1007/S10551-011-0828-7.
38. Pogarsky G., Roche S. P., Pickett J. T. Offender decision-making in criminology: contributions from behavioral economics // *Annual Review*

- of Criminology. 2018. V. 1. № 1. P. 379–400. doi: 10.1146/ANNUREV-CRIMINOL-032317-092036.
39. Potrafke N. Intelligence and corruption // *Economics Letters*. 2012. V. 114. № 1. P. 109–112. doi: 10.1016/J.ECONLET.2011.09.040.
 40. Ruedy N. E., Moore C., Gino F., Schweitzer M. The cheater's high: the unexpected affective benefits of unethical behavior // *SSRN Electronic Journal*. 2012. V. 105. № 4. P. 531–538. doi: 10.1037/a0034231.
 41. Ryvkin D., Serra D. Corruption and competition among bureaucrats: An experimental study // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2020. V. 175. P. 439–451. doi: 10.1016/J.JEBO.2017.12.026.
 42. Smith-Crowe K., Warren D. E. The emotion-evoked collective corruption model: The role of emotion in the spread of corruption within organizations // *Organization Science*. 2014. V. 25. № 4. P. 969–1286. doi: 10.1287/orsc.2014.0896.
 43. Stupnianek K., Navickas V. Can beliefs in justice predict corrupt behavior? // *Journal of Social and Political Psychology*. 2019. V. 7. № 1. P. 246–259. doi: 10.5964/JSPP.V7I1.1031.
 44. van Gelder J.-L. Dual-process models of criminal decision making / W. Bernasco, J.-L. Van Gelder, H. Elffers (Eds). *The Oxford handbooks in criminology and criminal justice*. 2017. Oxford University Press, 2017. P. 166–180. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199338801.013.8.
 45. van Gelder J.-L., de Vries R. E. Rational misbehavior? evaluating an integrated dual-process model of criminal decision making // *Journal of Quantitative Criminology*. 2014. V. 30. P. 1–27. doi: 10.1007/S10940-012-9192-8.
 46. Verhaeghen P., Aikman S. N. How the mindfulness manifold relates to the five moral foundations, prejudice, and awareness of privilege // *Mindfulness*. 2020. V. 11. № 1. P. 241–254. doi: 10.1007/s12671-019-01243-2.
 47. Wang F., Sun X. Absolute power leads to absolute corruption? Impact of power on corruption depending on the concepts of power one holds // *European Journal of Social Psychology*. 2016. V. 46. № 1. P. 77–89. doi: 10.1002/EJSP.2134.
 48. Woodward J. Emotion versus cognition in moral decision-making / S. M. Liao (Ed.). *Moral brains: the neuroscience of morality*. N. Y.: Oxford University Press, 2016. P. 87–116. doi: 10.1093/acprof:oso/9780199357666.003.0004.

The system of socio-psychological factors of human behavior in potentially corrupt situations

I. N. Pogozhina¹, M. V. Sergeeva²

¹ Department of Educational Psychology and Pedagogy, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, pogozhina@mail.ru

² Department of Educational Psychology and Pedagogy, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, msergeeva1119@gmail.com

The paper is devoted to the identification of determinant's system of human behavior in potentially corrupt situations at the psychological and social levels, based on the analytical review of scientific research. At the psychological level, three blocks of factors are identified and described: 1) characteristics of subject's cognitive sphere (developmental level of representations of corruption, cognitive skills to recognize corruption, intelligence level); 2) characteristics of subject's motivational sphere (motives, cognitive predictors of motivation as belief in just world, level of risk perception, moral development and tendency to moral disengagement); 3) characteristics of subject's emotional sphere (moral emotions, mood, development level of emotional intelligence). At the social level there are two blocks of factors: 1) organizational conditions (leadership style and type of ethical climate) and 2) block of socio-psychological effects ("slippery slope", "steep cliff", outcome bias, framing, social learning, diffusion of responsibility, group cohesion, risky shift phenomenon, competition and collusion). The identified groups of factors can form the basis for building a theoretical model of individual behavior in potentially corrupt situations, combining into a single system of external–internal determinative influences (post-non-classical model), and its subsequent empirical testing in the course of the forming experiment. The results of this theoretical and analytical review can be used in anticorruption education programs.

Keywords: corruption, cognitive skills, moral development, emotional intelligence, organizational ethical climate, socio-psychological effects.

Мотивационные предикторы прокрастинации на рабочем месте

Н. А. Руднова

НИУ ВШЭ, Пермь, Россия, chernysheva-n.a@yandex.ru

Технологическое развитие постиндустриального информационного общества привело к повышению научного интереса к психологическим феноменам, которые проявляются в процессе трудовой деятельности и влияют на ее процесс и результат. В настоящем исследовании рассматривается вопрос взаимосвязи мотивационных предикторов прокрастинации на рабочем месте. В исследовании приняло участие 180 человек в возрасте от 19 до 65 лет ($M = 33,3$, $SD = 11,02$), 38% – мужчины. Для диагностики показателей прокрастинации использовались Шкала общей прокрастинации и методика «Прокрастинация на рабочем месте», для диагностики особенностей мотивации – Опросник профессиональной мотивации и «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности». По результатам установлено, что предикторами прокрастинации на рабочем месте выступают возраст, диспозиционная прокрастинация, показатели как автономной, так и контролируемой профессиональной мотивации и удовлетворенность мотивов труда, связанных с престижем, творчеством, реализацией индивидуальных способностей и видом трудовой деятельности.

Ключевые слова: прокрастинация на рабочем месте, уклонение, киберслеинг, профессиональная мотивация, автономная и контролируемая мотивация, удовлетворенность мотивов трудовой деятельности.

Несмотря на стремительное технологическое развитие, роль «человеческого фактора» в современном постиндустриальном информационном обществе только растет [6]. Распространение творческого труда и субъективное отношение к нему неизбежно привлекло внимание исследователей к новым психологическим феноменам, которые проявляются в процессе трудовой деятельности и влияют на ее

процесс и результат. К ним можно отнести феномен самозванца, перфекционизм [12], профессиональную апатию [4] и прокрастинацию [9].

Несмотря на то, что по вопросу изучения прокрастинации накоплено достаточно много теоретического и эмпирического материала [21], проблема прокрастинации на рабочем месте практически не разработана. Однако зарубежные исследователи предлагают рассматривать прокрастинацию на рабочем месте как откладывание связанных с работой задач путем вовлечения в действия, не связанные с работой, без намерения нанести вред работодателю, сотруднику, рабочему месту или клиенту [18]. Несмотря на то, что прямого намерения прокрастинатора по нанесению ущерба нет, важно помнить, что последствия прокрастинации, как психологического феномена, имеющего ряд отличающих ее особенностей, среди которых осознанность, иррациональность, сопровождающие ее негативные эмоции, всегда негативные [21]. Особенность прокрастинации на рабочем месте заключается еще и в том, что в отличие от, например, учебной прокрастинации или прокрастинации в сфере здоровья, эти последствия наносят не только индивидуальный ущерб. Прокрастинатор, откладывающий свои рабочие задачи, влияет на прибыль и расходы работодателя [20]: подобное откладывание обходится организациям примерно в 8875 долларов в год [14]. Хотя имеется возрастная тенденция на снижение прокрастинации с возрастом [9] и только 20% взрослого населения считают себя прокрастинаторами [15], «цена» прокрастинации на рабочем месте в прямом смысле этого слова высока. Кроме того, порядка 95% прокрастинаторов характеризуют промедление как «плохое, вредное и глупое» и стремятся снизить его уровень, но не справляются самостоятельно и нуждаются в квалифицированной помощи специалистов [21]. Следовательно, кроме теоретических предпосылок исследования прокрастинации на рабочем месте, существует практическая необходимость изучения откладывания рабочих задач с целью предотвращения множества его негативных аспектов.

Предыдущие исследования прокрастинации на рабочем месте выявили несколько характеристик, связанных с откладыванием рабочих дел. Сюда можно отнести отсутствие навыков тайм-менеджмента, презентеизм, выполнение бессмысленной работы, использование сети Интернет [19]. Основываясь на исследовании поведенческих особенностей лиц, откладывающих дела на рабочем месте, Б. Метин с коллегами выявили две стратегии поведения прокрастинаторов на рабочем месте — уклонение (soldiering) и киберслекинг (cyberslacking) [18].

Уклонение как стратегия поведения прокрастинатора на рабочем месте проявляется в фантазировании, в длительных перерывах, в отвлеченных от профессиональных задач беседах с коллегами и в других приятных, но не рабочих занятиях [19]. Киберслекинг (cyberslacking) – это использование ресурсов сети Интернет на компьютере или смартфоне для личных целей в рабочее время [16]. Киберслекинг выражается в не связанных с профессиональными вопросами онлайн-покупках, проверке аккаунтов в социальных сетях, посещении онлайн-форумов, просмотре видео и т. д. Данная стратегия поведения появилась относительно недавно, но десять лет назад уже 82% сотрудников использовали рабочие компьютеры для занятий, не связанных с трудовой деятельностью и можно предположить, что это число только растет [16].

Результаты проведенных ранее исследований свидетельствуют о значимой роли в прогнозировании прокрастинации одного из важнейших факторов деятельности – мотивации. Множественные исследования, выполненные на студенческой выборке и направленные на изучение академической прокрастинации, подтверждают значимость учебно-познавательной, профессиональной и направленной на достижение успехов мотивации для снижения откладывания выполнения учебных задач [3, 21]. Некоторые исследования сообщают о том, что независимо от того, какая мотивация преобладает – внешняя или внутренняя, мотивированный человек будет прокрастинировать меньше [10]. Исследования прокрастинации, выполненные на выборке работающих лиц ограничены, однако установлено, что предикторами диспозиционной прокрастинации могут выступать мотив избегания [1], а также контролируемая профессиональная мотивация и ее компоненты [9].

Поскольку в отечественной литературе отсутствуют данные относительно мотивационных предикторов прокрастинации на рабочем месте, цель настоящей работы выявить их. Для этого поведенческие стратегии прокрастинаторов на рабочем месте будут рассматриваться в связи с показателями профессиональной мотивации, выявленными в рамках теории самодетерминации [7], а также в связи с удовлетворенностью конкретными мотивами труда, предложенными Т.Л. Бадоевым [5].

Организация исследования

В исследовании приняло участие 180 человек в возрасте от 19 до 65 лет ($M = 33,3$, $SD = 11,02$), 38% – мужчины. В сфере промышленности из них работают 58%, в сфере финансов и недвижимости – 16%,

остальных респондентов можно отнести в категорию «другое». На полную занятость трудоустроены 87% респондентов. Общий трудовой стаж до 5 лет имеют 51%, свыше 15 лет – 27%. Среднее профессиональное образование имеют 47%, высшее – 24%. В официальном браке состоят 37%, не состоят в браке – 42%; не имеют детей 44%.

Для диагностики трудовой прокрастинации был использован опросник «Прокрастинация на работе», разработанный Б. Метиним с коллегами [19]. Перевод опросника с английского на русский язык проходил по трехступенчатой системе Р. Брислина [13]. Методика включает 12 пунктов, которые объединены в две шкалы, диагностирующие стратегии поведения прокрастинатора на рабочем месте. Первая шкала, Уклонение (Soldiering), выявляет выраженность стратегии поведения, проявляющуюся в откладывании выполнения своих должностных обязанностей, вместо этого сотрудник фантазирует, берет длительные перерывы, беседует с коллегами на отвлеченные темы и занимается другими приятными, но не рабочими действиями. Вторая шкала, Киберслекинг (Cyberslacking), диагностирует поведение, связанное с демонстрацией выполнения должностных обязанностей с использованием компьютера, в то время как на самом деле сотрудник пользуется сетью Интернет для личных целей. Надежность методики подтверждается высокими показателями коэффициента α Кронбаха: 0,87 для Уклонения, 0,81 для Киберслекинга. Результаты конфирматорного анализа подтверждают соответствие структуры русскоязычного опросника оригинальной версии: $C_{\text{MIN}} = 163,55$, $DF = 53$, $C_{\text{MIN}}/DF = 3$, $CFI = 0,89$, $TLI = 0,86$, $SRMR = 0,079$.

Диспозиционная прокрастинация была выявлена благодаря Шкале общей прокрастинации К. Лэя в адаптации О. С. Виндекер и М. В. Останиной [2]. Методика состоит из 20 пунктов, работающих как единая шкала и направленная на выявление склонности откладывать дела на более поздний срок в различных ситуациях. Коэффициент α Кронбаха равен 0,87.

Опросник профессиональной мотивации [7] направлен на выявление степени удовлетворенности трех базовых потребностей: в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Методика состоит из 20 пунктов, которые образуют 6 первичных шкал, соответствующие континууму мотивации в рамках теории самодетерминации – от внутренней до амотивации. Первичные шкалы по три объединяются в две субшкалы – Автономную мотивацию и Контролируемую. α Кронбаха для первичных шкал варьируется от 0,62 до 0,90, для Автономной – 0,93, для Контролируемой – 0,81.

Удовлетворенность трудом диагностировалась при помощи методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности»,

разработанная Т.Л. Бадоевым [5]. Опросник включает 13 факторов, удовлетворенность, каждый пункт работает и оценивается как отдельная шкала.

Выявление общей картины взаимосвязей было реализовано с помощью корреляционного анализа, значимые мотивационные предикторы установлены с использованием иерархического регрессионного анализа. Для математико-статистических расчетов использовался программный пакет IBM SPSS Statistics.

Результаты исследования

Корреляционный анализ (таблица 1) позволил выявить взаимосвязь Общей прокрастинации с Уклонением ($r=0,74$, $p<0,05$) и Киберслекингом ($r=0,48$, $p<0,05$), а также показателей прокрастинации на рабочем месте между собой ($r=0,59$, $p<0,05$).

Общая прокрастинация демонстрирует отрицательную взаимосвязь с показателями Внутренней ($r=-0,37$, $p<0,05$), Интегрированной ($r=-0,25$, $p<0,05$), Идентифицированной ($r=-0,24$, $p<0,05$) и Автономной мотивации ($r=-0,31$, $p<0,05$); и положительные с Интроецированной ($r=0,21$, $p<0,05$), Экстеральной ($r=0,45$, $p<0,05$) мотивацией, Амотивацией ($r=0,44$, $p<0,05$) и Контролируемой мотивацией ($r=0,47$, $p<0,05$). Среди показателей удовлетворенности факторами труда отрицательную связь с Общей прокрастинацией демонстрируют Значимость ($r=-0,16$, $p<0,05$) и Престижность ($r=-0,18$, $p<0,05$) профессии, Вид трудовой деятельности ($r=-0,23$, $p<0,05$), Организация труда ($r=-0,18$, $p<0,05$), Возможность повышения квалификации ($r=-0,19$, $p<0,05$), Взаимоотношения с коллегами ($r=-0,20$, $p<0,05$), Потребность в общении и коллективной деятельности ($r=-0,15$, $p<0,05$), Потребность в реализации индивидуальных способностей ($r=-0,34$, $p<0,05$), Возможность творчества в процессе работы ($r=-0,16$, $p<0,05$), Удовлетворенность работой в целом ($r=-0,20$, $p<0,05$).

Уклонение также демонстрирует отрицательную взаимосвязь с Внутренней ($r=-0,37$, $p<0,05$), Интегрированной ($r=-0,17$, $p<0,05$), Идентифицированной ($r=-0,19$, $p<0,05$) и Автономной мотивацией ($r=-0,26$, $p<0,05$). Положительные взаимосвязи обнаружены с Экстеральной ($r=0,37$, $p<0,05$) мотивацией, Амотивацией ($r=0,39$, $p<0,05$) и Контролируемой мотивацией ($r=0,37$, $p<0,05$). Аналогично с показателем Общей прокрастинации, Уклонение демонстрирует взаимосвязи с показателями Значимость ($r=-0,15$, $p<0,05$) и Престижность ($r=-0,16$, $p<0,05$) профессии, Вид трудовой деятельности ($r=-0,24$, $p<0,05$), Организация труда ($r=-0,15$, $p<0,05$), Возможность повы-

Таблица 1

Результаты корреляционного анализа взаимосвязей показателей прокрастинации и мотивации

	Ср. ар.	Ст. от.	1	2	3
1. Общая прокрастинация	2,14	0,67	1,00		
2. Уклонение	1,19	1,05	0,74*	1,00	*
3. Киберслекинг	1,80	1,59	0,48*	0,59*	1,00
4. Внутренняя мотивация	3,77	1,06	-0,37*	-0,37*	-0,24*
5. Интегрированная мотивация	3,46	1,07	-0,25*	-0,17*	-0,05
6. Идентифицированная мотивация	3,53	1,03	-0,24*	-0,19*	-0,09
7. Интроецированная мотивация	2,14	0,92	0,21*	0,10	-0,05
8. Экстернальная мотивация	2,25	1,01	0,45*	0,37*	0,17*
9. Амотивация	1,94	0,93	0,44*	0,39*	0,25*
10. Автономная мотивация	3,58	0,97	-0,31*	-0,26*	-0,13
11. Контролируемая мотивация	2,11	0,75	0,47*	0,37*	0,16*
12. Значимость профессии	5,59	1,56	-0,16*	-0,15*	-0,11
13. Престижность профессии	5,48	1,72	-0,18*	-0,16*	-0,11
14. Вид трудовой деятельности	5,68	1,61	-0,23*	-0,24*	-0,11
15. Организация труда	5,36	1,56	-0,18*	-0,15*	-0,10
16. Санитарно-гигиенические условия	5,85	1,47	0,00	-0,11	0,00
17. Размер заработной платы	4,49	1,87	-0,08	-0,06	0,00
18. Возможность повышения квалификации	5,00	1,95	-0,19*	-0,19*	-0,08
19. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	5,51	1,63	-0,05	0,00	-0,02
20. Взаимоотношения с коллегами	6,39	1,07	-0,20*	-0,11	-0,14
21. Потребность в общении и коллективной деятельности	6,07	1,29	-0,15*	-0,06	-0,08
22. Потребность в реализации индивидуальных способностей	5,46	1,59	-0,34*	-0,30*	-0,20*
23. Возможность творчества в процессе работы	5,44	1,70	-0,16*	-0,09	-0,02
24. Удовлетворенность работой в целом	5,47	1,69	-0,20*	-0,13	-0,09

Примечание: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

шения квалификации ($r = -0,19$, $p < 0,05$), Потребность в реализации индивидуальных способностей ($r = -0,30$, $p < 0,05$).

Киберслекинг отрицательно связан с Внутренней мотивацией ($r = -0,24$, $p < 0,05$), положительно с Экстернальной мотивацией ($r = 0,17$, $p < 0,05$), Амотивацией ($r = 0,25$, $p < 0,05$) и Контролируемой мотивацией ($r = 0,16$, $p < 0,05$). Из факторов удовлетворенности трудовых мотивов значимую отрицательную взаимосвязь продемонстрировал только показатель Потребности в реализации индивидуальных способностей ($r = -0,20$, $p < 0,05$).

Для выявления мотивационных предикторов прокрастинации на рабочем месте был проведен иерархический регрессионный анализ. На первом этапе анализа в регрессионную модель в качестве независимых переменных были включены Пол и Возраст, на втором этапе – показатели профессиональной мотивации, на третьем – факторы удовлетворенности мотивов труда и на последнем – показатель Общей прокрастинации. Регрессионный анализ проводился отдельно для показателя Уклонения, отдельно – для показателя Киберслекинга.

В таблице 2 представлены результаты иерархического регрессионного анализа. Совокупное влияние всех предикторов в модели, включающей Пол, Возраст и мотивационные переменные объясняет 48% дисперсии Уклонения и 34% Киберслекинга. При включении в модель показателя Общей прокрастинации доля дисперсии возрастает до 66% для Уклонения и 38 для Киберслекинга.

На первом этапе анализа результатов для обоих зависимых переменных отрицательный значимый вклад продемонстрировал Возраст. На втором этапе, при включении в регрессионную модель показателей профессиональной мотивации, значимыми предикторами для обеих зависимых переменных стали Возраст и Внутренняя мотивация с отрицательным вкладом, а также Экстернальная мотивация с положительным вкладом для Уклонения, и Интроецированная с отрицательным – для Киберслекинга. При включении в модель показателей удовлетворенности мотивов труда, Возраст, Внутренняя мотивация сохраняют свой значимый отрицательный вклад. Кроме них, для прогнозирования Уклонения значимый положительный вклад делают Экстернальная мотивация, Амотивация, Престижность профессии, Взаимоотношения с коллегами, Возможность творчества в профессии и Удовлетворенность работой в целом. Отрицательный вклад в уровень Уклонения вносят Вид трудовой деятельности и Потребность в реализации индивидуальных способностей. Для Киберслекинга значимыми положительными предикторами являются Интегрированная мотивация, Возможность творчества

Таблица 2
 Результаты иерархического регрессионного анализа
 для показателей Уклонения и Киберслекинга

№	Предикторы	Уклонение				Киберслекинг			
		R ²	ΔR^2	F	Бета	R ²	ΔR^2	F	Бета
1	Пол	0,137	0,127	140,07***	0,016	0,188	20,47***	-0,015	
	Возраст				-0,369***			-0,434***	
2	Пол	0,316	0,284	90,88***	-0,008	0,262	70,61***	-0,040	
	Возраст				-0,261***			-0,346***	
	Внутренняя мотивация				-0,263*			-0,232*	
	Интегрированная мотивация				0,253			0,251	
	Идентифицированная мотивация				-0,076			-0,035	
	Интроецированная мотивация				-0,100			-0,178*	
	Экстернальная мотивация				0,269**			0,143	
	Амотивация				0,158			0,131	

№	Предикторы	Уклонение			Киберселекинг				
		R ²	ΔR ²	F	Бета	R ²	ΔR ²	F	Бета
3	Пол				-0,070				-0,061
	Возраст				-0,204**				-0,320***
	Внутренняя мотивация				-0,414***				-0,302*
	Интегрированная мотивация				0,268				0,333*
	Идентифицированная мотивация				0,022				-0,085
	Интроецированная мотивация				-0,126				-0,189*
	Экстернатальная мотивация				0,190*				0,123
	Амотивация				0,315***				0,178
	Значимость профессии				0,033				-0,037
	Пrestижность профессии				0,253*				0,016
	Вид трудовой деятельности	0,479	0,410	60,91***	-0,237*	0,342	0,255	30,91***	0,036
	Организация труда				0,033				0,027
	Санитарно-гигиенические условия				-0,140				0,051
	Зарботная плата				0,083				0,120
	Повышение квалификации				-0,105				-0,041
Отношение администрации				0,108				-0,024	
Взаимоотношения с коллегами				0,183*				0,026	
Потребность в общении				-0,110				-0,093	
Реализация индивидуальных способностей				-0,502***				-0,372***	
Творчество в процессе работы				0,298***				0,273**	
Удовлетворенность в целом				0,190*				0,080	

Продолжение таблицы 2

№	Предикторы	Уклонение			Киберслекинг				
		R ²	ΔR ²	F	Бета	R ²	ΔR ²	F	Бета
4	Пол				-0,059				-0,056
	Возраст				-0,041				-0,244***
	Внутренняя мотивация				-0,346***				-0,271*
	Интегрированная мотивация				0,232*				0,316*
	Идентифицированная мотивация				0,045				-0,074
	Интроцирированная мотивация				-0,117*				-0,185*
	Экстернальная мотивация				0,025				0,046
	Амотивация				0,175*				0,112
	Значимость профессии				0,026				-0,040
	Престижность профессии				0,204*				-0,007
	Вид трудовой деятельности	0,663	0,615	140,01***	-0,206*	0,383	0,296	40,42***	0,050
	Организация труда				0,054				0,037
	Санитарно-гигиенические условия				-0,202***				0,021
	Зарботная плата				0,037				0,098
Повышение квалификации				-0,061				-0,021	
Отношение администрации				0,056				-0,048	
Взаимоотношения с коллегами				0,115				-0,006	
Потребность в общении				0,014				-0,035	
Реализация индивидуальных способностей				-0,259***				-0,258*	
Творчество в процессе работы				0,154*				0,206*	
Удовлетворенность в целом				0,120				0,047	
Общая прокрастинация				0,586***				0,274**	

Примечание: * – p<0,05; ** – p<0,01, *** – p<0,001.

в работе и Удовлетворенность работой в целом, отрицательными – Интроецированная мотивация и Потребность в реализации индивидуальных способностей. В итоговой модели, включающей, кроме мотивационных компонентов, показатель Общей прокрастинации, предикторами Уклонения выступили Внутренняя и Интроецированная мотивация, Вид трудовой деятельности, Санитарно-гигиенические условия, Потребность в реализации индивидуальных способностей с отрицательным вкладом и Интегрированная мотивация, Амотивация, Возможность творчества в процессе работы и Общая прокрастинация с их положительным вкладом. Значимый положительный вклад в уровень Киберслекинга продемонстрировали Интегрированная мотивация, Возможность творчества в процессе работы и Общая прокрастинация, отрицательный – Возраст, Внутренняя мотивация, Интроецированная мотивация и Потребность в реализации индивидуальных способностей.

Обсуждение результатов и выводы

Согласно полученным результатам, прокрастинация как личностная диспозиция и прокрастинационные стратегии поведения на рабочем месте связаны с показателями профессиональной мотивации. При этом показатели мотивации, которые свидетельствуют о большей удовлетворенности потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми (Автономная мотивация) связаны отрицательно, а те, что сообщают о фрустрации этих базовых потребностей (Контролируемая) – положительно. Схожие результаты были обнаружены ранее для Общего показателя прокрастинации [9]. Удовлетворенность различными факторами труда продемонстрировала, в целом, отрицательную взаимосвязь как с диспозиционной прокрастинацией, так и с поведенческими стратегиями прокрастинаторов [1].

В результате иерархического регрессионного анализа были установлены мотивационные предикторы стратегии поведения прокрастинаторов на рабочем месте. Стабильный значимый отрицательный вклад как в Уклонение, так и в Киберслекинг демонстрирует Внутренняя мотивация. Погруженность в трудовую деятельность, искренний интерес к профессиональной сфере, удовольствие от выполнения своих должностных обязанностей прогнозируют низкий уровень откладывания рабочих задач как при помощи традиционных способов (отвлеченных бесед с коллегами и длительных кофебрейков), так и при помощи использования сети Интернет. Схожие результаты относительно увлеченности работой подтверждаются зарубежными авторами на выборке из семи стран [19].

Интегрированная мотивация, которая свидетельствует о том, что профессиональная мотивация гармонирует с другими сферами деятельности, повышает Киберслекинг. Вероятно, использование сети Интернет на работе в личных целях направлено на поддержание этой гармонии и решение, например, семейных вопросов. Исследований, направленных на поиск причин нецелевого использования сети Интернет в рабочее время и психологических механизмов, связанных с ним нами не обнаружено. Однако частные исследования сообщают о том, что достаточно высоко число сотрудников, которые используют Интернет на работе для доступа в социальные сети, что может служить косвенным подтверждением выдвинутого предположения [8].

Различным образом влияют на поведение прокрастинаторов на рабочем месте виды Контролируемой мотивации. Экстернальная мотивация повышает Уклонение, в то время как Интроецированная снижает уровень Киберслекинга. Амотивация при этом является предиктором для Уклонения, но не для Киберслекинга. Подобные результаты могут быть связаны с тем, что внешний контроль со стороны руководителя у сотрудника может вызывать сопротивление, которое и будет выражаться в длительных перерывах или фантазировании. Подобное объяснение прокрастинации было предложено К. Лэем: человек может отказываться от выполнения каких-то задач, если чувствует несправедливое к себе отношение [9]. Другое объяснение может заключаться в том, что фантазирование, отвлеченные беседы и другие не рабочие действия сотрудника достаточно сложно постоянно контролировать и сотрудник, мотивированный только внешними стимулами, может пользоваться ситуациями отсутствия этого контроля. Снижение нецелевого использования сети Интернет у работников с интроецированной мотивацией может быть связано с тем, что в настоящее время существует множество способов контроля интернет-трафика, о чем работники знают и опасаются быть уличенными, заранее испытывая стыд или вину (внутренние негативные санкции). Несмотря на эту позитивную роль компонента контролируемой мотивации, в целом, она, независимо от того, внешние это санкции или внутренние, обладает скорее непродуктивным характером в связи с прокрастинацией, что частично подтверждается в настоящем исследовании, а также описано в исследовании Е. Н. Осина с соавт. [7].

Удовлетворенность факторами труда имеет неоднозначное влияние на поведенческие стратегии прокрастинаторов на рабочем месте. Так, общая удовлетворенность, а также удовлетворенность престижем работы и возможностью творчества повышают уровень прокрас-

тинации на рабочем месте. Полученные результаты о значимой роли удовлетворенности престижем профессии частично подтверждаются схожими результатами для академической прокрастинации [3]. Кроме того, косвенным подтверждением данных настоящего исследования могут служить также результатами зарубежного исследования, согласно которому среди «белых воротничков» (сотрудники офиса), сфера деятельности которых считается более престижной, больше прокрастинаторов, чем среди «синих воротничков» (рабочий класс) [17]. Вопрос о связи творчества и прокрастинации обсуждается достаточно давно и большинство исследователей сообщает о том, что сознательное откладывание дел, которое направлено на мобилизацию ресурсов, и креативности в том числе, с целью достижения максимального результата способствует развитию творческих способностей [11]. Однако предложенное ранее зарубежными исследователями разделение прокрастинации на активную (сознательную) и пассивную не нашло подтверждения: установлено, что сознательное откладывание дел не является в полной мере прокрастинацией [21].

Высокий уровень удовлетворенности видом трудовой деятельности и потребность в реализации индивидуальных способностей снижают прокрастинацию на рабочем месте. Удовлетворенность этими факторами труда свидетельствуют о преобладании внутренней мотивации, которая, как было описано выше снижает и Уклонение, и Киберслекинг.

При включении в регрессионную модель показателя общей прокрастинации не вносит изменений в картину мотивационных предикторов, но значительно повышает долю объяснимой дисперсии. Можно заключить, что диспозиционная прокрастинация в значительной степени обуславливает Уклонение и Киберслекинг как стратегии поведения прокрастинаторов на рабочем месте, однако не является их единственным предиктором.

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Диспозиционная прокрастинация выступает предиктором для поведенческих стратегий прокрастинаторов на рабочем месте.
2. Вклад видов мотивации, выделенных в рамках теории самодетерминации, не зависит от их расположения на мотивационном континууме и включения в Автономную или Контролируемую мотивацию. Так, Интегрированная мотивация входит в Автономную мотивацию, но делает положительный вклад в прокрастинацию на рабочем месте, в то время как Интроецированная, входящая в состав Контролируемой, снижает ее.

3. Удовлетворенность отдельных трудовых мотивов делает значимый вклад в поведенческие стратегии прокрастинаторов. Удовлетворенность мотивов, связанных с престижем и творчеством повышает уровень прокрастинации на рабочем месте, а возможность реализации индивидуальных способностей и удовлетворенность видом трудовой деятельности – снижает.

Перспективой исследования прокрастинации на рабочем месте может стать изучение мотивационных предикторов в связи с социально-демографическими характеристиками (например, трудовой стаж), особенностями трудовой деятельности (работа в офисе или связанная с физическим трудом), стилем управления руководителя и др.

Литература

1. Барабанщикова В. В., Иванова С. А. Структурные особенности проявления склонности к прокрастинации у сотрудников российской организации // Экспериментальная психология. 2018. Т. 11. № 2. С. 130–148. doi: 10.17759/exppsy.2018110210.
2. Виндекер О. С., Останина М. В. Формальный и содержательный анализ шкалы общей прокрастинации С. Н. Lau (на примере студенческой выборки) // Актуальные проблемы психологического знания. 2014. № 1. С. 116–126.
3. Зарипова Т. В., Данилова Н. А. Взаимосвязь академической прокрастинации и учебной мотивации студента // Омский научный вестник. 2015. № 4 (141). С. 122–126.
4. Золотарева А. А. Адаптация шкалы профессиональной апатии Г. Шмидта // Психологический журнал. 2020. Т. 41. № 2. С. 115–126. doi: 10.31857/S020595920007904-0.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002.
6. Малин С. В., Кожевников А. Е. К вопросу о специфике профориентации в постиндустриальном обществе // Теория и практика общественного развития. 2010. № 3. С. 144–148.
7. Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю., Кошелева Н. В., Овчинникова Е. Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 21–49.
8. Паутов К. Г., Попов Ф. А. Метод кластеризации тематических профилей пользователей и его применение для анализа интернет-трафика // Фундаментальные исследования. 2015. № 7 (4). С. 765–769.

9. Руднова Н. А. Индивидуально-личностные предикторы прокрастинации в разные периоды взрослости: дисс. ... канд. психол. наук. Пермь, 2019.
10. Руднова Н. А. Профессиональная мотивация и ее вклад в уровень прокрастинации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Т. 7. № 5А. С. 201–211.
11. Хорошилова А. М. Прокрастинация и творческий подход у студентов // Ценностные ориентации молодежи в условиях модернизации современного общества: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Ред. Г. Ю. Лизунова. Горно-Алтайск: БИЦ ГАГУ, 2019. С. 253–258.
12. Шевелева М. С., Корниенко Д. С., Пермякова Т. М. Шкала феномена самозванца: психометрические характеристики русскоязычной версии // Психологический журнал. 2021. Т. 42. № 1. С. 133–143. doi: 10.31857/S020595920013343-3.
13. Brislin R. W. Back-translation for cross-culture research // Journal of Cross-Cultural Psychology. 1970. V. 1. P. 185–216.
14. D'Abate C., Eddy E. Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct // Human Resource Development Quarterly 2007. V. 18. P. 361–383.
15. Ferrari J. R., Johnson J. L., McCown W. G. Procrastination and task avoidance: Theory, research and treatment. N. Y.: Plenum Press, 1995
16. Garrett R. K., Danziger J. N. Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work // Journal of Computer-Mediated Communication. 2008. V. 13 (4). P. 937–958. doi: 10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x.
17. Hammer C. A., Ferrari J. R. Differential incidence of procrastination between blue-and white-collar workers // Current Psychology. 2002. V. 21 (4). P. 333–338.
18. Metin U. B., Taris T. W., Peeters M. C. W. Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects // Personality and Individual Differences. 2016. 101. P. 254–263 doi: 10.1016/j.paid.2016.06.006.
19. Metin U. B., Taris T. W., Peeters M. C. W., Korpinen M., Smrke U., Razum J., Kolářová M., Baykova R., Gaioshko D. Validation of the procrastination at work scale: A seven-language study // European Journal of Psychological Assessment. 2020. V. 36 (5). P. 767–776. doi: 10.1027/1015-5759/a000554.
20. Pasha N., Pasha J. A Study on procrastination at workplace // International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCM). 2017. V. 4 (4). P. 401–408.
21. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure // Psychological Bulletin. 2007. V. 133. № 1. P. 65–94. doi: 10.1037/0033-2909.133.1.65.

Motivative predictors of procrastination at work

N. A. Rudnova

Higher School of Economics, Perm, Russia, chernysheva-n.a@yandex.ru

The technological development of the post-industrial information society has led to an increase in scientific interest in psychological phenomena that affect work process and results. This study examines the relationship between motivational predictors of procrastination at work. The study involved 180 people aged 19 to 65 years ($M = 33.3$, $SD = 11.02$), 38% were men. The General Procrastination Scale, “Procrastination in the Workplace” Questionnaire, Professional Motivation Questionnaire and the “Diagnostics of the Structure of Work Motives” were used. According to the results, predictors of procrastination in the workplace are age, dispositional procrastination, indicators of both autonomous and controlled professional motivation and satisfaction of work motives associated with prestige, creativity, realization of individual abilities and type of work activity.

Keywords: procrastination in the workplace, soldiering, cybersliking, professional motivation, autonomous and controlled motivation, satisfaction with the motives of work.

Организационная психология в образовании: современные практики и перспективы развития

Л. В. Тарабакина, Е. В. Звонова

*Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия,
tarabakina@mail.ru, zevreturn@yandex.ru*

В статье обсуждается проблема использования ресурсов организационной психологии в обосновании воспитательных и обучающих практик в сфере образования, в осмыслении перспектив использования ресурсов организационной психологии для развития образовательных инноваций. Представлен анализ теоретических исследований и реализации практик в области инноваций современного многоуровневого образования (бакалавриат, специалитет, магистратура), возникших в ответ на глобальные изменения в мире и запросы общества. Рассмотрены существующие противоречия между продвижением инновационных проектов и активным сопротивлением сторонников «ретроинноваций», феноменов «возвращения», а также проанализированы их причины с позиций основополагающих положений организационной психологии. Показано, что в страдательной позиции находятся, прежде всего, выпускники педвузов с дипломом «бакалавра». Современное общество не готово принимать деление высшего образования на уровни: базовое высшее и полное высшее образование. Сделан вывод о необходимости дальнейшего использования ресурсов организационной психологии в преодолении возникающих барьеров, противоречий, сопротивлений, блокирующих образовательные инновации, их реализацию, поддержание позитивного единого пространства взаимодействия и совместной деятельности всех его участников (обучающихся, педагогических кадров, управленческого состава, работодателей).

Ключевые слова: инновации, культура, измерения, образовательная организация, организационная психология, совместная деятельность.

Введение

Актуальность использования основополагающих положений организационной психологии в сфере образования обусловлена необходимостью осмысления механизмов изменяющихся образовательных практик, понимания их места в перспективном становлении и развитии инноваций под влиянием вызовов изменяющегося мира, в разработке технологий преодоления существующего противостояния разных подходов к организации и функционированию системы образования.

Цель исследования. Проанализировать влияние основных идей организационной психологии на расширение возможностей моделирования и реализации инновационных практик и в осмыслении перспектив развития сферы образования в условиях изменяющегося мира.

Гипотеза исследования. Использование ресурсов организационной психологии в сфере образования расширяет возможности проектирования, моделирования и реализации инновационных практик, осмысление перспектив развития образовательной среды под влиянием изменений окружающего мира.

Материалы и методы

Структура научного знания организационной психологии включает такие категории как «организация», «организационная культура», «организационное лидерство», «сопротивление организационным изменениям» и т. д. Принято считать организационную психологию прикладной, практико-ориентированной дисциплиной, изучающей все аспекты человека организационного и поведение людей в организациях с целью повышения эффективности и создания условий труда, взаимодействия, индивидуального развития и психологического здоровья [5].

С. В. Хребина в своей работе «Организационная психология образования в системе идей научной организации труда» утверждает, что эффективность деятельности образовательной системы зависит не только от содержания, но и психологических параметров, представленных в ее пространстве субъектов: руководителей, педагогов, обучающихся. Изучение временной организации активности субъектов, стилей учебной, преподавательской, управленческой деятельности позволяют анализировать и прогнозировать результаты образовательного процесса как специально организованного социального взаимодействия и совместной деятельности [11].

Проблемы управления образовательной организацией системы высшего образования анализирует В. В. Белов, так как их решения имеют особую миссию и ориентацию на решительный прорыв в современном российском образовании [1]. Как предлагает автор, чтобы масштабный проект не оказался очередным мифом, необходимо следующее решение данной проблемы. Во-первых, необходима разработка теоретической модели организационной деятельности и личности руководителей, «способных создавать социальные системы обнаружения и формирования талантливых молодых специалистов» [1, с. 120]. Совершенно справедливо утверждается, что онтологическим фактором функционирования любой организации как искусственно создаваемому сообществу людей признаются их создатели. Во-вторых, необходимо масштабное и разнообразное воспроизводство талантов. В-третьих, необходимо воспитание студентов как самостоятельных и творчески мыслящих, готовых к быстротечным инновационным трансформациям [1].

Взаимоотношения работодателей с вузами анализируют К. С. Идиатуллина и А. А. Идрисова. На материале проведенных интервью получено, что работодатели оказываются недостаточно владеющими информацией о проблемах высшего образования. Вместе с тем, они указывают на серьезный просчет в предполагаемых партнерских отношениях. Так, в тарифно-квалификационных документах отсутствуют квалификации «бакалавр», «магистр», что не дает оснований отождествлять данные дипломы с высшим образованием, а потому работодатели отмечают, что есть риски низких зарплат для данной категории работников. Особенно неузнаваемым оказывается в настоящее время диплом бакалавра. При приеме на работу такой диплом кадровыми специалистами приравнивается к среднему образованию, а не к высшему [6].

Применение ресурсов организационной психологии в педагогических исследованиях изучает С. С. Пантюхин. Показано, что организационная психология может стать «хорошим инструментарием» для педагогических исследований, поскольку область ее исследований — это теории организаций, групповая эффективность, лидерство, мотивация, продуктивное и контрпродуктивное поведение и др. В условиях высокой конкуренции вузы проводят маркетинговую политику, основное место в которой занимает реклама. Принято демонстрировать хорошие рейтинговые показатели, в результате чего происходит определенная дезориентация, а усилия по освоению профессии и перспективам работы в дальнейшем у студенческой молодежи оказываются на втором плане. Возникают завышенные ожидания по отношению к образовательному процессу, к образу будущей

профессии, что неизбежно далее порождает разочарования. Организационная психология может предложить несколько вариантов решения данной проблемы. Как утверждает автор работы, результаты сближения организационной психологии и педагогики можно оценить только в перспективе дальнейших исследований [8].

Б. А. Ясько обсуждает организационную культуру как центральную категорию организационной психологии. Показано, что традиционное следование организационных психологов проблематике бизнеса обнаруживает дефицит исследований организационной психологии в контексте проблем сферы образования. Автор данного исследования также пытается сравнить понятия «организационная культура» и «корпоративная культура». Совершенно справедливо, пронищательно и убедительно автором избраны критерии соответствия с макроуровнем для «организационной культуры» и микроуровнем — для «корпоративной культуры». При этом он ссылается на А. Н. Занковского, который пишет, что организационная психология изучает поведение и психические феномены субъекта в организации, используя интерпретацию «корпоративной культуры» в организационной психологии. Особенно ценно, что в работе представлено эмпирическое исследование, выборкой в котором выступили учителя, что позволило выявить скрытое напряжение между психологическими характеристиками организационной среды школы и профессиональными ценностями субъектов педагогического труда. Сделан вывод, что в перспективе этот неявный конфликт может выступить предиктором профессиональной дезадаптации [12].

О. А. Гулевич и Е. С. Морозова исследовали связи между пониманием справедливости организационного взаимодействия и типом культуры организации. Отмечается, что в организационной психологии все чаще обсуждаются несколько уровней культуры, одним из которых является «культура организации». Авторы, вслед за Ч. Хэнди и Р. Харрисоном, выделяют культуру власти, роли, достижений, поддержки. Выявлено, что «межличностная справедливость сохраняет свое значение в организациях с элементами культуры поддержки, но постепенно теряет его в жестко регламентированной культуре роли» [4, с. 65].

Методологические вопросы проектирования инновационных моделей образовательной среды рассматривает Н. В. Бордовская. В качестве основополагающего положения используется «теория возможностей» американского психолога Дж. Гибсона. «Возможности» подчеркивают активное начало субъекта, осваивающего свою жизненную среду, в том числе в условиях дошкольного, школьного, профессионального обучения. «Возможности» определяются

как свойствами среды, так и свойствами самого субъекта. Н. В. Бордовская выделяет три составляющих «системы возможностей» образовательной среды. Первая составляющая «системы возможностей»: *что* она предоставляет субъекту для того, чтобы он был активным. Вторая составляющая «системы возможностей»: *что* она ему *предлагает*, чтобы он мог проявить свою активность; *кто* и *как* это предлагает. Третья составляющая «системы возможностей»: *чем* она его обеспечивает для успешного проявления активности. Основной вывод автора заключается в том, что если образовательная среда развивающая, то все действия субъекта должны развивать определенные способности, актуализировать личностный потенциал и приводить к личностному росту [3].

Технологиям оценки качества образовательных инноваций посвящена работа Г. А. Мкртычяна. Автор работы призывает, прежде всего, признать тот факт, что в современном образовании есть два направления развития образования: в духе традиционного уклада его организации и в духе инновационного развития, которое опирается на запрос общества и изменения окружающего мира. Он напоминает, что в докладе Римскому клубу 1978 года, подготовленном группой ученых, внимание мировой общественности было обращено на несоответствие традиционного обучения изменившимся запросам общества. Во второй половине XX столетия состоялись глобальные изменения в области культуры, экономике, информационных технологий, общественной и личной жизни. Необходимые изменения связаны и с разработками новых моделей инновационного обучения. Готовность к изменениям педагогических кадров должна происходить одновременно с изменениями способностей человека к творчеству, к сотрудничеству, к разнообразию форм мышления [7]. Как считает Г. А. Мкртычян, в рамках традиционного обучения возможно лишь «усовершенствование», улучшение устоявшихся норм и правил организации. Основной контекст работы включает тезис о том, что следует отказаться от иллюзий изменений традиционной стратегии образования, поскольку только личностные возможности определяют прогресс. Развивающееся инновационное образование нуждается в осмыслении, в текущих исследованиях, в ходе которых происходит анализ и поддержка его перспектив. Выказаны отличительные особенности психолого-педагогической экспертизы. Первый принцип психолого-педагогических исследований – это гибкость выбора средств, показателей и критериев успешности реализации инноваций, обсуждение задач совместно с разработчиком проекта. Вторым его принципом – ориентация исследования на ценностные ориентиры и «человечность» взаимодействия субъектов,

участвующих в психолого-педагогическом исследовании. Третий принцип – экспертное исследование не является открытием теоретического знания; оно изначально выступает как практико-ориентированная реальность и выполняет функции поиска возможных изменений или новых моделей [7].

Стратегию модернизации современного российского высшего педагогического образования обсуждает М. В. Богуславский с позиций рискологического подхода. Показательно, что он, так же как и Г. А. Мкртычян и многие другие, подтверждает в современном образовании одновременное существование двух стратегий. Однако интерпретация при этом образовательных стратегий принципиально противоположная. Одна, по мнению М. В. Богуславского, базируется на «вестернизаторских, либеральных, лично ориентированных и инновационных ценностях». Другая – построена «на российской национально-патриотической и традиционно-консервативной основе, государственных социоориентированных ценностях» [2, с. 13]. Автор совершенно справедливо отмечает, что реализуемые в настоящее время базовые ценности противоположны, а потому эти противоречия вводят образовательную ситуацию в «рискологический» контекст; реформа конца XX-го и начала XXI вв. носила «догоняющий» характер, организуемый извне. В результате за период с 2012 г. оказалась «усиленной» законодательная, нормативная и регулирующая роль государства, регламентирована профессиональная деятельность и поведение участников образовательного процесса, уменьшено количество субъектов образовательного процесса, сужено пространство вариативности, восстановлена непрерывная педагогическая практика. Задача преодоления амбивалентной ситуации в высшем педагогическом образовании связывается с координацией интересов основных его участников. Так, автором выделен ряд рискологических проблем, в частности, дисбаланс в структуре расходов, снижение качества преподавания предметов в средней школе, отсутствие системы независимого оценивания качества образования, низкая эффективность учебного времени, отсутствие системы воспитания. Подготовка педагогических кадров не является практико-ориентированной, в том числе, лишь 15% выпускников педвузов идут работать по специальности. Автор возлагает особые надежды на «технологический уклад», способный изменить содержание, формы работы и взаимодействие всех участников образовательного процесса, мотивирующее образовательную среду [2, с. 13].

В оценках качества современного образования, как важнейшей задачи его реформирования, уместно услышать мнения со стороны таких авторитетных представителей науки, как российский фило-

соф В. С. Степин и американский психолог Д. Равен, которые не являются равнодушными к его судьбам. В. С. Степин делится своим 50-летним преподавательским опытом и отмечает, что поколения, которые социализировались и обучались после 1990-х годов, имеют особый стиль ментальности. В условиях вузовского обучения они плохо «держат мысль», соскальзывают в процессе рассуждений с основной темы на другие, лишь по аналогии связанные с главной темой [10, с. 371]. Следуя за К. Д. Ушинским, он напоминает, что речевое фантазирование возникает легче, а мысль дается трудно. Стержнем научной рациональности является системное мышление, аргументированность и обоснованность рассуждений. Без системного мышления не будет не только науки и высоких технологий, но «может произойти вырождение элит, способных грамотно и эффективно управлять страной» [10, с. 373]. В этом же контексте напомним позицию известного английского психолога Д. Равена, высказанную в работе «Интеллект, сконструированная невидимость и уничтожение жизни на земле» (2021). Он пишет, что знание — это «нечто» неподдающееся оценке; оно в значительной степени является уникальным и неявным. Способности не ограничиваются предметными областями знаний, но включают умения вносить вклад в групповые процессы, в том числе, в такие их проявления, как успокаивать людей, способность устранять нетерпимость, возникающую между людьми. Д. Равен отмечает существование непреодолимых проблем для так называемых «оценщиков», приверженных классической теории измерений. В результате определения неадекватных критериев исследования далее конструируется «невидимая» реальность, создающая высокие риски для человечества [9].

Результаты и их обсуждение

Обзор работ, посвященных проблемам реформирования современного образования, в контексте основополагающих идей организационной психологии указывает на востребованность более глубокого осмысления эффективности функционирования многих векторов образовательной среды: управления, лидерства, организационного поведения, межличностного поведения, организационной культуры, переживаний справедливости в условиях взаимодействия, организации совместной деятельности, способов оценивания образовательных процессов, механизмов профессиональной адаптации выпускников, возможностей партнерского взаимодействия с работодателями и многих других аспектов организации образовательных систем. Сам факт повышенного внимания педагогической общест-

венности к ресурсам организационной психологии подтверждает видение новых возможностей их использования в сфере образования, в разработке и реализации инновационных проектов в изменяющемся мире.

Представленный анализ работ по психолого-организационным практикам образования, несомненно, свидетельствует о неравнозначном понимании многих вопросов. Многословие и поверхностные формулировки исследовательских проблем, непродуктивность временных затрат — это лишь некоторые из существующих недостатков в современной образовательной реальности. Правомерно поставить вопрос, почему так мало достигнуто в современном реформировании образования, чтобы преодолевать возникающие барьеры в организации инновационных проектов, использовать технологии неизбежного сопротивления так называемым «ретроинновациям», призывам следовать «хорошему прошлому» без их объективного обоснования и продолжать позитивное движение, не разрушая генеральную идею принятой концепции реформирования, следуя практике рационально обоснованных обновлений.

Самый большой дар организационной психологии сфере образования — это первый опыт использования технологий открытых обсуждений и диалоговой рефлексии происходящих текущих событий совместной деятельности, в которой участвуют все субъекты, независимо от их статуса, что позволяет утверждать и поддерживать культуру образовательных организаций, своевременно реагировать на возникающие барьеры и возможные риски. Особо выделим глубокий сравнительный анализ понятий «организационная культура» и «корпоративная культура», представленный в одной из анализируемых работ и посвященный, прежде всего, проблемам современного образования. Данная работа является несомненным даром уже для организационной психологии, так как этот вопрос в литературе недостаточно разработан, хотя попытки представить их сравнительный анализ в литературе по организационной психологии предпринимались, но убедительными не оказались [12].

Технология открытых обсуждений неожиданно явила реальность существования противоположных направлений в реализации реформы российского высшего педагогического образования: традиционной и инновационной (одноуровневой и многоуровневой) моделей. В частности, на настоящий момент оказалась законодательно возвращенной форма непрерывной педагогической практики в педагогическом бакалавриате. Этот вопрос остается одним из центральных в реформировании высшего педагогического образования. Свершившийся возврат обошел самый важный вопрос ре-

формы, а именно сроки высшего педагогического образования. Пятилетний срок высшего педагогического образования не упразднился, а сохранялся в самой концепции многоуровневого образования. В его структуре пятый год планировался как инновационная форма практики (стажерской). Пятый год высшего базового образования получил название в данной модели «специалитет». С получением диплома «бакалавра» не планировалось заканчивать высшее базовое педагогическое образование. Предполагаемая стажерская практика пятого года обучения была ориентирована на расширение самостоятельности действий студента с дипломом «бакалавра», предоставляя ему место прохождения стажировки под наблюдением наставника и необходимостью аттестации в конце стажировки с получением дополнительного диплома о профессии. Стажировка предполагала также продолжение учебных занятий в вузе.

Самый большой недостаток непрерывной практики заключается в ее пассивно-наблюдательной форме. Приходящий в школу студент не имеет самостоятельности, в результате чего не обретает опыта в планировании учебной дисциплины, переживаний тревоги и ответственности за предметную подготовку учащихся. Искажена сама идея организации практики, в том числе в организации учебного процесса бакалавриата: часы на самостоятельную работу студентов увеличены, а активность носит сугубо индивидуальный характер, а не групповой. Между тем только групповая работа (практика на своей территории) предоставляет условия для развития коммуникативных способностей (компетентностей).

Остаются недостаточно рассмотренными риски безопасности непрерывной педагогической практики в изменяющемся мире. Направляя на территорию другой образовательной организации студента, который еще не владеет необходимыми компетенциями, следует предусмотреть юридическую ответственность за его возможные действия. Пока у него нет диплома бакалавра, ответственность за любую экстраординарную ситуацию несет вуз, а не студент.

Важно ответить на вопрос, насколько непрерывная педагогическая практика улучшает качество профессиональной подготовки для выпускников-бакалавров? Вопрос этот воспринимается как совершенно якобы очевидный. В оценках работодателей диплом «бакалавра» не признается как диплом о высшем образовании. Он не гарантирует при приеме на работу достойную зарплату, поскольку отдел кадров не находит нужных ссылок в тарифной документации. Пока этим вопросом никто не озаботился. Несомненно, «специалитет» как инновационная форма продолжения обучения также предполагала государственное финансирование. В вузах в настоящее время

отсутствуют центры для согласования связей потенциальных выпускников с заказами потенциальных работодателей. Существующие в настоящее время требования о присутствии так называемых «работодателей» сохранились в наши дни, но эта процедура носит совершенно абсурдный характер, так как «работодателей», способных участвовать в организации профессионального роста выпускников-бакалавров, попросту не существует по целому ряду причин. Показателен следующий факт: один из сторонников, защищающих традиционную стратегию, сетует на то, что в школы идут работать 15% выпускников педвузов. Их попросту не принимают школы, называя их «недоучками», не получившими высшее образование. В результате основная масса выпускников устремляется в магистратуру, хотя изначально планировался ограниченный состав магистрантов от общего состава выпускников-бакалавров.

Остается неясным вывод о готовности педагогического сообщества к модернизации образования и вывод о необходимом соответствии реальных изменений готовности к ним российского педагогического сообщества, высказываются призывы не раскалывать его, а сохранять интеграцию [2, с. 15]. Возникает вопрос: это изменения внешнего мира должны учитывать возможности педагогического сообщества, чтобы сохранять процессы интеграции и не «раскалывать» их, или общество, в том числе, педагогическое сообщество попросту обязано реагировать на изменения внешнего мира, чтобы поддерживать свою адекватность, работоспособность и ответственность.

Реформа системы многоуровневого образования (бакалавр—специалист—магистр) оказалась попросту нереализованной в соответствии с ее концепцией. Ссылка на первые государственные лица совершенна неуместна. На одном из заседаний прозвучал прямой вопрос: «Что планировалось после бакалавриата?». Этот вопрос возник на заседании в связи с вопросами трудоустройства бакалавров в школах, их недостаточной предметной компетентностью. К сожалению, в аудитории не нашлось тех, кто был готов к ответу. Из разработчиков инновационной модели, кто бы мог защищать принятую концепцию, в живых остались единицы, так как прошло много времени, а структура УМО, отвечавшая за ее реализацию, была упразднена. Сама инновационная идея оказалась утерянной.

Следует отметить, что культура образовательной среды не обрела действенного характера, а многие инновации вызывают сопротивление основной массы кадрового состава, не готового к изменениям. Отсутствуют данные о целостном видении функционирования образовательных организаций, недостаточно анализируются механизмы, порождающие сбои воспитания и обучения, возник-

новение рисков по отношению к безопасности образовательной среды.

Самая большая ошибка была допущена в финансировании пятого года – специалитета. Данная модель, по-видимому, была поспешно принята без продуманного финансирования, так как госаппарат быстро считает выгоду и утвердил экономию за счет пятого года обучения (стажерской практики или, так называемого, специалитета).

Выводы

Самый большой дар организационной психологии сфере образования – это расширение ее технологий открытого обсуждения делового взаимодействия, его достижений и неудач. Интеграция всех участников образовательных отношений и эффективность взаимодействия возможны в условиях поддержания организационной культуры сферы образования, систематического диалога всех его участников независимо от статуса в группах.

Успешность инноваций в сфере образования возможна на основе расширения объема психолого-организационных исследований в сфере образования и повышения качества их реализации в соответствии с основополагающими идеями организационной психологии.

В настоящее время в сфере высшего базового педагогического образования сохраняется кризисная ситуация. Непродуманным оказалось, прежде всего, финансирование пятого года обучения, что создает серию новых проблем в установлении партнерских отношений с работодателями, от которых, в первую очередь, зависит организация стажерской практики выпускников-бакалавров.

Технологии открытого обсуждения проблем делового взаимодействия в сфере образования, его достижений и неудач также нуждаются в их признании, организации и развитии.

Литература

1. Белов В. В. Психологические особенности управления образовательной организацией высшего образования: интегративный психолого-педагогический подход // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2018. № 2. С. 118–135.
2. Богуславский М. В. Современные стратегии модернизации российского образования: рискологический контекст // Academia. Педагогический журнал Подмосковья. 2015. № 4 (6). С. 13–18.

3. Бордовская Н. В. Вызовы времени и новые модели развивающей образовательной среды // Человек и образование. 2013. № 2 (35). С. 4–11.
4. Гулевич О. А., Морозова Е. С. Организационная культура как фактор восприятия организационной справедливости // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 2. С. 59–68.
5. Занковский А. Н. Организационная психология. М.: Форум, 2009.
6. Идиатуллина К. С., Идрисова А. А. Риски перехода на двухуровневую систему образования в оценке работодателей // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 24. С. 258–264.
7. Мкртычян Г. А. Психолого-педагогическая экспертиза инноваций в образовании // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер. «Инновации в образовании». 2005. № 1. С. 152–155.
8. Пантюхин С. С. Применение ресурсов организационной психологии в педагогических исследованиях // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2014. № 42. С. 24–28.
9. Равен Д. Интеллект, сконструированная невидимость и уничтожение жизни на земле // Балканское научное обозрение. 2021. Т. 5. № 1 (11). С. 39–54. doi: 10.34671/SCH.BSR.2021.0501.0008.
10. Степин В. С. Цивилизация и культура. СПб.: СПбГУП, 2011.
11. Хребина С. В. Организационная психология образования в системе идей научной организации педагогического труда // Известия ТРТУ. 2006. № 14 (69). С. 75–81.
12. Ясько Б. А. Организационная психология образования: от теоретических концепций к методологии и методам исследования // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 3. «Педагогика и психология». 2013. № 1 (112). С. 82–90.

Organizational psychology in education: modern practices and development prospects

L. V. Tarabakina, E. V. Zvonova

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
“Moscow Pedagogical State University” (MPGU), Moscow, Russia,
tarabakina@mail.ru, zevreturn@yandex.ru

The article discusses the problem of using the resources of organizational psychology in objectivating upbringing and educative practices in the field of education, in understanding the prospects for using the resources of organizational psychology for the development of educational innovations. The

article provided the analysis of theoretical research and implementation of practices in the field of innovations of modern multi-level education (Bachelor's, Master's, and Specialist's programs), which have arisen in response to global changes in the world and society needs. The existing contradictions between the promotion of innovative projects and the active resistance of the supporters of "retro-innovations", the phenomena of "return" are considered, and their reasons are analyzed from the standpoint of the fundamental provisions of organizational psychology. It is shown that, first of all, graduates of pedagogical universities with a bachelor's degree are in a suffering position. Modern society isn't ready to accept the division of higher education into levels: basic higher and complete higher education. The conclusion is made about the need for further use of the resources of organizational psychology in overcoming the emerging barriers, contradictions, resistances that block educational innovations, their implementation, maintaining a positive common space of interaction and joint activities of all its participants (students, teaching personnel, members of management, employers).

Keywords: innovations, culture, measurement, educational organization, organizational psychology, joint activity.

Отношение младших подростков к соблюдению моральной нормы справедливости в условиях общеобразовательной организации

Л. Ф. Тибеева

*Казанский федеральный (Приволжский) университет, Казань, Россия,
light7110@mail.ru*

В статье проведено изучение отношения младших подростков к моральной норме справедливости с точки зрения организационной культуры и с учетом специфики общеобразовательной организации. Представлены результаты пилотажного исследования особенностей моральных суждений учащихся четвертых–шестых классов общеобразовательной школы в ситуации решения моральной дилеммы, связанной с нормой справедливости при распределении благ и вербальная готовность следовать указанной моральной норме. Анализ полученных данных позволяет судить о неоднородности и противоречивости моральных суждений школьников в зависимости от соблюдения или нарушения моральной нормы, с предпочтением интересов сверстников в ущерб принципу справедливости.

Ключевые слова: организационная культура, моральная норма справедливости, младшие подростки, моральная дилемма, морально-этическое сознание.

Организационная культура является важным признаком и составляющей любой организации. Как часть общей культуры, организационная культура может быть определена как «совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, согласующиеся со стратегией организации» [3].

И. В. Андреева, О. Б. Бетина рассматривают организационную культуру как «ценностную основу поведения персонала», обращая внимание на то, что «доминирующая организационная культура

фирмы формируется на основе социокультурных характеристик внешней среды, носителями которых является персонал» [1, с. 35].

А. Н. Занковский отмечает, что «только признание большинством членов организации элементов организационной культуры обеспечивает эффективное функционирование организации» [3]. При этом он выделяет наличие двух тенденций – центробежных, при которых индивид стремится избежать давления со стороны организации, в частности, требований, предъявляемых ему, в части соблюдения норм, правил, и центростремительных, при которых имеется желание ощущать единство с организацией, получая положительные бонусы в виде морального и материального вознаграждения.

В эффективной организации, у которой есть общая цель, принимаемая большинством ее членов и объединяющая их, преобладают центростремительные тенденции, что положительно сказывается на принятии организационной культуры, в частности, морально-этических норм. Если отношения внутри коллектива строятся на основе доверия и уважения; если в деловом общении с сотрудниками, а также при распределении благ используется принцип справедливости; если субъект организационной власти поощряет у членов трудового коллектива проявление позитивных морально-этических качеств, то у сотрудников повышается чувство удовлетворенности работой в этой организации, и растет эффективность самой организации. Это подтверждает важность существования в структуре оргкультуры морально-этических ценностей и соблюдения персоналом соответствующих моральных норм.

Социологические исследования морально-этических ценностей российской молодежи показывают, что «необходимость этики в деловых отношениях отмечают 50% студенчества, 29% – необходимость социальной справедливости, 26% – необходимость доверия людей друг к другу» [9, с. 175].

Интересно, что справедливость рассматривается и как качество личности, (Л. М. Попов, О. Ю. Голубева, П. Н. Устин), когда говорят: «он поступает справедливо, справедливый человек»; и как морально-этическое чувство («обостренное чувство справедливости», «испытал несправедливое отношение к себе»); и как универсальная категория («справедливость восторгается», «в поисках справедливости»), нашедшая свое воплощение в соответствующей моральной норме. Независимо от возраста, пола, социального статуса, профессии именно справедливость как морально-этическая ценность вызывает у людей ярко выраженное положительное отношение. Неслучайно в мечтах молодых людей Россия будущего – это общество справедливости.

Рассматривая общеобразовательную школу в качестве примера типичной организации, нельзя не отметить ее специфику. Дело в том, что в школе существует, как минимум, две общности – дети – обучающиеся в возрасте от 6–7 до 17–18 лет – и взрослые работники, среди которых также можно выделить две группы – педагогический коллектив и обслуживающий персонал. Хотя дети не принадлежат к членам трудового коллектива, как остальные сотрудники, их влияние на организационную культуру нельзя не учитывать

Принимая во внимание, что школа – это открытая система, а школьники – ее немалая часть, можно предполагать, что любые их действия (вербальные или физические) в процессе общения с другими детьми и взрослыми в школе и вне ее могут вызывать те или иные реакции партнеров по коммуникации. Точно также любые вербальные или невербальные реакции любого из сотрудников школы также отражаются на деятельности (мысленной или реальной) других членов организации, в том числе, опосредованно. Таким образом, происходит взаимовлияние членов организации, которое сказывается на общем функционировании системы. Иначе говоря, в одном школьном пространстве пересекаются две и более ценностно-смысловые «сущности» – совокупность установок, убеждений, идеалов, моральных чувств, этических суждений, как официальных, так и неформальных членов организации – детей и взрослых, педагогов и непедагогических сотрудников, родителей обучающихся.

При этом в настоящее время появляются признаки того, что у традиционных социальных институтов духовно-нравственного воспитания молодого поколения существует мощная альтернатива – разного рода Интернет – сообщества, которые вносят свою, не всегда конструктивную лепту в формирование морально-этических установок детей и подростков; и всё это происходит «на фоне увеличения дистанцированности и духовной разобщенности поколений» [6, с. 2]. Вот почему разрабатываемая современными психологами этическая психология личности ставит целью «изучение поведения человека со стороны его соответствия – несоответствия нормам, сложившимся в какой-либо культуре, субкультуре» [4, с. 16].

Отсюда следует, что «морально-этическое поле» в образовательной организации является не застывшим компонентом организационной культуры, а постоянно обновляющимся, при этом сохраняющим «ядро» – те базовые этические нормы, позволяющие поддерживать духовно-нравственный гомеостаз, баланс Добра и Зла. Это согласуется с концепцией «полиментальности» В. Е. Семёнова, в которой «менталитет – это исторически сложившееся групповое долговременное умонастроение, единство (сплав) осознанных и не-

осознанных ценностей, норм, установок в их когнитивном, эмоциональном и поведенческом выражении» и подчеркивается «сложность во взаимодействии и взаимодействии различных менталитетов: от совместимости и индифферентности до острой борьбы и конфликтов» [5, с. 8].

Исходя из свойственной школе разнородности состава – собственно работников и школьников, которых можно назвать «внештатными» членами организации, логично предположить, что отношение к моральным нормам может значительно варьироваться в зависимости от менталитета, а также от текущего духовного, культурного, образовательного уровня любого из членов организации. Причем по поводу отдельных норм, например, справедливости, могут иметься существенные отличия в восприятии и соблюдении у детей и взрослых, обусловленных, как минимум, возрастными особенностями интеллектуального и личностного развития.

В связи с этим представляет интерес анализ данных, полученных в ходе пилотажного исследования уровня развития моральных суждений и отношения к соблюдению моральной нормы справедливости младшими подростками. Этот возраст считается стратегически важным с точки зрения присвоения морально-этических ценностей общества, так как, находясь на стыке детства (младший школьный возраст) и подросткового периода, он является наиболее сензитивным к влиянию извне. Здесь еще сохраняется эмоциональная близость со значимыми взрослыми, ценность познавательно-делового общения с ними на основе детских увлечений и интересов, присутствует стремление войти в мир взрослых, примеривая на себя формы существующих в нём отношений, обусловленных морально-этическими представлениями. Например, Д. Б. Эльконин, исследовав источники возникновения чувства взрослости у пятиклассников, писал: «Главным содержанием чувства взрослости выступают морально-этические нормы поведения» [8, с. 222]. Понятно, что изначально эти нормы поведения и формы отношений дети наблюдают в своем окружении, среди взрослых, подражают им и при положительном подкреплении они интериоризируются, следовательно, присваиваются сознанием детей.

Современные исследователи нравственных ценностей младших подростков отмечают, что у них (у подростков) «есть внутреннее осознание добра и зла, но нет их соотнесенности с категорией нравственности». Среди тенденций развития современного социума Т. М. Чурекова, И. В. Москаленко выделяют противоречивость при возникновении «чувства взрослости»: «Младший подросток хочет чувствовать себя взрослым, но при этом не стремится в мир

взрослых. У него формируется подспудное недоверие к миру взрослых» в связи с тем, что этот мир «тёмный, трудный, серый, тяжёлый, скучный и т. п.» Поэтому «осмысление нравственных ценностей и актуализация их смыслов» выделяется в качестве «задачи-доминанты» данного возраста [7, с. 127–129].

Ориентиром в процессе поиска и реализации нравственных смыслов выступают моральные нормы: взаимопомощи, честности, ответственности за проступок, верности в дружбе, справедливости при распределении благ. Причем именно потребность в справедливости, уважении и доверии в отношениях ученик–взрослый в школе очень часто является наиболее ярко выраженной у «внештатных» членов организации. Нередки жалобы младших подростков 10–12 лет на «несправедливое замечание», «неуважительное отношение» взрослых – педагогов, технических служащих, родителей других учеников, непедagogических сотрудников. Во многом, адекватность претензий обусловлена уровнем интеллектуального развития и рефлексии подростка. Однако именно справедливость в сознании школьника ассоциируется с порядочностью мира взрослых. На основе справедливости в отношениях «ребенок–взрослый» рождается доверие и уважение к взрослым вообще, не только в школе.

Поэтому целью пилотажного исследования стало изучение характера моральных суждений младших подростков в этически сложной ситуации моральной дилеммы просоциального типа, в которой отражена норма справедливости при распределении благ. В исследовании приняли участие 269 обучающихся 4–6 классов общеобразовательной школы г. Новый Уренгой Ямало-Ненецкого АО, из которых мальчиков – 138, девочек – 131 человек. Средний возраст – 10,8 лет.

В качестве метода исследования использовался качественный и количественный анализ морального выбора в решении моральных дилемм с помощью методики «Как поступить», предложенной коллективом авторов РАО г. Москва [2, с. 46].

Респондентам предлагалось ознакомиться с ситуацией, когда двум ученикам учитель дал задание сделать плакат. Один подросток – Костя – старательно работал, другой ученик – Антон – отлынивал. В итоге каждый получил по «5», но оба промолчали. Необходимо было дать оценку правильности поступка обоих мальчиков (молчанию в ситуации одинакового распределения вознаграждения) в двух вариантах. Первый вариант – правильно ли поступил Костя, который делал плакат и промолчал, второй вариант – правильно ли поступил Антон, который не делал задание и тоже промолчал, получив поощрение.

Для каждого варианта было предложено по 5 вариантов обоснования. Качественная интерпретация результатов проводилась с учетом уровней развития моральных суждений согласно классификации Л. Кольберга. Для этого варианты аргументов, представленных в методике, были распределены по соответствующим стадиям:

- Доморальный (преконвенциональный) уровень: «Если бы учитель узнал, то поставил бы Антону „2“» / «В следующий раз Антон сделает что-то хорошее для Кости. Костя будет отдыхать, а Антон работать», — стадии власти авторитета и инструментального обмена;
- Конвенциональный уровень: «Антон не заслужил „5“», «Антон промолчал, потому что хочет считаться хорошим учеником», «Костя промолчал, потому что его могли бы посчитать ябедой», — стадии закона и порядка («так принято») и межличностной конформности («хороший мальчик»);
- Постконвенциональный: «„5“ можно ставить только заслуженно, только за дело», — стадия ориентации на социальный контракт и универсальные человеческие ценности.

1. Анализ данных (рисунок 1) в ситуации, когда промолчал Костя, который делал плакат, позволяет выделить:
 - 1) различия в количестве ответов, характерных для стадии инструментального обмена (по принципу «ты — мне, я — тебе») между учащимися: 11% шестиклассников и 20–22% учащихся четвертых–пятых классов. Это говорит о том, что для более старших

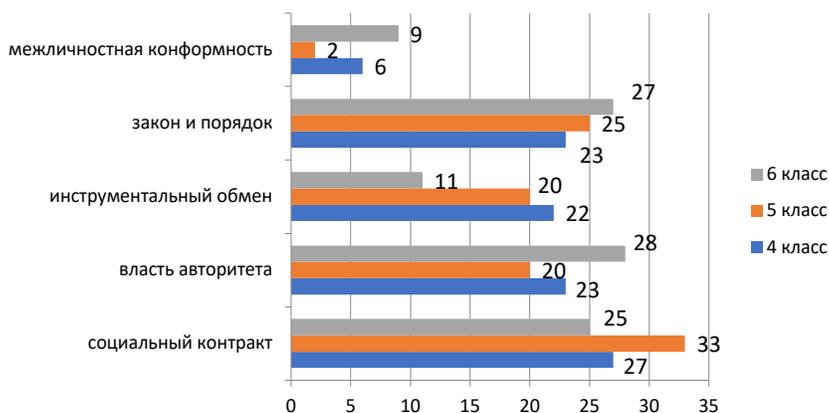


Рис. 1. Распределение обоснования правильности поступка Кости (ситуация 1)

школьников позиция, когда «в следующий раз Костя отдохнет, а Антон отработает» не является распространенной.

- 2) обоснование, в котором молчание Кости помогает однокласснику избежать «двойки», более всего представлено среди шестых классов – 28%, по сравнению с 20–23% среди остальных учащихся. Вероятно, к шестому классу возрастает значимость социальных оценок и установка на «помощь» товарищу;
- 3) менее всего отмечается боязнь Кости «прослыть ябедой» (2–9%), причем меньше всего это относится к пятиклассникам;
- 4) не выявлено значимых различий по шкалам «закон и порядок» (23–27%), «социальный контракт» – 25–33%, то есть поступок Кости небольшая часть школьников оценивает как неправильный, ибо «пятерку» надо заслужить».

Таким образом, для младших подростков важна заслуженность поощрения, а также стремление «спасти» товарища от наказания.

2. Интерпретация характера моральных суждений в ситуации, когда ученик (Антон) получил незаслуженное вознаграждение и промолчал, показывает:

- 1) самое меньшее количество вариантов набрали ответы, характерные для стадии «межличностная конформность» – 3–9% (меньше всего шестиклассников), «власть авторитета» (5–14%) и «инструментальный обмен» (7–16%), причем менее всего у четвероклассников.
- 2) наибольшую представленность среди учащихся четвертых и шестых классов имеют моральные суждения, соответствующие стадии

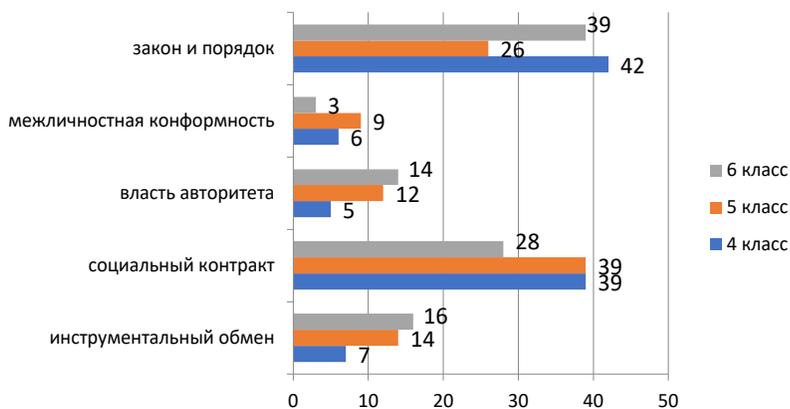


Рис. 2. Распределение обоснования правильности поступка Антона (ситуация 2)

«закон и порядок», при которой «Антон поступил неправильно, когда промолчал, потому что получил «5» незаслуженно» – 42% и 39%, соответственно. Эта позиция присутствует лишь у 26% пятиклассников;

- 3) постконвенциональному уровню, при котором «пятерку» можно ставить только за дело» соответствует 39% ответов среди четвертых–пятых и 28% среди шестых классов.

Таким образом, аргументация – не сказать правду, чтобы сохранить статус «хорошего ученика», из опасения получить «2», а также в надежде «отработать аванс в будущем» не является актуальной для большинства младших подростков.

3. При сравнении двух ситуаций – молчание Кости (рисунок 3) и молчание Антона (рисунок 4) имеются значительные расхождения между количеством ответов, которые характерны для доморального уровня. Так, молчание Кости, который делал пла-

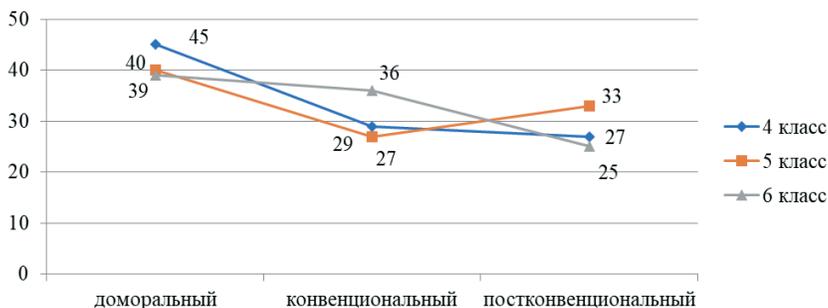


Рис. 3. Распределение по уровням морального развития (при оценке молчания Кости), человек в %

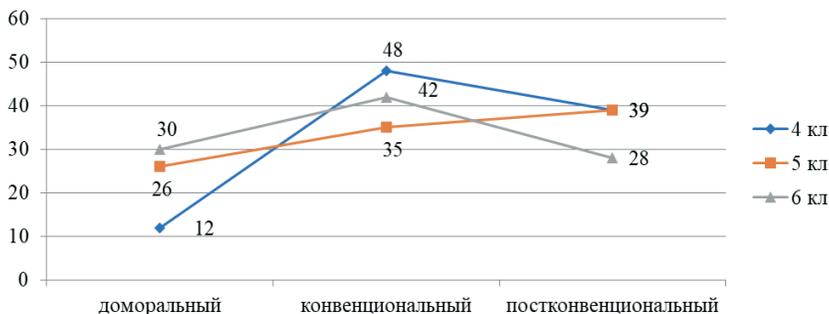


Рис. 4. Распределение по уровням морального развития (при оценке молчания Антона), человек в %

кат, около 39–45% оценили как правильный поступок, так как он «спас» одноклассника от «2» и получит бонус от Антона в будущем.

- Всего 12% четвероклассников и 26–30% пяти–шестиклассников оценили молчание Антона как правильное. Это соответствует низкому уровню моральных суждений. Однако для более старших детей видна повышенная значимость сверстника.
- Большая часть ребят (55–65%) склоняется к тому, что «пятерку» надо заслужить.

4. Изучение вербальной готовности следовать моральной норме справедливости показало (рисунок 5):

- 1) Немного больше половины учащихся 4–5-х классов (58–59%) согласны следовать норме, то есть готовы сказать правду в случае несправедливого распределения благ, среди шестиклассников таких всего 41%;
- 2) 23% выпускников начальной школы, 15% пятиклассников, 38% шестиклассников готовы нарушить норму справедливости даже на словах, то есть более старшие школьники явно отдают приоритет интересам сверстников;
- 3) 19–26% младших подростков вообще отказались совершать моральный выбор, так как выбрали вариант «не знаю», причем больше всего отказов встретилось среди пятиклассников.

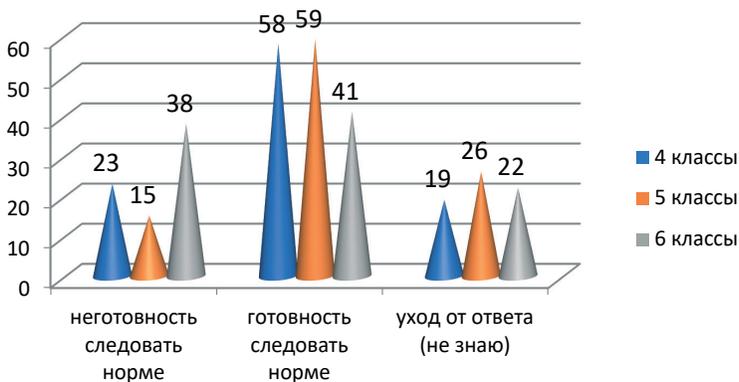


Рис. 5. Вербальная готовность следовать моральной норме, человек в %

норму. Вероятно, среди пятиклассников еще имеет место авторитет взрослого.

Таким образом, изучение готовности следовать моральной норме справедливости в конфликте с собственными интересами показало, что для младших подростков важнее сохранить положительные отношения со сверстниками, чем стремление к справедливому распределению благ. Хотя можно предположить, что со стороны того, кто получил заслуженное вознаграждение, мотив молчания может быть и другим, не учтенным в используемой методике. Например, это может быть ожидание осознанного признания того, кто не работал, а награду получил. Известен такой феномен, как «синдром горькой конфеты», но для проявления этого феномена необходимо, чтобы незаслуженное благо было получено. Только в этом случае можно ожидать работу совести как внутреннего морального регулятора. Однако часто голос совести не может быть услышан в связи с недостаточно развитой рефлексией, отсутствием привычки оценивать свои поступки с точки зрения морально-этических норм.

Надо заметить, что в сознании многих поколений российских школьников «дать списать (контрольную работу, домашнее задание и пр.)» — это хороший поступок. Воспользоваться ответами из сети Интернет (разного рода ресурсы с готовыми домашними заданиями, решебники и пр.) в школе, сдавать экзамены с использованием технических устройств (наушники, «умные» часы, смартфоны) в вузе в среде студенчества не считается аморальным. Для многих родителей (и педагогов) детей от дошкольного возраста и старше считается нормальным нарисовать рисунок вместо ребенка, сделать поделку, выполнить олимпиаду, написать сочинение и т. п. При этом многие искренне считают, что таким образом они помогают ребенку, не задумываясь, что именно в таких «мелочах» закрепляются формы поведения, не соответствующие морально-этическим ценностям — честности, личной ответственности, доверия.

В связи с этим у этих детей и подростков формируются искаженные представления о справедливости, так как они привыкают получать благо, не затрачивая усилий. Кроме того, они, вырастая, также могут заблуждаться относительно того, что другие «должны», как когда-то взрослые, делиться с ними плодами своего труда. Всё это вносит свой негативный вклад в формирование морального облика, мировоззрения человека — будущего работника, члена организации, носителя организационной культуры. Поэтому вопросы становления морально-этического сознания, «одухотворения» морального поведения подрастающего поколения остаются наиболее актуальными в современной России.

Литература

1. Андреева И. В., Бетина О. Б. Организационная культура. Учебное пособие // Федеральное агентство по образованию Государственное образовательное учреждение Высшего профессионального образования «Санкт-петербургский государственный инженерно-экономический университет». СПб., 2010.
2. Даниленко О. В., Ермакова И. В., Карабанова О. А., Ковалёва Г. С., Логинова О. Б., Нурминская Н. В., Нурминский А. И. Результаты внедрения инструментария и процедур оценки качества начального общего образования в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами. М.: Российская академия образования, 2013.
3. Занковский А. Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». 2-е изд. М.: Флинта—МПСИ, 2002.
4. Попов Л. М., Голубева О. Ю., Устин П. Н. Добро и зло в этической психологии личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
5. Семёнов В. Е. Социальное согласие и развитие в России в контексте концепции российской полиментальности // Российское общество: проблемы социального согласия и развития / Под ред. В. Е. Семёнова. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2014.
6. Тибеева Л. Ф. Особенности морально-этического сознания младших подростков на примере моральной нормы взаимопомощи (результаты пилотажного исследования) VI Андреевские чтения: современные концепции и технологии творческого саморазвития личности: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Казань, 25–26 марта 2021 г.). Казань: Изд-во Казанского университета, 2021.
7. Чурекова Т. М., Москаленко И. В. Обусловленность формирования нравственных ценностей особенностями развития младшего подростка в современном социуме // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2011. № 17 (2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuslovlennost-formirovaniya-nravstvennyh-tsennostey-osobennostyami-razvitiya-mladshego-podrostka-v-sovremennom-sotsiуме> (дата обращения: 29.06.2021).
8. Эльконин Д. Б. Взрослость, ее содержание и формы проявления у подростков-пятиклассников // Избр. психол. тр. М., 1989. С. 268–274. URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/hrestomatia/52.php.

9. Юревич А. В. Эмпирические оценки нравственного состояния современного российского общества // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/empiricheskie-otsenki-nravstvennogo-sostoyaniya-sovremennogo-rossiyskogo-obschestva> (дата обращения: 15.06.2021).

Attitude of younger teenagers to compliance with the moral standard of fairness in the conditions of a general educational organization

L. F. Tibeeva

Kazan Federal (Volga Region) University, Kazan, Russia, light7110@mail.ru

The article studies the attitude of younger adolescents to the moral norm of justice from the point of view of organizational culture and taking into account the specifics of the general educational organization. The paper presents the results of a pilot study of the peculiarities of moral judgments of fourth–sixth grade schoolchildren in secondary schools in a situation of solving a moral dilemma associated with the norm of fairness in the distribution of benefits and a verbal readiness to follow the specified moral norm. The analysis of the data obtained makes it possible to judge the heterogeneity and inconsistency of the moral judgments of schoolchildren, depending on the observance or violation of moral norms, with a preference for the interests of peers to the detriment of the principle of justice.

Keywords: organizational culture, moral norm of justice, younger adolescents, moral dilemma, moral and ethical consciousness.

Категория переживания и представление о коррупции молодежи Узбекистана

Л. Р. Фахрутдинова, Р. Мирумян

*Казанский федеральный университет, Казань, Российская Федерация,
liliarf@mail.ru*

Данная работа посвящена исследованию феномена коррупции трудовой деятельности в современном обществе на примере молодежного контингента Республики Узбекистан. Нами исследовался собирательный, типичный образ коррупционера в представлениях узбекской молодежи, а также влияние социальной ситуации развития узбекской молодежи в условиях процветания коррупции на примере Республики Узбекистан. Нами изучался внутренний план развития узбекской молодежи через характеристики переживания ситуации коррупции. Цель исследования: изучить характеристики образа коррупционера и переживания ситуации коррупционного взаимодействия узбекской молодежью. Для изучения характеристик переживания был применен «Опросник переживания ситуации коррупции ТЭК» Л. Р. Фахрутдиновой, позволяющий проводить исследование телесных, эмоциональных и когнитивных характеристик переживания. Для изучения образа коррупционера был применен метод незаконченных предложений. Исследования показали, что в целом образ коррупции в глазах узбекской молодежи носит в основном, негативный характер оценки, а ситуация коррупции оценивается как тотальная и охватывающая практически все значимые сферы государственных структур. Данная ситуация переживается молодежью по деструктивному пути, имеет для развития ее субъектности разрушительный характер. Однако, несмотря на такой негативный портрет, рисуемый самими участниками исследования, они не отрицают возможности в будущем также совершать коррупционные деяния мелкого порядка, так как считают, что это становится общественной нормой и своеобразной культурой взаимодействия государственных органов с гражданами.

ми. Данный факт подтверждается и тем, что, несмотря на негативные оценки данного явления, узбекская молодежь выразила приверженность коррупционной форме взаимодействия в будущем.

Ключевые слова: переживание субъекта, сознание, образ, коррупция, узбекский этнос, молодежь.

Согласно представлениям А. Н. Занковского, организационная психология изучает все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации [7, с. 14]. Исследование коррупционной составляющей трудовой деятельности в организации представляется в современных условиях актуальным. Исследование данного феномена на примере контингента узбекской молодежи также видится интересным, поскольку явления кумовства и уровень злоупотребления служебным положением в данной стране описывается респондентами как очень высокий. Этнокультурное исследование психологического аспекта феномена коррупции в Узбекистане способствует профессиональной рефлексии трудовой деятельности организаций Российской Федерации.

Нами исследовался собирательный, типичный образ коррупционера в представлениях узбекской молодежи. Категория образа в трудах отечественной психологии является довольно разработанной [3, 13, 15]. Исследования образного воспоминания показали эффекты симплификации и гиперболизации при воспроизведении опыта [3]. Принцип отражательности, разработанный в трудах Л. С. Выготского, С. Л. Рубинштейна, Б. Г. Ананьева сводится к тому, что все психические явления, во всем их многообразии, представляют особую, высшую форму отражения окружающего мира в виде образов, понятий, переживаний [1, 5, 15]. Образ коррупционера в сознании исследуемой нами узбекской молодежи также представляет собой субъективное отражение объективной действительности, либо объективизированное отражение субъективной реальности [16]. Данное отражение может страдать с точки зрения полноты, точности, глубины, но оно всегда остается принципиально адекватным, в целом верным, правильным [16, с. 33]. Кроме того, необходимо отметить психолингвистический механизм синекдоха в формировании образа, перенос свойств частей на целое и наоборот, что позволяет образно и лаконично определить сущность явления и высказать отношение к ним [11].

По мнению В. А. Закс, существуют разные психологические предпосылки объяснения коррупционного поведения. В классических психологических теориях, коррупционное поведение может объясняться как результат нарушения детско-родительских отношений и формирования дисгармоничных типов личности. По З. Фрейду, описание типичного коррупционера можно отнести к анально-удерживающему типу личности, склонной к жадности и коллекционированию. По К. Хорни, описание признаков коррупционера соответствует типу невротика с ориентацией к собственной выгоде. К. Г. Юнг исследовал коллективное бессознательное как концентрированный опыт всех предыдущих поколений, выражающийся в родительских стереотипах и передающейся в процессах воспитания [19]. Согласно исследованиям А. А. Шутцельбергер, коррупционное поведение может быть результатом трангенерационной передачи травматического опыта в межпоколенной семье, а также передавшимся в результате воспитания способам и методам социального взаимодействия [18].

Исследование Генпрокуратуры РФ от 2018 года, проведенного с целью описания социального портрета коррупционера, пришло к следующим выводам:

- таким людям характерны энергичность, инициативность, высокие работоспособность и стрессоустойчивость, выраженные организаторские навыки;
- как правило, они прагматичны и отличаются устремленностью к конкретным результатам. Им также свойственны готовность жестко отстаивать свои интересы и эгоизм;
- выделяют и особенности в социально-демографическом плане — так, средний возраст взяточника около 40 лет, у 84% из них есть высшее образование, подавляющее большинство занимают (занимали) высокопоставленные должности;
- в качестве основной мотивации исследователи выделяют корысть. Нередко мотивами к противоправным действиям были потребность в самоутверждении, повышении своего авторитета, обладании властью, а также месть за несправедливость со стороны руководства и корпоративная солидарность [13].

Н. В. Анненкова и Е. В. Камнева (2011) предлагают свой психологический портрет, основанный на наблюдениях и исследованиях. В результате был получен ряд общих характеристик коррупционеров:

- люди, которые склонны к совершению подобных преступлений, как правило, стремятся общаться с небольшим количеством людей;

- они зачастую проявляют повышенную осторожность в тех случаях, когда устанавливают близкие отношения;
- у них сниженный уровень эмпатии и чувства сострадания;
- отсутствует жалость по отношению к жертвам коррупции и др. [2, с. 63].

Анализ СМИ показывает, что портрет коррупционера описывается следующими характеристиками – хитрый, меркантильный, агрессивный, эгоистичный и т. п. [38]. Проведенный психологический анализ телевизионного «героя» позволяет выделить следующие качества образа коррупционера:

- повседневность (герой воспроизводится для огромной аудитории как постоянно присутствующий во всех сферах жизнедеятельности общества культурный антипод, включающий в себя набор готовых формул и стереотипов);
- креативность телевизионного образа коррупционера (поставленный в определенные жесткие рамки, он легко может измениться и подстроиться под окружающую действительность);
- «этатизм власти» (коррупционер считает власть безусловной ценностью и всякими способами пытается ее добиваться) [10].

Во многом СМИ способствуют его включению данного персонажа в образы мира субъекта как данности, неотъемлемости, имплицитности и неизбежности современной жизни; откладываются в сознании условия существования коррупционера: отношение к нему общества, отношение правонарушителя к своим деяниям, отношение к проблеме в целом. Так, по мнению Э. О. Леонтьевой (2010), в обществе закрепились три стереотипа о коррупции – неприятие коррупции, однако как показывают исследования, в основе такого тезиса лежит либо желание дать социально-одобряемый ответ, либо восприятие коррупции на бытовом уровне не как правонарушения; терпимость к «легким» видам коррупции – собственно, один из вариантов эволюции предыдущего стереотипа; неискоренимость коррупции – по мнению многих граждан, коррупция – естественный процесс взаимодействия общества [9].

Что касается описательной характеристики образа коррупционера, в ходе многочисленных исследований были выявлены, как личностные черты, так и социально-психологические особенности. А. Н. Пинчук и Д. А. Тихомиров (2019) в своем исследовании опросили студентов в возрасте от 17 до 21 года, выявили их отношение к коррупции, а также смогли выделить из ответов респондентов обобщительный образ коррупционера. Так, по результатам ис-

следования получилось, что коррупционер, с точки зрения молодежи, жадный, эгоистичный, двуличный, эгоистичный и безнравственный. Несмотря на общее негативное отношение, респонденты находили объективные, по их мнению, причины коррупционного поведения – «среда способствует этому», «отсутствует правовая мораль в обществе». Достаточно ярко выделяется компонент, характеризующий особенности социального взаимодействия коррупционера. Элементы данного компонента демонстрируют многообразие коммуникативных способностей и свойственные коррупционеру способы выстраивания социальных отношений. В отдельных случаях студенты признавали «ораторское искусство, умение договориться», «общительность» [12].

Представляет интерес понять, как влияет социальная ситуация развития студентов в условиях процветания коррупции на субъектно-личностное развитие молодежи на примере Республики Узбекистан. Рассмотрим внутренний план развития узбекской молодежи через характеристики переживания ситуации коррупции. Л. С. Выготский в исследовании феномена переживания отмечал, что единственным входом в субъективный мир человека является его переживание ситуации развития [5]. Механизм саморазвития сознания через переживание впечатления был нам исследован ранее и представлен на рисунке 1 [17].



Рис. 1. Схематическое представление процесса саморазвития сознания, субъекта, духовности (ЭЗМ – эго-защитные механизмы)

Согласно нашим исследованиям, переживание – это психологическая категория, определяющая явление самосознания, интегрирующее бытийность и субстанциональность субъективного мира человека, проявляющееся в виде когнитивных, эмоциональных процессов и телесных самоощущений субъекта, выступающее для субъекта как психическая деятельность по «переработке» получаемых впечатлений и встраивания их в образы внутреннего и внешнего мира. Связь между феноменами переживания и субъекта основывается на отношении имманентной принадлежности переживания субъекту. Переживание является самым бытием, существованием субъекта, придает субъекту свойство осязаемости, ощущаемости, «ощупываемости», субстанциональности. Субъект идентифицирует, самоощущает, полагает себя как себя через переживания, так же как человек переживает себя как живого человека через самоощущения жизнедеятельности тела. Переживания придают некую «телесность», субстанциональность субъекту, поскольку сам субъект существует, «бытийствует» как субъект только через переживания. Отношение между понятиями переживания и субъекта предполагает соподчиненность. Переживание включено в структуру субъекта как его основное содержимое, субстанция, матрица, носитель, в который встроены остальные составляющие субъективного мира: чувства, мысли, образы и пр. И в то же время составляющие субъекта, сам субъективный мир как целое, субъектность, самость, внутреннее Я, собственные переживания могут быть содержанием переживания (например, «феноменологические переживания», по Э. Гуссерлю) [17]. В наших исследованиях субъект переживает ситуацию коррупционного взаимодействия и описывает через наши опросники, как он ее ощущает, осязает, чувствует как живое соприкосновение и влияние данной ситуации на внутренний мир.

Понятие *рефлексии* в рамках авторской концепции структурно-динамической организации переживания является близкой категорией по отношению к центральной категории переживания. Рефлексия выражает отражательный компонент психики, который активно преобразует отражаемую реальность, преломляясь через уровни когнитивной иерархии, и выявляется как диалектическая противоположность переживанию, составляющую с ней единство в контексте сознания (мы опирались на представления А. В. Карпова (2004) [17]).

Из рисунка 1 видно, что результатом взаимодействия переживания и рефлексии являются *производные их взаимодействия*, который не имеют свойство рядоположности, а имеют производный, вторич-

ный признак: возникают новые смыслы, значения, «инсайты», измененное отношение к чему-либо, перестройка системы мировоззрения и др. Результатом взаимодействия переживания и рефлексии является феномен саморазвития сознания индивида, осуществляется способность, устремленность, направленность к развитию, заложенная в самой природе сознания. Функционирование переживания в рамках этого единства позволяет сознанию переходить на иной качественный уровень, наделенный новыми, до данного момента не проявленными свойствами. Данное свойство переживания связано с такой сущностной характеристикой сознания как его способность к саморазвитию, самосозиданию, индивидуации (по Л. С. Выготскому, С. Л. Рубинштейну, К. Г. Юнгу) [5, 15, 19].

Взаимодействие между переживанием и рефлексией представляет «системный комплекс», результатом актуализации которого является постепенное иссушение, поглощение расчлененными «гештальт-комплексами» целостных переживаний. Их расчленение связано с высокой степенью рефлексии на целостном переживании, включении интеллектуальных процессов анализа, разделения, различения и пр. Расчлененный гештальт-комплекс является отчужденным от целостной природы самой первоосновы переживания. Для возвращения к целостному существованию переживания возникшие «расчленения» необходимо заново рефлексировать, освобождая поток переживания для контакта с собственным внутренним миром на уровне иного качества функционирования сознания [17].

Процесс взаимоотношений в системе взаимодействующих переживания и рефлексии осуществляется через актуализацию *впечатления*, которое запускает процесс переживания субъекта. Отечественная школа психологии отводит впечатлению важное место в развитии ребенка. Л. И. Божович (1995) исследовала функции новых впечатлений в развитии детей в младенческом возрасте [4, 17]. При переходе от новорожденности к младенчеству у детей возникает новый вид потребности: потребности в новых впечатлениях. Далее данная потребность (потребность в новых впечатлениях) преобразуется в качественно новый уровень: духовные потребности человека. В наших представлениях о механизмах переживания впечатление включено в структуру переживания как его неотъемлемый элемент, пусковой механизм, материал для переживания [17]. В нашем исследовании таким впечатлением, которое «перерабатывается», усваивается в результате взаимодействия системного комплекса «Переживание—Рефлексия» является ситуация коррупционного взаимодействия. Мы рассматриваем влияние данной ситуации на развитие субъективности узбекской молодежи.

Цель исследования: изучить характеристики образа коррупционера переживания ситуации коррупционного взаимодействия узбекской молодежью.

Эмпирические задачи исследования:

1. Изучение характеристик образа коррупционера узбекской молодежи.
2. Исследование телесных, эмоциональных, когнитивных характеристик переживания ситуации коррупции узбекской молодежью.

Испытуемые: 45 человек, из них 26 юношей и 19 девушек в возрасте от 18 до 24 лет, граждане Республики Узбекистан.

Методы исследования. Для изучения характеристик образа коррупционера применялся метод неоконченных предложений [25]. Исходя из этого, в текст методики было включено 10 предложений, направленных на раскрытие образа коррупционера с разных сторон:

1. Коррупционер – это...
2. Коррупционерами становятся, так как ...
3. Коррупционер всегда...
4. Коррупционер никогда...
5. Чаще всего коррупционеры работают в таких организациях, как...
6. Коррупционер в своей профессиональной сфере характеризует-ся...
7. Коррупционер обладает такими чертами характера, как...
8. Коррупционер в общении с другими людьми...
9. Коррупционер берет взятки, потому что...
10. Внешность коррупционера отличает...

Для изучения характеристик переживания был применен «Опросник переживания ситуации коррупции ТЭК» Л. Р. Фахрутдиновой, позволяющий проводить исследование телесных, эмоциональных и когнитивных характеристик переживания. В данный опросник включены переменные, которые характеризуют переживание как единое, целостное явление [17].

Шкала «Переживание» оценивает модальность (негативный или позитивный характер) и интенсивность переживания. Низкие значения по шкале показывают негативные переживания высокой интенсивности, самые низкие показатели отражают переживания, вызывающие ощущение непереносимой тяжести, невозможности. Высокие значения отражают приятные переживания высокой интенсивности [17].

Понятие телесности представлено следующим операциональным понятием: телесность представляет собой совокупность телесных самоощущений человека, представленных на уровне экстрарецепторов, интрарецепторов и проприорецепторов. Экстрарецепторы представлены самоощущениями органов зрения («краски мира стал ярче», «мир потускнел», «мушки перед глазами» и пр.), органов слуха («звон в ушах», «слишком громкие звуки», «вата в ушах» и пр.), вкусовых рецепторов («горечь во рту», «ощущение чего-то очень сладкого» и др.), обонятельных рецепторов («запах цветов», «тошнотворный запах» и пр.), кожных рецепторов («ощущение холода пробежало по коже», «покалывание в области кистей рук» и др.). Интрарецепторы представлены телесными самоощущениями, исходящими от систем внутренних органов. Например, дыхательная система («затрудненность дыхания», «комочек в горле» и др.), сердечно-сосудистая система («сильно бьется сердце»), желудочно-кишечный тракт («тошнота», «спазмы живота» и пр.), мочеполовая система и др. Проприорецепторы представлены телесными самоощущениями, связанными с рецепторами, находящимися в мышцах («мышечная дрожь», «хожу туда-сюда» и др.), а также рецепторами вестибулярного аппарата («покачнулся мир под ногами», «закружилась голова» и др.) [17].

Шкала «Телесность» отражает модальность и интенсивность телесных проявлений переживания. Низкие значения отражают неприятные телесные проявления переживания высокой интенсивности (например, ощущение удушья, тошноты и др.). Высокие значения связаны с приятными телесными проявлениями переживания (ощущение разливающегося приятного тепла, сладости, легкости и пр.). Шкала «Телесные» отражает процент, объем телесного аспекта в субстанциональности переживания. Шкала «Эмоциональный» отражает объем эмоционального аспекта в субстанциональности переживания. Шкала «Когнитивный» отражает объем когнитивного аспекта в субстанциональности переживания. Когнитивный аспект включает мысли, образы, ассоциации, фразы, суждения и размышления, инсайты, озарения, идеи, сопровождающие процесс переживания [17].

Процедура исследования

Испытуемым были предложены для заполнения опросник для изучения образа коррупционера через метод неоконченных предложений и «Опросник переживания ТЭК» Л. Р. Фахрутдиновой [17]. Далее полученные результаты были подвергнуты качественному и количественному анализу.

Результаты и их обсуждение

Рассмотрим характеристики образа коррупционера узбекской молодежи. Анализ результатов позволяет выделить четыре подгруппы характеристик. Так, например, выделилась подгруппа, объединяющую в себе область профессиональной деятельности, а также подгруппы, определяющие личностные, коммуникативные и внешние качества, выделяемые респондентами в образе коррупционера (таблица 1).

Таблица 1

Характеристики образа коррупционера узбекской молодежи.

Компоненты	Элементы	% от общего числа выделенных элементов образа
Профессиональная деятельность	Государственные органы власти	9,5
	Система образования	9
	Правоохранительные органы	3,5
	Система здравоохранения	2,2
Личностные черты	Агрессивный	4,1
	Жадный	3,7
	Лживый	2,9
	Безответственный	2
	Эгоистичный	1,4
Коммуникация	Манипулирование	3,4
	Ведет себя надменно	2,7
	Услужливость, доброжелательность	2,1
	Ораторское искусство	2
Внешний вид	Дорого одет	4,5
	Широкие движения	3
	Опрятен	2,2
Причины коррупционных действий	Личностные мотивы	8,7
	Социально-психологические особенности	2,6
	Социальные условия	5,3
Стратегии коррупционного поведения	Безвыходная ситуация	1,1
	Соблюдение скрытности	3,1
	Устойчивые практики	3,2

Из таблицы 1 видно, что наиболее значимым на данном уровне является компонент «Профессиональная сфера деятельности» (24,2%), показывающий те области специализации, с которыми узбекские студенты ассоциируют образ коррупционера. Элементы, входящие в данный компонент, позволяют отразить уровень коррупции в различных сферах жизни общества. Так, наибольший вес набрал элемент «Органы государственной власти» (9,5%), примерно на равных находится «Сфера образования» (9%) — это можно объяснить тем, что некоторые респонденты имели опыт взаимодействия с коррупционерами в этой области. Чуть ниже расположились «Правоохранительные органы» (3,5%) и «Система здравоохранения» — сферы, задействованные в жизнедеятельности респондентов. Подобные ответы могут показать, в каких сферах общественной деятельности приходится сталкиваться молодежи с коррупционной активностью или каким-либо образом узнавать о таких эпизодах. Отметим, что все вышеперечисленные сферы включены в государственные структуры. Данный факт может проявить представление узбекской молодежи о большом удельном весе коррупционного взаимодействия в государственных структурах.

Еще один компонент, выступающий значимым основанием для описания образа коррупционера, раскрывает «Личностные черты» (14,1%). В представлении узбекских юношей и девушек прочно закрепились три ключевые характеристики, отличающие человека, который берет взятки, — это «агрессивность» (4,1%), «жадность» (3,7%) и «лживость» (2,9%). Дополняют полученный образ такие черты характера, как «безответственность» и «эгоистичность». Стоит уточнить, что ни разу не встречались положительные личностные черты, что может указывать на неприязненное отношение к коррупционеру в случае оценки индивидуальных особенностей его личности.

В рассмотренном образе достаточно представлен компонент, характеризующий особенности социального взаимодействия коррупционера, то есть «Коммуникация» (10,2%). Элементы данного компонента демонстрируют многообразие коммуникативных способностей и свойственные коррупционеру способы выстраивания социальных отношений. Так, большинство респондентов отметили, что при взаимодействии с другими людьми коррупционер «разговаривает из сильной позиции», «словно управляет тобой», «не оставляет выбора», «манипулирует». Вместе с этим, испытуемые отмечают, что коррупционеру свойственно вести себя надменно в отношении окружающих людей. Такими представлениями о поведении коррупционера можно объяснить доминантность элемента «Агрессивность» в образе коррупционера, отмеченного респондентами. Нарав-

не с этими негативными представлениями существует точка зрения, согласно которой коррупционер «услужлив, доброжелателен», «располагает к себе». Эта двойственность поведения, видимо, и есть те проявления способности к манипуляции, описанные выше. В отдельных случаях студенты признавали «ораторское искусство, умение договориться».

Не последнее место в восприятии образа коррупционера у молодежи занимает внешние атрибуты образа, такие как внешний вид («Дорого одет», «Опрятен») и жестикуляция («Широкие движения»). Часть респондентов уделяло особое место внешнему виду коррупционера, по большей части описывая то, как он выглядит, а не его личностные характеристики.

На следующем уровне по степени важности для респондентов расположились компоненты «Причины коррупции» и «Стратегии поведения». Таким образом, можно свидетельствовать о том, что для участников опроса значимы поведенческие особенности в описании образа коррупционера.

Компонент «Причины коррупционных действий» (17,7%) объясняет словами студентов основные причины совершения коррупционером нелегальных действий. Полученные ответы можно поделить на субъективные и объективные факторы. Чаще всего респонденты объясняли коррупционное поведение внутренними личностными мотивами правонарушителя. Можно выделить такие причины коррупционных поступков: «получить больше денег», «хотят жить лучше, чем другие», встречались и подобного рода ответы – «просто потому что могут».

Несколько реже испытуемые обращались к «Социально-психологическим особенностям» (2,6%). Некоторые испытуемые писали, что люди могут инициировать коррупционные действия, потому что «чувствуют власть над другими людьми», у них «появляется ощущение власти над другими», «отсутствует способность отказаться от искушения», они «не находят в себе силы отказаться от предлагаемых благ».

По мнению части испытуемых, коррупционерами становятся, так как «среда способствует этому», «если все так делают, то это становится нормальным». Также встречаются варианты, когда «невозможно не взять взятку», респонденты рисуют картину, при которой правонарушения можно оправдать.

В центре образа коррупционера не последнее место занимает компонент «Стратегии коррупционного поведения» (10,3%), позволяющий увидеть глазами нынешней молодежи то, как ведёт себя коррупционер и какими при этом принципами поведения руководствуется.

Прежде всего, молодые люди указывали на латентный характер деятельности коррупционера, который всегда «скрывает истинные цели своей деятельности», «ищет способ скрыть свои действия от власти», «не раскрывает истинные размеры своих взяток». В то же время среди студентов преобладает убеждение, что коррупционер никогда «не откажется от денег», «не упустит возможность заработать лишние деньги» («Устойчивые практики» — 3,2%).

Достаточно часто встречалось мнение, в котором акцентировали моральный контекст, отвечая, что коррупционер «может поступить нечестно ради выгоды», «заключает сделку со своей совестью» («Аморальное поведение» — 2,8%). При этом коррупционер всегда стремится избежать наказания, поэтому он «отрицает свою вину», «находит крайних» («Избегание наказания» — 0,9%).

Полученные результаты, выраженные в компоненте «Коррупционные действия» показывают, что, для большинства респондентов, коррупция — «когда человек берет взятку», чуть реже встречается мнение о том, что превышение должностных полномочий тоже является правонарушением коррупционного плана. Особенно интересно, что ни один респондент, среди которых есть те, кто «давал» взятку, не указали этот процесс в качестве одного из видов правонарушения. Таким образом, мы сталкиваемся с однобоким взглядом на освещаемую проблему.

Отдельно стоит отметить, что на последний вопрос анкеты («Пошли бы вы когда-нибудь на совершение коррупционного правонарушения? В каком случае?») большая часть ответов была положительного характера, несмотря на негативный образ, рисуемый респондентами в ходе исследования. Мотивация молодежи, в целом, совпадала, с той, что они приписывали коррупционеру. Однако проявился уклон в сторону «Социальных условий» — «ведь все так живут». Также встретились оговорки, вроде «но я буду не таким», «если это никому не навредит».

Исследование характеристик переживания ситуации коррупции рассмотрим в таблице 2.

Из таблицы видно, что наличие ситуации коррупции в стране не вызывает у респондентов негативно окрашенные переживания слабой степени проявленности. Переживание ситуации коррупции сопровождается неприятными телесными самоощущениями, что показывает патологизирующее влияние переживания данного впечатления на физическое и психическое здоровье испытуемых. Эмоциональные характеристики переживания также отличаются негативной модальностью испытываемых эмоций, когнитивные характеристик показывает слабый уровень осознанности данной проблемы. Поэто-

Таблица 2

Средние показатели по методике «Опросник переживания ситуации коррупции» Л. Р. Фахрутдиновой

Шкалы «Опросника переживания ситуации коррупции» Л. Р. Фахрутдиновой	Средние значения
Сила переживания	3,25
Телесные характеристики, в баллах	3,5
Эмоциональные характеристики, в баллах	2,5
Когнитивные характеристики, в баллах	2,5
Телесные характеристики (процентная доля в переживании как едином целом)	10
Эмоциональные характеристики (процентная доля в переживании как едином целом)	38,75
Когнитивные характеристики (процентная доля в переживании как едином целом)	51,25

му, несмотря на неприятие ситуации коррупции, выявленное через телесные и эмоциональные характеристики переживания, молодежь, сама оказавшись в ситуации коррупционного взаимодействия в большинстве случаев будет осуществлять преступные деяния, негативное отношение к которым было выявлено и в качествах образа коррупционера и в характеристиках переживания ситуации коррупции.

Выводы

Исследования показали, что в целом образ коррупции в глазах узбекской молодежи носит в основном, негативный характер оценки, а ситуация коррупции оценивается как тотальная и охватывающая практически все значимые сферы государственных структур. Данная ситуация переживается молодежью по деструктивному пути, имеет разрушительный характер для развития ее субъектности. Однако, несмотря на такой негативный портрет, рисуемый самими участниками исследования, они не отрицают возможности в будущем также совершать коррупционные деяния мелкого порядка, так как считают, что это становится общественной нормой и своеобразной культурой взаимодействия государственных органов с гражданами. Данный факт подтверждается и тем, что, несмотря на негативные оценки данного явления, узбекская молодежь выразила приверженность коррупционной форме взаимодействия в будущем.

Литература

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2002.
2. Анненкова Н. В., Камнева Е. В. Специфика российского менталитета в период нестабильности // Научный вестник МГИИТ. 2011. № 2 (10). С. 100–115.
3. Блонский П. П. Память и мышление. М.—Л.: Социально-государственное издательство, 1935.
4. Божович Л. И. Проблемы формирования личности. Избранные психологические труды. М.—Воронеж: Ин-т практической психологии, 1995.
5. Выготский Л. С. Психология. М.: Эксмо, 2000.
6. Закс В. А. Социокультурные предпосылки коррупции // Государство и право. 2001. № 4. С. 52–55.
7. Занковский А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». 2-е изд. М.: Флинта—МПСИ, 2002.
8. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
9. Леонтьева Э. О. Восприятие коррупции в стереотипах массового сознания россиян // Российская политика. 2010. № 1 (56). С. 45–51.
10. Малошук М. В. Образ коррупционера в телевизионном пространстве России // Научный портал МВД России. 2010. № 2 (10). С. 78–81.
11. Ожегов С. И., Шведов Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 1999.
12. Пинчук А. Н., Тихомиров Д. А. Образ коррупционера в восприятии российской молодежи: применение метода неоконченных предложений // Вестник Института социологии, 2019. № 29. С. 12–27.
13. Петровский А. В., Ярошевский М. Г. Теоретическая психология: Учеб. пособие для студ. психол. фак. выс. учеб. заведений. М.: ИЦ «Академия», 2003.
14. Портрет коррупционера: энергичный, образованный 40-летний семьянин // Известия. URL: <https://iz.ru/821066/valeriia-nodelman/portret-korruptcionera-energichnyi-obrazovannyi-40-letnii-semianin> (дата обращения: 17.09.2020).
15. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Т. 1–2. М.: Педагогика, 1989.
16. Сорокин В. М. Специальная психология: Учеб. пособие / Под науч. ред. Л. М. Шипицыной. СПб.: Речь, 2003.

17. Фахрутдинова, Л. Р. Структурно-динамическая организация переживания субъекта: дисс. доктора психол. наук: 19.00.01. Казань, 2012. URL: <http://www.dissercat.com/content/strukturno-dinamicheskaya-organizatsiya-perezhivaniya-subekta>.
18. Шутцельбергер А. А. Синдром предков. М: Изд-во Института психотерапии, 2011.
19. Юнг К. Г. Психика: структура и динамика / Пер. А. А. Спектор; науч. ред М. В. Марищу. М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2005.

Category of the “experiencing” and perception of corruption among young people in Uzbekistan

L. R. Fakhrudinova, R. Mirumyan

Kazan Federal University, Kazan, Russia, liliarf@mail.ru

This work is devoted to the study of the phenomenon of corruption in labor activity in modern society on the example of the youth contingent of the Republic of Uzbekistan. We investigated the collective, typical image of a corrupt official in the perceptions of Uzbek youth, as well as the impact of the social situation of the development of Uzbek youth in the context of the flourishing of corruption on the example of the Republic of Uzbekistan. We studied the internal plan for the development of Uzbek youth through the characteristics of experiencing a situation of corruption. Objective of the study: to study the characteristics of the image of a corrupt official and the “experiencing” of a situation of corruption interaction among Uzbek youth. To study the characteristics of the “experiencing”, the “Questionnaire of the experience of the corruption situation in the fuel and energy complex” by L. R. Fakhrudinova, which makes it possible to study the bodily, emotional and cognitive characteristics of the experience. To study the image of a corrupt official, the method of unfinished sentences was applied. Studies have shown that, in general, the image of corruption in the eyes of Uzbek youth is mainly negative in nature, and the situation of corruption is assessed as total and covering almost all significant areas of government structures. This situation is experienced by young people in a destructive way, has a destructive character for the development of its subjectivity. This fact is confirmed by the fact that, despite the negative assessments of this phenomenon, the Uzbek youth expressed their commitment to a corrupt form of interaction in the future.

Keywords: the “experiencing” of the subject, consciousness, image, corruption, Uzbek ethnos, youth.

История и теоретико-методологические проблемы изучения организационной приверженности

С. В. Фролова

ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского», г. Саратов, Россия, frolovasv71@mail.ru

Осуществлен ретроспективный анализ истории изучения организационной приверженности, условно берущей свое начало с программной статьи Г. С. Беккера, вышедшей в 1960 году. Освещены разнообразные подходы к пониманию организационной приверженности и обозначены основные теоретико-методологические проблемы в ее изучении. Выделены ключевые задачи, решаемые в проблемном поле организационной приверженности в течение шести десятилетий: создание типологии и разработка структурной модели организационной приверженности, сопоставление ее феноменологии с явлениями смежного порядка, изучение функций организационной приверженности в качестве зависимой и независимой переменной. Обобщены основные достижения психологии организационной приверженности, обозначены ее пробелы и намечены возможные перспективы для дальнейшего развития.

Ключевые слова: история изучения организационной приверженности, проблемное поле организационной приверженности, психологическая теория отношений личности.

Предыстория изучения организационной приверженности

Термин «приверженность» (*англ.* «commitment») относится к категории наиболее часто употребляемых в современных научных работах, выполняемых в области организационной психологии. Популярность данного термина имеет более полувековую историю и ее начало связано с американским социологическим направлением

в изучении индивидуального и организационного поведения в середине XX века [20, с. 32]. Однако до Г. С. Беккера никому не удавалось предпринять удачную попытку формализации понятия приверженности и встроить его в теоретическое знание. Несмотря на то, что из многочисленных научных публикаций Г. С. Беккера изучению приверженности посвящена всего лишь одна статья — «Заметки о понятии приверженности» [20], она остается до сих пор одной из самых цитируемых индустриальными/организационными психологами, проводящими свои исследования на разных континентах.

Говард Сол Беккер (Howard Saul Becker) — представитель второго поколения чикагской школы социологии, исследователь в области социальной психологии и символического интеракционизма, родился 18 апреля 1928 в Чикаго. Одним из учителей Беккера в Чикагском университете был Эверетт Хьюз, занимавшийся социологией профессией. По всей видимости, знакомство с Э. Хьюзом отразилось на работах Г. С. Беккера, связанных с исследованиями представителей различных профессий, особое внимание среди которых он уделил музыкантам, учителям, медицинским работникам. Опыт изучения специфики поведения в различных профессиональных ситуациях отразился на содержании предпринятого Г. С. Беккером анализа приверженности как специального социально-психологического механизма, лежащего в основе последовательного поведения человека, имеющего устойчивое направление деятельности [20, с. 35].

Беккер предположил, что приверженность организации возникает постепенно, порой незаметно для самого человека, посредством дополнительных вложений («side bets»), сторонних интересов, которые не связаны напрямую с основным направлением деятельности, но опосредованы системой ценностей личности и предполагают важные для дальнейшей жизни последствия. Такие попутные вложения в последовательную линию поведения, связанную с членством в организации, совершаются, как правило, в процессе взаимодействия человека с группой [20, с. 32].

Разнообразие подходов к пониманию организационной приверженности

В 1960-е гг. в англоязычных научных работах активно стало использоваться словосочетание «organizational commitment» для обозначения устойчивой привязанности работников к своей компании. Постепенно среди многочисленных исследований данной проблемной области начинают выделяться два взаимосвязанных подхода к изучению организационной приверженности: установочный и поведенческий.

Установочный подход, сформировавшийся в работах Р. М. Кантер, Р. Т. Маудэя, Л. В. Портера, Р. М. Стирса, предлагает определять организационную приверженность как желание оставаться членом данной организации [26, 33]. Р. Т. Маудей, Л. В. Портер, Р. М. Стирс охарактеризовали организационную приверженность как социально-психологическую силу, проявляющуюся в 1) желании сотрудника оставаться членом данной организации, 2) желании проявлять усилия в интересах организации, 3) убежденности в значимости корпоративных ценностей и принятии целей данной организации [33]. На основе этих положений данными авторами был разработан однофакторный опросник для измерения организационной приверженности (Organization Commitment Questionnaire – OCQ), широко используемый современными исследователями.

Представители поведенческого подхода опираются на теоретические положения Г. С. Беккера и понимают организационную приверженность как поведение, связанное с поступлением на работу и продолжением работы в организации [20]. В реальности при изучении приверженности сотрудников организации разделить эти два подхода часто бывает не возможно, поскольку поведение неразрывно связано с установками (аттитюдами).

Большинство современных зарубежных и отечественных исследователей пытаются обобщить накопившиеся результаты формализации организационной приверженности и довольно обширный опыт ее эмпирических изысканий. Осмысление этих достижений приводит к пониманию организационной приверженности как целой совокупности ряда составляющих – сильной веры и признания целей и ценностей организации, эмоциональной привязанности к организации, готовности тратить свое время и прилагать значительные усилия в интересах организации, сильного желания продолжать работу в данной организации, осознания своих прошлых затраченных усилий и вложений, связанных с деятельностью в организации, потребностей, удовлетворяемых в пределах организации, чувства долга перед организацией [7, 17, 33].

С. А. Липатов и А. В. Ловаков, проанализировав существующий опыт понимания организационной приверженности и результаты собственных эмпирических исследований, определили ее как «установку (attitude) работника по отношению к организации, связанную с процессом принятия решения относительно того, продолжать ли оставаться членом данной организации или уйти из нее» [7, с. 79]. М. И. Магура и М. Б. Курбатова определили организационную приверженность как «психологическое образование, включающее позитивную оценку работников своего пребывания в организации,

намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней» [8, с. 369].

В отечественной психологии наряду с тенденцией обобщения накопленного опыта изучения организационной приверженности [13], предпринимались попытки формирования несколько иного видения ее онтологического статуса. В. В. Агейкина выдвинула гипотезу о том, что организационная приверженность есть психологическая характеристика, отражающая «силу связи, существующей в представлении человека, между ним и работой в конкретной организации» [1, с. 5]. А. Н. Бабаурина на основе предпринятых изысканий пришла к выводу о том, что организационная приверженность есть психологическое состояние, которое определяет восприятие и отношение человека к организации, его установки и рабочее поведение [2, с. 134].

Такое разнообразие накопленных за десятилетия определений может говорить о том, что понятие организационной приверженности отражает достаточно сложный феномен, и пока еще в организационной психологии среди исследователей отсутствует единое мнение о его природе, содержании, сущности, структуре и выполняемых функциях. В зарубежных публикациях, например, можно часто встретить вместо четкого определения утверждение о том, что «приверженность – это многомерная конструкция» [32, с. 21]. Отнесение организационной приверженности то к социально-психологическим механизмам, лежащим в основе последовательного поведения, то к установкам (аттитюдам), то к намерениям, то к психологическим характеристикам и даже к психологическим состояниям, показывает, что в организационной психологии, несмотря на многочисленные эмпирические исследования, теоретические вопросы об онтологическом статусе и четкой категоризации данного феномена все еще остаются не решенными.

Круг исследуемых проблем организационной приверженности

За шестьдесят лет истории изучения организационной приверженности круг изучаемых вопросов в ее проблемном поле значительно расширился. *Одним из самых продуктивно обсуждаемых стал вопрос о различных типах организационной приверженности.* В 1968 году Розабет Мосс Кантер предложила типологию организационной приверженности на основе анализа выполняемых функций обеспечения взаимосвязи личностных и социальных систем [26]. Она выделила три типа приверженности организации в зависимости от выполняемых ею социально-психологических функций: 1) приверженность, поддерживающая непрерывность процессов, 2) приверженность,

способствующая сплоченности группы и 3) приверженность, служащая контролю за соблюдением норм. Каждый из выделенных типов организационной приверженности позволяет выстраивать связи между когнитивными, эмоционально-катектическими (обеспечивающими эмоциональные привязанности), оценочными ориентациями личности и соответствующими ролями, выполняемыми в группе, создаваемыми в ней отношениями и соблюдаемыми нормами. Эмпирическое исследование теоретически обоснованных типов позволило Р. М. Кантер выявить и проанализировать существующие механизмы организационной приверженности. Среди них она выделила пары противоположно направленных механизмов самопожертвования и инвестиций (для поддержания непрерывности существования организации), обособления и стремления к единению (влияющих на сплоченность организации), уступок и отказов (служащих поддержанию контроля) [26].

Интерес к вопросам построения различных типологий организационной приверженности впоследствии прослеживался в работах достаточно большого круга отечественных и зарубежных авторов [3, 8, 16, 17]. М. А. Магурой были выделены истинная, прагматическая и вынужденная организационная приверженность. Истинная приверженность выстраивается на основе желания сотрудника быть частью данной организации без каких-либо предъявляемых условий. Прагматическая приверженность возникает в результате сопоставления совершаемых вложений в деятельность организации и получаемых выгод. При отсутствии возможности найти другую работу образуется вынужденная организационная приверженность [8].

Другим важным вопросом, определившим генеральное направление большинства современных исследований в области организационной приверженности, стал вопрос о ее структуре. Главным достижением обстоятельного структурного анализа и объяснения формирования приверженности человека организации является трехкомпонентная модель приверженности Дж. П. Мейера и Н. Дж. Аллен, которую они начали разрабатывать еще в середине 1980-х гг. и окончательно сконструировали в 1991 году [30]. Предложенная ими модель приверженности сотрудника организации включает аффективный, продлевающий («continuance commitment», называемый в работах русскоязычных авторов «текущим» [6, с. 7; 13, с. 31]) и нормативный компоненты [30]. Согласно описаниям авторов структурной модели, три отдельных компонента организационной приверженности отражают 1) желание, 2) потребности и 3) обязательства сотрудника, поддерживающие его занятость в организации [30, с. 61]. Изначально принималось во внимание, что три этих состав-

ляющих организационной приверженности могут быть не связаны между собой.

Аффективный компонент приверженности был описан Мейером и Аллен как эмоциональная привязанность к организации, тесно связанная с самоидентификацией сотрудника с организацией, а также с вовлеченностью в общие дела и проблемы. Продлевающий, или текущий, компонент приверженности обусловлен актуальными потребностями и представлен реальным поведением сотрудника, продолжающего свою деятельность в организации и остающегося ее членом, поскольку с ней его связывают сделанные им вложения и понимание рисков тех личных потерь, которые могут произойти после ухода. Нормативный компонент связан с осознанием работником своих обязательств перед организацией и с переживанием чувства долга перед ней [30]. Согласно разработанной модели, в основе развития каждого из компонентов организационной приверженности лежат разные предпосылки и специальные социально-психологические механизмы.

Н. Аллен и Дж. Мейер уже в 1990 г. опубликовали результаты апробации измерительного психодиагностического инструмента, служащего выявлению выраженности организационной приверженности и каждого из трех ее компонентов [17]. В дальнейшем опросник организационной приверженности (Organization commitment questionnaire), включающий три шкалы, претерпел еще ряд многочисленных психометрических проверок и достаточно часто используется в современных исследованиях (известен под названием Organization Commitment Scale – OCS).

Авторы трехкомпонентной модели и их последователи отмечали, что общая организационная приверженность человека отражает «чистую сумму» трех составляющих ее психологических компонентов [17, 39]. Однако в начале XXI века стали появляться работы, в которых была поднята проблема выявления наиболее сущностного из трех компонентов организационной приверженности. Интегративный анализ З.А. Меркурио позволил сделать вывод о том, что главным – сущностным – компонентом организационной приверженности является аффективная составляющая, обнаруживающая себя, в первую очередь, как эмоциональная привязанность к организации [29]. Благодаря ряду эмпирических исследований удалось обнаружить, что именно аффективная приверженность организации имеет более тесные связи с общей удовлетворенностью работой, посещаемостью, производительностью труда и отрицательно коррелирует с текучестью кадров [32, с. 38–39]. Аффективная приверженность порой становилась самостоятельным объектом исследования

организационных психологов, как, например, в работе Э. С. Стазыка, С. К. Панди и Б. Э. Райта [41].

Еще одним из часто поднимавшихся оказался вопрос о дифференциации организационной приверженности от родственных с ней понятий. В качестве близких по значению к понятию приверженности используются термины «верность», «преданность» [11], «лояльность» [5], «организационная идентификация» [44]. Еще в 1960 г. в своей программной статье Г. С. Беккер обратил внимание на смысловую близость таких понятий как приверженность, вовлеченность, преданность, призвание, обязательства, за каждым из которых стоят связанные, но самостоятельные, различающиеся явления [20, с. 40]. Можно выделить целый ряд работ, посвященных сопоставлению и дифференциации этих понятий [2, 7, 8, 31]. Некоторыми авторами высказывалось мнение о том, что организационная приверженность есть более широкое психологическое образование, включающее в свою структуру лояльность, вовлеченность, идентификацию [8, 12].

Особое внимание исследователей было уделено проблеме соотношения конструкторов организационной приверженности и организационной идентификации [7, 31, 44]. С. А. Липатов и А. В. Ловаков в результате проведенного теоретического анализа и эмпирических изысканий обстоятельно показали, что организационная приверженность и идентификация являются самостоятельными конструктами, пересекающимися, но и имеющими существенные различия на концептуальном и эмпирическом уровнях [7]. Их выводы согласуются с предложенной Дж. Мейером, Т. Беккером и Р. Ван Диком объединенной процессной моделью идентичности и приверженности, предлагающей рассмотрение идентификации и приверженности как самостоятельных, но связанных явлений [31].

Целый класс вопросов, возникавших в процессе изучения организационной приверженности, связан с исследованием ее функций в качестве зависимой и независимой переменной. Еще предложенная в 1991 г. Дж. Мейером и Н. Аллен трехкомпонентная модель организационной приверженности подразумевала рассмотрение предикторов и последствий каждого из выделенных ее аспектов [30]. Теоретически предполагалось, что в качестве предикторов могут выступать различные личностные характеристики — специальные для каждого из трех компонентов приверженности. На развитие аффективного компонента приверженности, помимо личностных особенностей, влияют также характеристики организационной структуры и приобретаемый в работе опыт, формирующиеся компетенции, уровень испытываемого комфорта. На потребностный, продлевающий членство в организации, компонент влияют сделанные сотрудником

личные вложения, инвестиции, связанные с деятельностью в организации, и воспринимаемые им жизненные альтернативы. Формирование нормативного компонента приверженности находится под влиянием культурной, семейной, организационной социализации и организационных вложений в сотрудника. Последствия развития и функционирования каждого из компонентов организационной приверженности Дж. Мейер и Н. Аллен сначала, в 1991 г. рассматривали только с точки зрения работодателя [30] и обозначили среди них уровень текучести кадров, производительность труда, выполнение обязанностей сотрудниками. Позднее, в 2002 г, Дж. Мейер с соавт. включили в перечень возможных последствий развития организационной приверженности здоровье и субъективное благополучие сотрудников [32].

Впоследствии предпринимались многочисленные попытки решения задач выявления факторов детерминации и управления приверженностью сотрудников организации [2, 4, 9, 22, 23, 37]. В результате обобщения результатов многочисленных эмпирических исследований можно выделить четыре основные группы факторов детерминации организационной приверженности: 1) личностные (черты характера, например, оптимизм, ризиленс, особенности ценностей и мотивации [40, 45]) и 2) организационные (характеристики организации, содержание исполняемых обязанностей, стиль руководства и т. п. [23, 42]) факторы, 3) особенности взаимодействия сотрудника с организацией (особенности коммуникации в организации, степень доверия и т. п. [27; 37]), 4) внеорганизационные средовые факторы (глобальные экономические кризисы [Марковская], наличие альтернатив после принятия решения о вступлении в данную организацию, семейное благополучие, специфика национальной культуры, например, рост национального индивидуализма [22] и т. п.).

Все группы детерминирующих организационную приверженность факторов, как правило, оказывают влияние сообща, выстраиваясь в сложную систему, одни компоненты в которой являются прямыми предикторами, а другие опосредуют, преломляют действие других. А. Б. Баккер и Е. Демерути предложили потребностно-ресурсную модель для изучения факторов благополучия и производительности сотрудников. Данная модель содержит различные внешние и внутренние – психологические – ресурсы, определяющие организационную приверженность и эффективность работы [18]. Было обнаружено, что активизация внутренних ресурсов вместе с предоставлением внешних ресурсов положительно сказываются на повышении приверженности сотрудников организации [24].

Всё большее значение в системе детерминант организационной приверженности отдается изучению личностных факторов. Шалини Шривастава обнаружила, например, что такой личностный фактор как локус контроля опосредует взаимосвязи между удовлетворенностью работой и организационной приверженностью [40]. В начале XX века в процессе изучения личностной детерминации организационной приверженности нашли отражение достижения развивающейся позитивной психологии. В исследовании К. М. Юсеф и Ф. Лютанса, проведенном в 2007 г., было убедительно показано, что надежда, оптимизм и способность быстро и эффективно восстанавливаться от перенесенных стрессов положительно влияют на результативность работы сотрудников, их удовлетворенность и организационную приверженность [45].

В качестве одного из важных ресурсов организационной приверженности в последние годы довольно часто исследовалось участие резилиенса («resilience» – способности быстро и эффективно восстанавливаться от стресса) [34]. Как показали изыскания М. М. Тугаде и Б.Л. Фредриксона, механизм резилиенса позволяет сотрудникам успешнее адаптироваться к изменениям на рабочем месте и оставаться эмоционально стабильными при решении проблем [43]. Ц. Рифф и Б. Сингер выявили, что способность сотрудника успешно справляться со стрессом приводит к повышению организационной приверженности [38].

С начала XX столетия организационная приверженность начинает все чаще выступать в исследованиях в качестве независимой переменной. Активно производится оценка влияния организационной приверженности на качество жизни личности [15, 36] и организации [25].

В последнее время всё большее внимание исследователей организационной приверженности привлекает концепция организационно-гражданского поведения (organizational citizenship behaviour (OCB)). Концепцию OCB разработали Т. С. Батеман и Д. В. Орган [19], а позже усовершенствовали ряд исследователей [35]. Под OCB понимается комплекс индивидуальных, социально значимых дискреционных ролей, выгодных как для сотрудников, так и для организации, но явно не подкрепляемых официальной системой вознаграждения. Для создания многомерной конструкции OCB предлагалось использовать различные измерения: альтруизм (совершение случайных актов доброты), помогающее поведение, вежливость, добросовестность, честность, гражданская добродетель (ответственное конструктивное участие в политическом процессе организации) [35]. В ходе многочисленных исследований было обнаружено, что показате-

тели ОСВ и организационной приверженности положительно коррелируют между собой [28].

Были предприняты попытки значительного расширения проблемного поля организационной приверженности за счет рассмотрения ее связей с особенностями отношения индивида к государству. В недавнем исследовании американских социальных психологов было показано, что рефлексия истоков становления, как отдельных локальных организаций, так и целых государств может усиливать чувство сопричастности этим социальным институтам (причем это происходит даже тогда, когда воспринимаемая информация не подкрепляется реальными фактами) [21].

Заключение

История изучения организационной приверженности насчитывает к настоящему моменту шесть десятилетий и характеризуется, в первую очередь, огромным объемом накопленных эмпирических данных, пока еще не нашедших достаточного теоретического обобщения и осмысления в рамках единой методологической системы.

Разнообразие накопленных определений организационной приверженности и отнесение ее то к социально-психологическим механизмам, то к состояниям, то к установкам, то к специфическому виду последовательного поведения, то к психологическим образованиям, с одной стороны, может говорить о сложности данного феномена, с другой стороны — об отсутствии единого мнения о его природе, сущности, структуре и выполняемых функциях. Распространенное определение организационной приверженности как многомерной конструкции без уточнения ее онтологического статуса и конкретного содержания свидетельствует о пока еще недостаточной теоретической формализации данного понятия и стоящего за ним социально-психологического явления.

По нашему мнению, в будущем для разрешения ряда накопившихся актуальных проблем в области изучения организационной приверженности могут быть активнее задействованы наработанные теоретико-методологические ресурсы социальной психологии. В частности, для прояснения онтологического статуса организационной приверженности и введения в ее структуру недостающего когнитивного и ценностно-смыслового компонента может быть использована успешно разрабатываемая в современной отечественной социальной психологии теория психологических отношений личности [10]. Применение данной теории позволило, например, разрабо-

тать в недавнем прошлом целостную социально-психологическую концепцию приверженности личности стране [14].

В качестве магистральных направлений в разработке проблемного поля организационной приверженности в течение шести десятилетий можно выделить 1) создание типологии и 2) конструирование структурной модели организационной приверженности, 3) сопоставление ее феноменологии с такими явлениями смежного порядка как организационная идентичность, вовлеченность, преданность организации, лояльность, организационное гражданское поведение, 4) выявление факторов детерминации организационной приверженности и последствий ее функционирования для личности и организации. Достижения в разработке этих направлений и накопленные большие массивы эмпирических данных могут послужить основательной базой для разработки в будущем целостной теории и самостоятельного направления – психологии организационной приверженности.

Литература

1. Агейкина В. В. Смысловые детерминанты организационной приверженности персонала: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007.
2. Бабаурина А. Н. Приверженность персонала: сущность и роль в управлении организацией // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». 2007. № 4. С. 134–137.
3. Баканова А. А. Типы приверженности специалистов предприятия // Менеджмент XXI века: проблемы качества материалы IV Международной научно-практической конференции. СПб.: Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена, 2004. С. 34–35.
4. Ботова В. Г. Проблемы управления вовлеченностью и приверженностью сотрудников в современных компаниях // Вестник магистратуры. 2016. Т. 12. № 2 (63). С. 146–149.
5. Доминьяк В. И. Организационная лояльность: основные подходы // Менеджер по персоналу. 2006. № 4. С. 34–40.
6. Липатов С. А., Синчук Х. И. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 4. С. 6–28.
7. Ловаков А. В., Липатов С. А. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 2. С. 69–80.

8. Магура М. И., Курбатова М. Б. Современные персонал-технологии. М.: Управление персоналом, 2003.
9. Марковская И. М., Черепанова А. Я. Динамика мотивации и приверженности сотрудников производственного предприятия в период кризиса // Известия Уральского государственного университета. Сер. 1. «Проблемы образования, науки и культуры». 2010. Т. 78. № 3. С. 67–74.
10. Позняков В. П. Психологические отношения человека: современное состояние исследований и перспективы развития концепции // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 2. С. 6–30.
11. Ребзуев Б. Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 2. С. 44–59.
12. Смирнова В. В. Организационная приверженность как показатель референтных отношений в организации // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 7. «Философия. Социология и социальные технологии». 2008. № 2. С. 243–246.
13. Трофимова Е. Л., Бондаренко В. Ю. Проблема приверженности персонала к организации в отечественной и зарубежной литературе // Психология в экономике и управлении. 2013. № 1. С. 28–36.
14. Фролова С. В. Социально-психологическая концепция приверженности личности стране: дис. ... д-ра психол. наук. Саратов, 2020.
15. Хитрин С. И. Личный успех и приверженность организации // Омский научный вестник. 2009. № 4 (79). С. 122–124.
16. Чернобровкина С. В., Куатов Р. К. Типологические особенности приверженности сотрудников организации // Вестник Омского университета. Сер. «Психология». 2007. № 1. С. 56–63.
17. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of Occupational Psychology. 1990. V. 63. № 1. P. 1–18.
18. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. V. 22 (3). P. 309–328.
19. Bateman T. S., Organ D. W. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee 'citizenship' // Academy of Management Journal. 1983. V. 26 (4). P. 587–595.
20. Becker H. S. Notes on the concept of commitment // American Journal of Sociology. 1960. V. 66. № 1. P. 32–40.
21. Ersner-Hershfield H., Galinsky A. D., Kray L. J., King B. G. Company, country, connections: Counterfactual origins increase organiza-

- tional commitment, patriotism and social investment // *Psychological Science*. 2010. V. 21. Iss. 10. P. 1479–1486.
22. Gelade G. A., Dobson P., Auer K. Individualism, masculinity and the sources of organizational commitment // *Journal of Cross-cultural Psychology*. 2008. V. 39 (5). P. 599–617.
 23. Halbesleben K. L., Tolbert C. M. Small, local and loyal: How firm attributes affect workers' organizational commitment // *Local Economy*. 2014. V. 29 (8). P. 795–809.
 24. Hu Q., Schaufeli W. B. Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers // *Career Development International*. 2011. V. 16 (1). P. 6–19.
 25. Jo S. J., Joo B. K. Knowledge sharing: the influences of learning organization culture, organizational commitment and organizational citizenship behaviors // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011. V. 18 (3). P. 353–364.
 26. Kanter R. M. Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities // *American Sociological Review*. 1968. V. 33. № 4. P. 499–517.
 27. Kim B., Lee G., Murrmann S. K., George T. R. Motivational effects of empowerment on employees' organizational commitment: A mediating role of management trustworthiness // *Cornell Hospitality Quarterly*. 2012. V. 53 (1). P. 10–19.
 28. Lehmann-Willenbrock N., Grohmann A., Kauffeld S. Promoting multifoci citizenship behavior: Time-lagged effects of procedural justice, trust and commitment // *Applied Psychology*. 2013. V. 62 (3). P. 454–485.
 29. Mercurio Z. A. Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review // *Human Resource Development Review*. 2015. V. 14 (4). P. 389–414.
 30. Meyer J. P., Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment // *Human Resource Management Review*. 1991. V. 1 (1). P. 61–89.
 31. Meyer J. P., Becker T. E., Van Dick R. Social identities and commitment at work: Toward an integrative model // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. V. 27. № 5. P. 665–683.
 32. Meyer J. P., Stanley D. J., Herscovitch L., Topolnytsky L. Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences // *Journal of Vocational Behavior*. 2002. V. 60. P. 20–52.
 33. Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M. Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. N. Y.: Academic Press, 1982.

34. Paul H., Bamel U. K., Garg P. Employee resilience and OCB: mediating effects of organizational commitment // *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*. 2016. V. 41 (4). P. 308–324.
35. Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B., Bachrach D. G. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research // *Journal of Management*. 2000. V. 26 (3). P. 513–563.
36. Pradhan R. K., Jena L. K., Kumari I. G. Effect of work–life balance on organizational citizenship behavior: Role of organizational commitment // *Global Business Review*. 2016. V. 17. Iss. 3. P. 15–29.
37. Raja A. S., Palanichamy P. Leadership styles and its impact on organizational commitment // *Asia Pacific Business Review*. 2011. V. 7 (3). P. 167–175.
38. Ryff C., Singer B. Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving // *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* / Ed. by C. L. M. Keyes, J. Haidt. Washington, DC: APA, 2003. P. 15–36.
39. Solinger O. N., Olffen W., Roe R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment // *Journal of applied psychology*. 2008. V. 93 (1). P. 70–83.
40. Srivastava S. Job satisfaction and organizational commitment relationship: effect of personality variables // *Vision: The Journal of Business Perspective*. 2013. V. 17 (2). P. 159–167.
41. Stazyk E. C., Pandey S. K., Wright B. E. Understanding affective organizational commitment: The importance of institutional context // *The American Review of Public Administration*. 2011. V. 41 (6). P. 603–624.
42. Stites J. P., Michael J. H. Organizational commitment in manufacturing employees: Relationships with corporate social performance // *Business & Society*. 2011. V. 50 (1). P. 50–70.
43. Tugade M. M., Fredrickson B. L. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2004. V. 86 (2). P. 320–333.
44. Van Dick R. Identifikation und commitment fördern [Improving identification and commitment. 2nd revised and extended edition]. Göttingen: Hogrefe, 2017.
45. Youssef C. M., Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience // *Journal of Management*. 2007. V. 33 (5). P. 774–800.

History and theoretical—methodological problems of organizational commitment studies

S. V. Frolova

Saratov State University, Saratov, Russia, frolovasv71@mail.ru

The author has done a retrospective analysis of organizational commitment studies that can roughly be traced back to the seminal paper by H. S. Becker published in 1960. The author has described various approaches to organizational commitment and identified major theoretical and methodological issues of its investigation. The article highlights key objectives that have been tackled in the framework of organizational commitment studies for the six decades, i. e. development of the typology and structural model of organizational commitment, comparison of its phenomenology with similar phenomena, research into the functions of organizational commitment as a dependent and an independent variable. The researcher summarizes main achievements of psychology of organizational commitment, reveals its gaps and proposes possible prospects of its development.

Keywords: history of organizational commitment studies, framework of organizational commitment, psychological theory of personality relationships.

Влияние ядра коллектива на эффективность деятельности группы

В. А. Холмогоров¹, Е. И. Кузьмина², З. В. Кузьмина³

¹ Войсковая часть 547099, г. Москва, Россия

*² ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны
Российской Федерации, г. Москва, Россия, kuzminaell@yandex.ru*

³ Москва, Россия

Приводятся результаты экспериментального исследования ядра коллектива в учебных (студенческих) и профессиональных (подразделениях специального назначения) группах, проведенного с использованием авторских методик и методов экспертной оценки, анкетирования, тестирования. Доказано, что ядро коллектива, в состав которого входят члены группы с наиболее высокими индексами референтности, влияет на эффективность совместной (учебной и профессиональной) деятельности. Выявлены важные для практики феномен взаимозаменяемости (ненарушаемости ядра коллектива) и закономерности: чем выше референтность членов группы, тем выше эффективность их деятельности; приверженность нормам и ценностям референтных членов группы оказывает влияние на соблюдение норм и реализацию ценностей остальными участниками совместной деятельности. Результаты исследования свидетельствуют о том, что у референтных членов групп, по сравнению с другими, выше показатели по индивидуальной эффективности деятельности, ощущению самооффективности, удовлетворенности трудом, оценке зрелости организации. Подтверждение получило положение о том, что адекватно высокая константная самооценка, выступающая стержневым показателем личности, является предиктором профессионального и личностного развития.

Ключевые слова: ядро коллектива, референтометрия, сенсомоторный интегратор, самооценка, эффективность индивидуальной и совместной деятельности.

Определение составляющих ресурса и потенциала эффективности деятельности группы – актуальная задача для психолога-исследователя. Ее решение позволит усовершенствовать управленческую деятельность за счет овладения руководителем действенными средствами повышения производительности труда (в профессиональных группах и подразделениях) и эффективности учебной деятельности (в школьных классах и студенческих группах).

Результаты проведенного нами экспериментального исследования ядра коллектива на основе авторских методик, множество которых составляют: «Коллективное решение задачи на сенсомоторном интеграторе» и «Референтометрия» (З. В. Кузьмина), построенные по принципу Ч. Осгуда методики «Самооценка» (З. В. Кузьмина, Е. И. Кузьмина) и «Самоэффективность» (Е. И. Кузьмина), «Деловая игра „Свободный выбор ядра коллектива“» (Е. И. Кузьмина, В. А. Холмогоров), свидетельствуют о том, что ядро коллектива является ресурсом и потенциалом эффективности группы, и оно же выступает средством повышения эффективности совместной деятельности при специально организованной работе руководителя.

Исследованию ядра коллектива предшествовало знакомство одного из соавторов настоящей статьи с «Педагогической поэмой» А. С. Макаренко. Так, еще в 1948 году, будучи студенткой 4 курса, З. В. Кузьмина узнала про этот социальный феномен. Он был вполне понятен ей в связи с личным опытом пребывания в детском доме в послевоенное время, в котором подростки сами организовали группу «ОТБО» – общество Тактай-Беляжских оборванцев (в соответствии с названием города в республике Марий-Эл, где находился детский дом), и она была членом этой группы (по сути, ядра коллектива). Подростки, входившие в ее состав (примерно восемь человек), под руководством неформального лидера – талантливого организатора Александра Веткина, сами планировали и обустроивали интересную жизнь в детском доме: организовывали олимпиады, проводили соревнования между командами детских домов, строили спортивные площадки и т. д.

После окончания аспирантуры в 1974 году З. В. Кузьмина, будучи зав. кафедрой психологии УлГПИ (с 1975 по 1980 гг.), провела исследование на протяжении пяти лет во всех студенческих группах физико-математического факультета (среди студентов-математиков) ядра коллектива с использованием сенсомоторного интегратора. Итак, ядро коллектива, о котором писал и которое использовал в практике учебно-воспитательной работы А. С. Макаренко, в том числе предлагал руководителю опираться на живое ядро кол-

лектива, впервые было выявлено в психологическом эксперименте, проведенном на студенческих группах. По заданию З. В. Кузьминой групповой сенсомоторный интегратор был смонтирован на основе принципа Ф. Д. Горбова физиком В. А. Николаевым (бывший декан физмата и работавший после выхода на пенсию сотрудник кафедры психологии, отвечал за создание приборов для научных и учебных целей). Прибор рассчитан на двенадцать мест. В групповом эксперименте двенадцать человек сидели в круге; в руках у каждого из них был счетчик. Задача заключалась в том, чтобы набрать требуемое количество баллов. Они не знали, что счетчики устроены особым образом: набирая себе баллы, испытуемый сбрасывал баллы на счетчиках других членов группы. Алгоритм связи счетчиков был заложен в схеме и неизвестен участникам эксперимента. Сложность выполнения задания заключалась в необходимости рефлексивного согласования совместной деятельности, в поиске принципа решения задачи. Согласование действий осуществляли студенты, взявшие на себя функцию организатора. Активность проявляли и наиболее интеллектуально-развитые студенты. Каждое высказывание фиксировалось экспериментатором в листе наблюдения – специально подготовленной матрице в блокноте, на основании которой подсчитывалась активность членов группы (по количеству набранных баллов). В ходе групповой работы экспериментатор выводила за рамки совместной работы наиболее референтных лиц. С помощью этого приема можно было наблюдать, как продолжает работать группа. Коллективная работа считалась завершенной при условии набора каждым членом группы требуемого количества баллов. Показателем эффективности совместной групповой деятельности являлось выполнение задания всеми членами группы с учетом времени выполнения задания на групповом сенсомоторном интеграторе. Было выявлено, что в сплоченных группах задание выполнялось относительно быстро – за пятнадцать-двадцать минут, тогда как в слабо сплоченных группах первокурсников – за один час тридцать минут (если вообще выполнялось). Ядро коллектива выявлялось в исследовании по двум методикам – «Референтометрия» и «Коллективное решение задачи на сенсомоторном интеграторе». Референтометрические «звезды», выявленные заранее по референтометрической методике, в основном совпали с ядром коллектива (вошли в его состав), обнаруженном в совместной деятельности на групповом сенсомоторном интеграторе. Референтометрия включала в себя методику «Самооценка»: респонденты производили оценивание себя и членов своей группы по трем факторам – «деловые качества», «товарищеские качества», «внешняя эмоциональная привлекательность» (ДТВ).

В результате исследования, в котором приняли участие более пятисот студентов, были обнаружены следующие закономерности.

1. Высокосплоченные группы работали эффективнее, чем низко-сплоченные: они выполняли работу быстрее.
2. В высокосплоченных группах, если временно выбывали один или два наиболее референтных члена группы (по просьбе экспериментатора), то их функции брали на себя другие. При этом эффективность совместной деятельности на интеграторе не снижалась. Таким образом были выявлены: феномен взаимозаменяемости (ненарушаемости ядра коллектива) и эффекты быстроты принятия решения, слаженности работы, эффективности деятельности (что не было свойственно группам первого курса обучения).
3. В результате проведения методики «Самооценка» с инструкцией оценить компетенциальные способности у себя и других членов группы выявлено, что ядро коллектива составили студенты с высокими оценками по качествам «интеллект» и «воля». Они являются генераторами идей, примером (и даже идеалом) для других. Опора на ядро коллектива, состоящее из таких членов группы, помогает преподавателю в его профессии, способствует повышению эффективности деятельности группы. Вот почему А. С. Макаренко при переезде из одной колонии в другую для работы с трудновоспитуемыми, утверждал: «Берегите ядро коллектива!».

На основании результатов десятилетнего исследования на сенсомоторном интеграторе З. В. Кузьмина подготовила статью «Ядро коллектива» [5] в сборник «Психология развивающейся личности» (1987) под редакцией А. В. Петровского. В ней в том числе утверждалось положение о том, что в педагогическом опыте А. С. Макаренко имеется ряд факторов, свидетельствующих о практическом использовании ядра коллектива [6]. К сожалению текст рукописи при публикации был искажен редакционной коллегией: в названии статьи (главы) появился термин «персонализация», хотя автор не занималась ее изучением; фамилия разработчика прибора «сенсомоторный интегратор» В. А. Николаева была заменена на Ю. В. Синягина. Но, к счастью, сущность проведенного исследования осталась. После опубликования соответствующей (восьмой) главы в этом сборнике термин «ядро коллектива» стал известным в психологии.

Исследование ядра коллектива, начатое З. В. Кузьминой в 1970-е годы, было продолжено Е. И. Кузьминой и В. А. Холмогоровым [1–4, 8]. В своей профессиональной деятельности при работе с учеб-

ными и профессиональными группами авторы настоящей статьи опираются на ядро коллектива, используют его ресурс и потенциал для повышения эффективности деятельности групп.

Итак, под *ядром коллектива* нами понимается один из феноменов коллектива, обеспечивающий его субъектность и эффективность деятельности; в его состав входят наиболее референтные индивиды, мнения и ценности которых значимы для остальных членов группы: они имеют наиболее высокие референтометрические индексы по количеству выборов и, соответственно, получают наиболее высокие баллы по критериальным индивидуальным качествам личности, необходимым, по мнению группы, для эффективной профессиональной деятельности. Их компетенсиальные способности составляют эталонный ряд групповых предпочтений. Ядро коллектива служит проводником норм организационной культуры, сохраняет и генерирует групповые ценности, ориентирует членов группы на развитие профессионально-важных качеств, достижение общих целей. Это позволяет рассматривать и использовать его в качестве средства для повышения эффективности совместной профессиональной деятельности, а также для профессионального совершенствования членов группы.

Исходя из положения С. Л. Рубинштейна о том, что в процессе деятельности психика и личность не только проявляются, но и формируются [7], следует, что в ходе совершенствования совместной деятельности происходит профессиональный рост ее субъекта (индивидуального и коллективного): способности трансформируются в профессиональную деятельность, развиваются компетенции, необходимые для организационной культуры, усиливается интеграция личностных и профессиональных качеств, повышается результативность и ценность труда, осуществляется развитие духовно-нравственного потенциала. Референтная группа, на которую члены группы ориентируются, и которая включает в себя ядро коллектива, рассматривается как интегративный субъект деятельности, то есть, в сущностном, активном плане, а не в предикативном (пассивном) плане, редуцирующем активность, саморегуляцию и самоопределение личности.

Ядро коллектива выступило средством повышения эффективности учебной деятельности студентов физико-математического факультета УлГПИ в 1970–1980-е годы. На первом курсе с начала учебного года на групповых занятиях по дисциплине «Общая психология» З. В. Кузьминой создавались условия для формирования ядра коллектива. При обсуждении вопросов семинара, в ходе постановки и разрешения проблемных ситуаций от занятия к занятию опреде-

лялся круг студентов, которые активно работали на семинарах: задавали вопросы, охотно участвовали в дискуссии, проявляли интерес к изучению психических явлений. Они по сути дела усиливали внутреннюю учебную мотивацию всех членов группы. Успешно выступая со своим сообщением перед группой, они повышали свой референтометический статус. Для студентов-математиков основным, главным предметом была психология. Они шли на экзамен по психологии как на праздник и уходили с него с хорошим настроением. Никаких стрессов не испытывали, потому что готовились к каждому занятию в течение всего учебного года, приобретали знания по психологии систематически, а не за четыре дня непосредственно перед экзаменом. Самое главное, учиться им было интересно. Отрадно, что студенты-математики на конкурсе по психологии в Ростове-на-Дону заняли первое место.

Позднее в 2009 году В. А. Холмогоровым и Е. И. Кузьминой было проведено экспериментальное исследование референтности групп специального назначения, результаты которого свидетельствуют о влиянии ядра коллектива на эффективность профессиональной деятельности. Согласно полученным в диссертационном исследовании В. А. Холмогорова [8] результатам по методикам «Самооценка» (З. В. Кузьмина, Е. И. Кузьмина) и «Деловая игра» (Е. И. Кузьмина, В. А. Холмогоров), показатели оценки членов групп по групповым предпочтениям (десяти наиболее важным качествам, необходимым каждому участнику группы, чтобы она работала эффективно) у референтных выше, чем у остальных членов групп. Множество из десяти качеств, выбранных группой, составили следующие компетенциальные способности (перечислены здесь в порядке предпочтения): дисциплинированность, профессионализм, коллективизм, взаимопомощь и поддержка, сила воли и целеустремленность, трудолюбие, самоэффективность, рассудительность и справедливость, ответственность, интеллект (креативность и другие качества ума), здоровье (эмоциональная устойчивость). Итак, референтные члены всех четырех исследуемых групп обладают качествами, необходимыми для эффективной совместной деятельности, развитыми у них в большей мере, по сравнению с остальными. В силу более высокого уровня развития этих качеств, у референтных создаются более благоприятные условия, способствующие эффективной деятельности группы.

Экспериментально доказано, что адекватно-высокая константная самооценка, выступающая стержневой характеристикой личности (З. В. Кузьмина, 1973), влияет на эффективность и учебной (как это было показано в исследовании 1973 г.), и профессиональной деятельности (2009 г.).

Референтные члены группы, обладая более высоким уровнем развития необходимых для эффективной совместной деятельности качеств, должны, по идее, отличаться и большей эффективностью в совместной профессиональной деятельности. Что и было проверено на следующих этапах проведения исследования. Наше предположение о том, что ощущение самооффективности, т. е. уверенность в своей способности выполнить любую поставленную перед собой задачу, приложить необходимые усилия и проявить настойчивость, противостоять трудностям, в большей степени присуще референтным членам групп, было доказано в результате применения метода «Семантический дифференциал» Ч. Осгуда – методики, модифицированной Е. И. Кузьминой с учетом показателей самооффективности, выделенных А. Бандурой. Эта методика позволила по ряду шкал (суждений) выявить и сравнить самооффективность референтных и остальных членов групп. По мнению А. Бандуры, ощущение самооффективности проистекает из уверенности человека в своей способности поддерживать мотивацию, мобилизовать когнитивные ресурсы и совершить действия, необходимые для контроля над определенными событиями. Самооффективностью определяется, за какую задачу готов взяться человек, какие усилия он приложит, насколько настойчивым он окажется, а также в какой мере его обескуражат трудности и неудачи.

По результатам проведения этой методики оказалось, что средний показатель самооффективности у референтных членов группы выше, чем у остальных ее членов. Таким образом, референтным свойственно большее ощущение самооффективности: их ожидания основаны на убеждении в своей способности организовать и реализовать поведение, необходимое для достижения результата, противостоять трудностям (таблица 1).

По параметру оценки самооффективности средний балл у референтных лиц всех исследуемых подразделений – 2,249, у остальных членов этих подразделений – 1,625. При математической обработке результатов обнаружены значимые отличия в ощущениях самооффективности референтных и остальных: значение t -ст. (6,559) > t -кр. (1,674).

Используемая нами методика позволила по ряду шкал (суждений, раскрывающих, по мнению А. Бандуры, содержание ощущения самооффективности) определить не только самооффективность испытуемого, но и сравнить индивидуальную самооффективность с эффективностью профессиональной деятельности группы (подразделения).

Для определения взаимосвязи уровня индивидуальной референтности с уровнем индивидуальной эффективности деятельности

Таблица 1

Сравнение средних общегрупповых показателей самооффективности у референтных и остальных членов групп

Наименование подразделения	Средний балл «Самоэффективности» у референтных членов групп	Средний балл «Самоэффективности» у остальных членов групп	t – статистическое значение	t – критическое значение	Значимость различия P (T≤t)
1	2,30	1,71	3,525	1,734	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,001)
2	2,14	1,62	3,541	1,745	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,001)
3	2,28	1,62	3,718	1,770	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,001)
4	2,23	1,41	2,756	1,770	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,008)
Общее среднее значение	2,24	1,60	6,360	1,667	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (9,85E-09)

была проведена следующая процедура сравнения: в каждой группе нами были взяты референтные члены с максимальным (от 0,208 – до 0,701) и минимальным (от 0,105 – до 0,177) значением индекса референтометрического статуса – максимальным (от 12 – до 40) и минимальным (от 6 – до 9) количеством баллов, а также полученные результаты экспертной оценки их индивидуальной эффективности деятельности. Было выявлено, что референтные члены с максимальным индексом референтометрического статуса – уровнем референтности (ядро группы) обладают более высокими показателями эффективности (таблица 2).

Итак, при определении значимости различия средних показателей по «Индивидуальной эффективности деятельности членов группы» у референтных членов групп с максимальным (от 0,208 – до 0,701) и минимальным (от 0,105 – до 0,177) индексом референтометрического статуса были получены t – статистическое значение, равное 4,165, и t – критическое одностороннее значение, равное 2,015; значение t-статистики выше t критического; p<0,01, различие значимо.

Экспертная оценка индивидуальной эффективности деятельности членов групп при обобщении позволила определить отличия

Таблица 2

Сравнение показателей максимальной и минимальной референтности членов групп с эффективностью их деятельности

Наименование величины	Значения индекса референтометрического статуса		t – статистическое значение	t – критическое значение	Значимость различия P (T <= t)
	максимал. от 0,208 – до 0,701 (количество выборов от 12 – до 40)	минимал. от 0,105 – до 0,177 (количество выборов от 6 – до 9)			
Индивидуальная эффективность деятельности	7,00	6,01	4,165	2,015	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,0002)

в показателях эффективности деятельности референтных и остальных членов групп.

Для валидации результатов о взаимосвязи индивидуальной референтности с индивидуальной эффективностью деятельности применен корреляционный анализ; определена зависимость между этими двумя переменными (таблица 3); подтверждено предположение: у референтных членов групп индивидуальная эффективность деятельности выше, чем у других.

Статистический анализ полученных результатов показал, что существует умеренная связь между индивидуальной референтностью и эффективностью деятельности ($r=0,743$ при $p<0,05$), следовательно

Таблица 3

Сравнение показателей (критериев) индивидуальной референтности и эффективности деятельности

Наименование величины	Среднее значение показателя индивидуальной референтности «Индекс референтометрического статуса»	Среднее значение показателя индивидуальной эффективности «Индивидуальная эффективность деятельности членов групп»
Средний балл у референтных членов группы	0,286	6,50
Средний балл у остальных членов группы	0,047	4,96

но, члены группы с большим индексом референтности характеризуются более высокой эффективностью деятельности.

Для выявления соотношения индивидуальной и групповой эффективности деятельности с помощью корреляционного анализа определена зависимость между результатами экспертной оценки индивидуальной и групповой эффективности деятельности подразделений (таблица 4).

Таблица 4

Сравнение результатов экспертной оценки индивидуальной и групповой эффективности деятельности

Наименование подразделения	Результаты экспертной оценки	
	Средний балл по «Индивидуальной деятельности эффективности» у членов групп	Средний балл по «Групповой деятельности эффективности» групп
1	5,23	6,61
2	5,88	8,46
3	6,35	8,23
4	5,55	7,84

Статистический анализ результатов исследования показал: существует умеренная связь между индивидуальной и групповой эффективностью деятельности ($r=0,806$ при $p<0,05$), следовательно, группы, члены которых высоко эффективны в профессиональной деятельности, отличаются более высокой эффективностью совместной профессиональной деятельности.

Результаты экспертной оценки групповой эффективности деятельности позволили определить отличия в эффективности деятельности изучаемых групп (таблица 5), которые действительно имеют различные значения по показателям групповой эффективности. Так, в подразделении 1 средний балл (6,61) ниже, чем у других групп (8,46, 8,23 и 7,84). Это говорит о том, что уровень групповой эффективности деятельности по оценкам экспертов данной группы ниже других. Самую высокую экспертную оценку групповой эффективности деятельности получила 2-я группа (8,46 баллов из десяти возможных).

При определении значимости различия полученных средних групповых показателей по «Групповой эффективности деятельности группы» были получены t – статистические и t – критические значения значимости различия (таблица 6).

Таблица 5
Экспертная оценка эффективности деятельности групп

Наименование подразделения	Групповые показатели эффективности служебной деятельности											Оценка подразделения по итогам служебной деятельности за отчетный период		
	Общая эффективность служебной деятельности	Количество выполняемых служебных задач (охраняемых объектов)	Качество выполнения служебных задач	Уровень освоения предметов служебной подготовки (за подразделение)	Уровень соответствия результатов служебной деятельности ее требованиям	Уровень дисциплины (за подразделение)	Уровень соблюдения служебных норм и требований	Уровень взаимодействия имоощи и поддержки в работе коллектива	Уровень отношения новолектива к общим задачам и результатам служебной деятельности	Уровень безопшности при выполнении между членами коллектива	Эффективность распределения обязанностей		Уровень организованности подразделения при выполнении полнеии задач	
1	6	6	7	6	8	5	5	7	7	7	8	9	5	6,61
2	9	9	9	9	8	9	9	7	7	8	8	9	9	8,46
3	8	8	8	8	9	8	8	7	9	8	8	9	8	8,23
4	7	7	8	7	9	7	7	8	8	9	9	9	7	7,84

Таблица 6

Сравнение средних групповых показателей экспертной оценки групповой эффективности деятельности

Наименование подразделения		Средний балл по «Групповой эффективности деятельности подразделений»		t – статистическое значение	t – критическое значение	Значимость различия P (T≤t)
Которое сравнивают	С которыми сравнивают	Которое сравнивают	С которыми сравнивают			
2	3	8,46	8,23	0,916	1,710	t ст. меньше t кр. различие незначимо p>0,01 (0,18)
2	4	8,46	7,84	1,637	1,708	t ст. меньше t кр. различие незначимо p>0,01 (0,02)
3	4	8,23	7,84	1,386	1,713	t ст. меньше t кр. различие незначимо p>0,01 (0,08)
2	1	8,46	6,61	4,855	1,717	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (3,74E-05)
3	1	8,23	6,61	4,506	1,729	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,0001)
4	1	7,84	6,61	3,095	1,713	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,002)

Значимое различие между тремя из четырех групп – второго, третьего и четвертого подразделений по среднему баллу «Эффективности деятельности группы» отсутствует (значение t-статистики ниже t критического, а величина значения $p > 0,01$). Однако, первое подразделение по величине среднего балла данного показателя имеет значимое отличие со всеми исследуемыми группами (значение t-статистики выше t критического, а величина значения $p < 0,01$). Это говорит о том, что эффективность деятельности первого подразделения, согласно экспертной оценке, значительно ниже, чем у других подразделений.

Более высокий балл экспертной оценки (8,46, 8,23 и 7,84) у второго, третьего и четвертого подразделений по среднему баллу «Эффективности деятельности группы» по сравнению с первым подразделением (6,61) свидетельствует о том, что эти группы расцениваются экспертами как более эффективные в своей профессиональной деятельности:

- в большем объеме и качественней выполняют служебные задачи;
- выше уровень профессионализма членов групп (освоения предметов служебно-боевой подготовки), дисциплинированности; результаты их служебной деятельности в большей мере соответствуют ее требованиям; члены группы лучше соблюдают служебные нормы и требования, меньше совершают ошибок в работе;
- члены этих трех групп более ответственно относятся к общим задачам и результатам служебной деятельности, оказывают в работе сослуживцам взаимопомощь и поддержку;
- в группах эффективнее распределяются обязанности между их членами, выше уровень организованности подразделения при выполнении задач; подразделения выше оценены по итогам служебной деятельности за отчетный период.

При определении значимости различия средних показателей по «деятельностной эффективности организации» у референтных и остальных членов групп были получены t – статистическое значение, равное 3,861, и t – критическое одностороннее значение, равное 1,669; значение t статистического выше t критического; $p < 0,01$, различие значимо.

Более высокий балл (16,20 из 22 возможных) у референтных членов групп, по сравнению с остальными ее членами (12,25), по опроснику «Деятельностная эффективность организации» свидетельствует о том, что референтные члены групп дают более высокую оценку зрелости организации, воспринимая ее как более современную, демократичную по форме развития и перспективную.

Для валидации результатов взаимосвязи по «Интегральной удовлетворенности трудом» референтных и остальных членов групп проведен корреляционный анализ, позволивший определить зависимость между двумя переменными (таблица 7) и выявить прямопропорциональную зависимость по показателю «Интегральная удовлетворенность трудом» референтных и остальных членов подразделений.

На основании результатов статистического анализа данных была выявлена умеренная связь между «Интегральной удовлетворенностью трудом» у референтных и остальных членов групп ($r = 0,861$, при $p < 0,05$), следовательно, чем больше удовлетворены трудом референтные члены, тем больше удовлетворены трудом и остальные. Полученные результаты позволяют утверждать обратное положение: чем ниже степень удовлетворенности трудом у референтных, тем ниже она и у остальных.

Подобная зависимость была выявлена и в отношении такого свойства личности, как «подверженность чувствам – высокая нор-

Таблица 7

Сравнение «Интегральной удовлетворенности трудом» у референтных и остальных членов подразделений

Наименование подразделения	«Интегральная удовлетворенность трудом»	
	Средний балл у референтных членов группы	Средний балл у остальных членов группы
1	19,50	17,78
2	23,80	19,26
3	23,42	20,00
4	24,83	22,20

мативность поведения»: приверженность нормам и ценностям референтных членов группы оказывает влияние на соблюдение норм и реализацию ценностей остальными участниками совместной деятельности. Согласно результатам анкетного опроса «Деятельностная эффективность организации» мнение референтных лиц по поводу зрелости и перспективности своей организации влияет на мнение большинства.

Для определения взаимосвязи групповой референтности с групповой эффективностью деятельности проведено сравнение с помощью корреляционного анализа результатов (таблица 8). Выявлена значимая для практики закономерность: у групп с большим индексом референтности выше и эффективность групповой деятельности.

Для обработки результатов, определения зависимости референтности группы и групповой эффективности деятельности были использованы средства статистического анализа данных, входящие в состав MS Excel – «пакет анализа», предназначенный для решения сложных статистических задач, применен коэффициент линей-

Таблица 8

Сравнение показателей групповой референтности и эффективности совместной профессиональной деятельности

Наименование подразделения	Индекс референтности подразделения	Групповая эффективность деятельности
1	0,200	6,61
2	0,300	8,23
3	0,311	8,46
4	0,291	7,84

ной корреляции Пирсона. Статистический анализ полученных результатов показал, что существует умеренная связь между индексом референтности группы и групповой эффективностью деятельности ($r=0,887$ при $p<0,01$), следовательно, группы с большим индексом референтности обладают более высокой групповой эффективностью деятельности.

В качестве вывода можно отметить:

1. У референтных, по сравнению с другими, индивидуальная эффективность деятельности выше, и у них более выражены качества, необходимые для эффективной совместной деятельности, более высокий уровень приверженности нормам и ценностям, ощущения самоэффективности, удовлетворенности трудом и оценки зрелости организации. Присущая Приверженность нормам и ценностям референтных членов группы оказывает влияние на соблюдение норм и реализацию ценностей остальными участниками совместной деятельности.

Референтные члены группы с высокой референтностью и эффективностью (т. е. высоко оцененные членами группы по качествам, необходимым для эффективной совместной деятельности и экспертами по эффективности деятельности) образуют ядро коллектива. Чем выше сотрудники подразделения (по сравнению с собой, но не до разрыва единства) оценивают членов ядра коллектива по качествам, составляющим, по мнению группы, эталонный ряд, тем сильнее ядро коллектива. Если качество референтности группы таково, что выражены и функционируют все составляющие ее факторы (когнитивный, коммуникативный, перцептивный) с приоритетом «профессионального» (преимущественно, «когнитивного») фактора, то есть все основания утверждать, что остальные члены группы, ориентированные на ядро коллектива, стремятся повысить эффективность совместной профессиональной деятельности.

2. Доказано, что эффективность совместной деятельности, опосредованная уровнем развития группы, приоритетом общественно-значимой цели в иерархии мотивов групповой деятельности, спецификой профессиональной деятельности и т. п., зависит от индексов индивидуальной и групповой референтности – того, кто находится в активе группы – ядра коллектива, оказывающего влияние на формирование групповых норм, ценностных ориентаций, сотрудничество, взаимную ответственность: чем выше индекс групповой референтности, тем выше эффективность совместной профессиональной деятельности.

3. Экспериментальное исследование, проведенное в учебных группах и группах специального назначения, подтвердили гипотезу о том, что ядро коллектива повышает эффективность совместной деятельности. Доказано, что адекватно высокая константная самооценка (компонент сознания), выступающая стержневым показателем личности, является предиктором профессионального и личностного развития. Формирующаяся на основании ведущей деятельности, она несет высокий заряд мотивационно-потребностной сферы в учебной и профессиональной деятельности, служит основанием духовно-нравственного потенциала человека.

Литература

1. Кузьмина Е. И., Кузьмина З. В., Холмогоров В. А. Ядро коллектива и методы его изучения // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. «Акмеология образования. Психология развития». 2014. Т. 3. Вып. 4 (12). С. 326–330.
2. Кузьмина Е. И., Кузьмина З. В., Холмогоров В. А. Деловая игра «Свободный выбор ядра коллектива» // Мир образования – образование в мире. 2021. № 1 (81). С. 163–170.
3. Кузьмина Е. И., Холмогоров В. А. Ядро коллектива: психологическая характеристика и диагностика // Вестник Екатеринбургского института. 2014. № 2 (26). С. 61–67.
4. Кузьмина Е. И., Холмогоров В. А. Свобода выбора компетенциальных способностей в деловой игре // Материалы съезда Российского психологического общества / Сост. Л. В. Артишева; под ред. А. О. Прохорова, Л. М. Попова, Л. Ф. Баяновой и др. Т. 2. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2017. С. 290–292.
5. Кузьмина З. В. Ядро коллектива // Психология развивающейся личности / Под ред. А. В. Петровского. М.: Педагогика, 1987. С. 134–138.
6. Макаренко А. С. Сочинения: В 7 т. / Под ред. И. А. Каиров и др. 2-е изд. М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1957–1958. Т. 1: Педагогическая поэма. С. 566; Т. 5: Общие вопросы теории педагогики: Воспитание в советской школе. 1958. С. 249.
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2017.
8. Холмогоров В. А. Референтность группы как фактор эффективности деятельности подразделений специального назначения ФСО России. Автореферат дис. ... канд. психол. наук. М., 2011.

Influence of the collective core on the efficiency of the group's activities

V. A. Kholmogorov¹, E. I. Kuzmina², Z. V. Kuzmina³

1 Military unit 547099, Moscow, Russia

2 Federal State Educational Institution of Higher Education “Military University” of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia, kuzminaell@yandex.ru

3 Moscow, Russia

The results of an experimental study of the core of the team in educational (student) and professional (special-purpose units) groups, carried out using the author's techniques and methods of expert assessment, questioning, testing, are presented. It has been proven that the core of the team, which includes members of the group with the highest indices of reference, affects the effectiveness of joint (educational and professional) activities. The important for practice phenomenon of interchangeability (inviolability of the collective core) and regularities are revealed: the higher the reference of the group members, the higher the efficiency of their activities; adherence to the norms and values of the reference members of the group influences the observance of norms and the realization of values by the rest of the participants in joint activities. The results of the study indicate that the reference group members, in comparison with others, have higher indicators for individual performance, a sense of self-efficacy, job satisfaction, and an assessment of the organization's maturity. Confirmation received the position that an adequately high constant self-esteem, which is the core indicator of personality, is a predictor of professional and personal development.

Keywords: the core of the team, referentometry, sensorimotor integrator, self-assessment, the effectiveness of individual and joint activities.

Психологические факторы готовности педагогов к инновациям

Т. Е. Черчес¹, А. М. Савельева²

¹ УО «Белорусский государственный педагогический университет им. Максима Танка», Минск, Белоруссия, tankor65@mail.ru

² ГУО «Центр дополнительного образования детей и молодежи», г. Бобруйск, Белоруссия, ochen_zloy_duh@mail.ru

Представлены результаты исследования психологических факторов готовности педагогов учреждений образования к инновациям: уровня толерантности /интолерантности к неопределенности, мотивации к успеху, склонности к риску, мотивации избегания неудач. Выявлены взаимосвязи между уровнем готовности к инновациям педагогов и исследованными психологическими факторами.

Ключевые слова: готовность к инновациям педагогов, психологические факторы, уровень интолерантности, мотивация к успеху, склонность к риску, мотивация избегания неудач.

Технологический прогресс и всеобщая цифровизация общества создают потребность в реформировании системы образования. Именно поэтому термин «инновация» сегодня все чаще встречается в образовательной среде. Однако не стоит считать, что инновация – это только компьютеризация образовательного процесса. Это более широкое в содержательном плане понятие, включающее совокупность действий и мер на построение новых форм работы с учащимися с целью развития их мотивации и интереса к учебному процессу. «Инновация», исходя из дословного перевода, – это процесс или продукт с определенным вектором действия, направленным на обновление [5, с. 5]. Для успешности инновационной деятельности необходимо соблюдение ряда условий, в числе которых готовность педагогов к введению новшеств и обновлений в сферу образования и, как результат, к изменению привычного уклада профессиональной деятельности.

Готовность к инновационной деятельности может быть представлена как комплекс профессиональных качеств, таких как компетентность, профессиональное мастерство, образование и т. д. Вместе с тем, она может быть выражена в форме личностных характеристик: стрессоустойчивость, креативность, потребность в самосовершенствовании и др. Педагоги современных учреждений образования полностью отвечают этим требованиям, но проблема реализации инноваций в образовательной сфере существует и требует оперативного и эффективного решения.

Процесс обновления образовательных форм, методов и подходов производится с учетом его максимально комфорта для учащихся, в то время как педагогическим работникам необходимо самостоятельно ориентироваться и адаптироваться в новых условиях, что, в свою очередь, может стать причиной негативного отношения к нововведениям, снижению результативности работы и запуску механизма профессионального выгорания педагога. Структурное или управленческое нововведение должно осуществляться с применением психологического сопровождения педагогов, что отвечает пункту 31 главы 5 Постановления Министерства образования Белоруссии от 1.09.2011: «Не допускается организация экспериментальной и инновационной деятельности, в ходе которой может быть нанесен моральный или физический вред здоровью обучающихся и педагогических работников» [4].

Решить проблему психологической адаптации педагогов в условиях внедрения инновационного продукта в сферу образования поможет разработка и введение курса или адаптационной программы для педагогических работников, целью которой будет повышение уровня готовности к инновационной деятельности.

Готовность к инновациям — это комплекс психологических и профессиональных качеств, обуславливающих способность педагога результативно осуществлять новую деятельность [3]. Часто педагоги опасаются внедрять в работу новшества исходя из опасений начинать неизвестную для них деятельность, именно неопределенность и отношение педагога к ней может стать серьезным барьером на пути к обновлению рабочей среды [1, с. 15].

Отсутствие конкретных знаний об условиях и требованиях вводимой инновации оценивается педагогами как неопределенность, которая вызывает обоснованные сомнения в отношении собственной профессиональной компетентности. Следовательно, существует реальная потребность целенаправленной психологической коррекции отношения к подобной неопределенности, активизации механизмов стрессоустойчивости и толерантности с целью максимально

успешной адаптации педагогов к инновационной образовательной среде. Интолерантность как обратная сторона адаптивности и позитивного отношения к неизвестному может стать главной причиной невозможности развития инноваций в сфере образования. Начиная новую, не известную для него деятельность, педагог, принимающий неизвестность, способен взять на себя ответственность за ее результат и возможные риски, связанные с ее внедрением.

Характерной чертой нашего времени является стремление установить контроль над факторами риска и неопределенности. Готовность к риску является результатом представления личности о деятельности в условиях опасности или отсутствия уверенности в положительном исходе дела [2, с. 158]. Поскольку не всякая инновационная деятельность педагога может быть положительно воспринята и оценена учащимися, коллегами и руководством, то ее результат может существенно отличаться от предварительно запланированного. В своей будущей деятельности педагог, не склонный и не готовый к риску, получив негативный опыт применения инноваций, может отказаться от повторных попыток введения новшеств в свою работу. Помимо этого, он может распространять свой негативный опыт, влияя на представления о нововведениях окружающих, в том числе других педагогических работников и молодых специалистов.

Мотивация к успеху проявляется в постановке сложных задач с целью достижения мастерства и выдающихся результатов в деятельности. С помощью активации этого мотива и как следствие усердной работы человек может получить отличные результаты, даже не имея достаточных способностей и навыков, но при этом оставаясь хорошо замотивированным [6, с. 203]. Педагог, замотивированный на достижение цели, стремящийся к успеху, предпочитает искать пути реализации и возможности проработки дополнительных мер, которые обеспечат положительный результат нового образовательного продукта и не станут избегать изменения формата работы, придерживаясь в этом вопросе консерватизма и излишней защиты от возможной неудачи. Зачастую страх показать низкую результативность или несовершенство своей идеи останавливает педагогов применять инновации в своей работе. Эти страхи могут быть связаны с риском показаться недостаточно компетентным педагогом, опасением потерять доверие и статус. Боязнь неудач и стремление максимально защититься может стать причиной тревожности, занижения собственной значимости и низкого уровня готовности к инновационной деятельности.

Педагог, принимающий решение работать в реформированной инновационной системе, осознающий и принимающий все риски,

мотивированный на успех своей инновации, имеет больше шансов на результативную и продуктивную работу в новой образовательной среде.

На основании теоретического анализа научной литературы по проблеме исследования была выдвинута гипотеза о том, что существует взаимосвязь между уровнем готовности к инновациям и предполагаемыми психологическими факторами, такими как: уровень интолерантности к неопределенности; уровень мотивации к успеху; готовность к риску; уровень мотивации избегания неудач.

Для проверки гипотезы нами было организовано исследование, участниками которого стали педагоги учреждений общего и дополнительного образования г. Бобруйска (Белоруссия). Выборку составили 63 человека, возраст которых варьировался от 24 до 52 лет. Была определена цель исследования: выявить психологические факторы, влияющие и определяющие готовность педагогов к инновациям.

Проверка гипотезы и достижение цели исследования обусловили постановку следующих задач: определить в выборке уровень готовности к инновациям; диагностировать уровень толерантности к неопределенности; исследовать в выборке уровень мотивации к успеху; определить склонность испытуемых к риску; диагностировать уровень мотивации к избеганию неудач; провести корреляционный анализ полученных в ходе исследования данных; установить значимые корреляционные связи и провести интерпретацию результатов исследования.

Эмпирические исследования проводилась в два этапа. На первом этапе каждому испытуемому из исследуемой группы предлагалось задание методики, направленной на выявление уровня готовности к инновациям, «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» А. В. Сластенина. Данный опросник включал в себя 21 критерий, оценки, которых на этапе обработки опросника суммировались, и на основе полученных баллов был сделан вывод об уровне готовности к инновациям испытуемых.

Качественный анализ полученных данных в результате диагностики показал, что большинство педагогов из числа опрошенных, а именно 24 человека, имеют низкий уровень готовности к инновациям. Средний уровень готовности к инновациям показали 23 человека среди испытуемых. Высокий уровень готовности к инновациям диагностирован у 16 человек. В процентном соотношении показатели выражены в диаграмме (рисунок 1).

Следовательно, большая часть педагогов из исследуемой группы субъективно не готова к эффективной работе в новой образовательной среде. Можно предположить, что динамичная, даже иногда



Рис. 1. Показатели распределения педагогов по уровням готовности к инновациям (в %)

стремительная, смене формата деятельности, вызванная сложившейся неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, повлекшая за собой изменение не только содержания образовательного процесса, но и саму форму преподавания, не позволила педагогам самостоятельно адаптироваться к новым профессиональным условиям.

На втором этапе испытуемым был предоставлен комплекс следующих психодиагностических методик: «Методика определения толерантности к неопределенности» С. Баднера, «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху» и «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач» Т. Элерса, «Методика диагностики степени готовности к риску» А. М. Шуберта.

«Методика определения толерантности к неопределенности» С. Баднера состоит из 16 утверждений. Испытуемому предложено выразить свое отношение к каждому из этих утверждений. Проставленным меткам присваивается определенный балл, исходя из показателей шкал толерантности и интолерантности, а полученные результаты суммируются. Величина показателя свидетельствует об уровне толерантности/интолерантности (чем выше показатель, тем более интолерантным (нетерпимым) к неопределенности является респондент).

Результаты распределились следующим образом: значительную выраженность интолерантности, а значит, низкий уровень толерантности к неопределенности показали 19 человек (30%) из числа опрошенных, средний уровень толерантности был выявлен у 28 испытуемых, а высокий уровень толерантности к неопределенности диагностирован у 16 человек (25%) от общего количества выборки.

Следовательно, значительное количество педагогов (30%) достаточно настороженно относятся к неопределенности, им сложно работать в непривычных для них условиях, им удобней работать по инструкции, по шаблону. У них присутствует потребность достигнуть в любых отношениях максимальной ясности, непринятие недосказанности, каждое решение воспринимается ими как переломный момент. Именно эти педагоги нуждаются в первую очередь в организации психологического сопровождения в условиях столь интенсивного перехода системы образования к инновационной деятельности.

Распределения педагогов по уровням интолерантности к неопределенности приведено в диаграмме (рисунок 2).

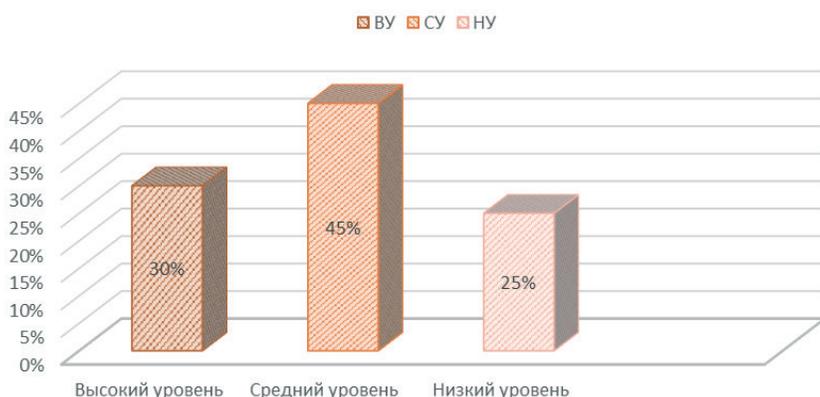


Рис. 2. Показатели распределения педагогов по уровням интолерантности к неопределенности (в %)

Тестовый материал опросника «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху» представляет собой 41 утверждение, на которое испытуемый должен дать отрицательную или положительную оценку, исходя из субъективного взгляда на свое поведение. За положительные ответы в пунктах 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41 начисляется один балл. Также по одному баллу начисляется за негативные ответы в пунктах 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Ответы на остальные пункты в обработке опросника не учитываются. На основании представленного в методике ключа устанавливается уровень мотивации к успеху у испытуемого: чем выше сумма полученных баллов, тем выше уровень мотивации к достижению успеха.

Анализ результатов проведенного исследования мотивации к успеху показал, что высокий уровень мотивации к достижению успеха

представлен у 14 педагогов, средний уровень выявлен у 28 испытуемых, а низкий уровень показали 19 человек из числа респондентов. Процентное распределение педагогов по уровням мотивации к достижению успеха представлено в диаграмме (рисунок 3).

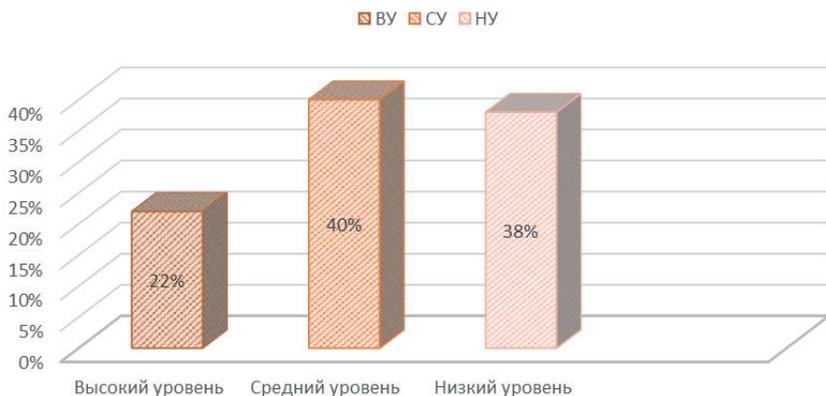


Рис. 3. Показатели мотивации к успеху у педагогов (в %)

Бланк опросника «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач» представлен в виде списка из 30 строк по 3 слова. Задача испытуемого – в каждой строке отметить то качество, которое более характерно для него. Расчет данных производится путем начисления баллов за ответы, совпавшие с ключом опросника.

Результаты проведенной диагностики показали следующее: высокий уровень стремления к защите от неудач показали 10 человек; средний уровень мотивации к избеганию неудач выявлен у 23 испытуемых; низкий уровень данного фактора показан 14 респондентами; крайне высокий уровень мотивации к избеганию неудач диагностирован у 16 педагогов. Процентное соотношение полученных данных приведено в диаграмме (рисунок 4).

Опросник «Методика диагностики степени готовности к риску» А. М. Шуберта предлагает испытуемым оценить степень своей готовности совершить определенные действия, ответив на 25 вопросов. Каждому ответу присваивается определенный балл, и математически вычисляются результаты.

В ходе исследования было установлено, что 8 человек из выборки обладают высокой склонностью к риску, 23 испытуемых показали средний уровень склонности к действиям в условиях неопределенности. У 32 педагогов был выявлен низкий уровень склонности к риску. Полученные данные отражены в диаграмме (рисунок 5).



Рис. 4. Показатели мотивации к избеганию неудач у педагогов (в %)



Рис. 5. Показатели распределения педагогов по степени готовности к риску (в %)

Для достижения цели исследования и проверки гипотезы возникла необходимость проведения корреляционного анализа полученных данных. Результаты проведенных исследований были внесены в таблицу и выражены как переменные «уровень готовности», «уровень интолерантности», «мотивация к успеху», «склонность к риску» и «избегание неудач» в программе обработки данных StatSoft Statistica v. 12. Но прежде чем выбрать метод статистического анализа, необходимо провести проверку на нормальность распределения переменных. Для решения этой частной задачи был использован критерий Шапиро–Уилка, результаты приведены в таблице (таблица 1).

Таблица 1

Результаты проверки переменных на нормальность распределения по критерию Шапиро–Уилка

	N	W	p
Уровень готовности к инновациям	63	0,961962	0,048981
Уровень интолерантности	63	0,970124	0,128655
Мотивация к успеху	63	0,960774	0,042597
Склонность к риску	63	0,887371	0,000032
Мотивация к избеганию неудач	63	0,966497	0,083728

Можно сделать вывод, что значение вероятности переменных (p) «уровень готовности», «мотивация к успеху» и «склонность к риску» меньше 0,05, следовательно, гипотеза о нормальности распределения данных переменных отклоняется. Полученные результаты позволили нам выбрать для корреляционного анализа непараметрический метод статистической обработки данных, коэффициент корреляции Спирмена (R).

Результаты корреляционного анализа приведены в таблице, выделенные связи значимые на уровне $p < 0,05$ (таблица 2).

Таблица 2

Матрица корреляций между переменными исследования

	Уровень готовности к инновациям	Уровень интолерантности	Мотивация к успеху	Склонность к риску	Мотивация избегания неудач
Уровень готовности	1,000000	-0,978168	0,746463	0,544278	-0,735214
Уровень интолерантности	-0,978168	1,000000	-0,727500	-0,516533	0,720807
Мотивация к успеху	0,746463	-0,727500	1,000000	0,675708	-0,579369
Склонность к риску	0,544278	-0,516533	0,675708	1,000000	-0,375382
Избегание неудач	-0,735214	0,720807	-0,579369	-0,375382	1,000000

Таким образом, обнаружены следующие значимые взаимосвязи:

- Сильная обратная связь установлена между переменными «уровень готовности» и «уровень интолерантности» ($r = -0,978$). Следовательно, чем ниже уровень интолерантности к неопределенности, тем выше уровень готовности к инновациям.

- Сильная положительная связь ($r=0,746$) показана между переменными «уровень готовности» и «мотивация к успеху». Анализ данных показал, что уровень готовности к инновациям связан с тем, насколько сильно педагог мотивирован на успех деятельности.
- Умеренная положительная связь установлена между показателями «уровень готовности» и «склонность к риску» ($r=0,544$). Соответственно, можно утверждать, что высокая способность к принятию рискованных решений и действиям в условиях неопределенности связана с ростом уровня готовности к работе в ситуации внедрения инновации.
- Сильная отрицательная связь показана между переменными «уровень готовности» и «избегание неудач» ($r=-0,735$). В выборке педагоги, склонные к повышенной защите от неудач в деятельности, обладают низким уровнем готовности осуществлять инновационную деятельность.

Обнаружены также значимые взаимосвязи между переменными факторов готовности к инновациям. Показатель «уровень интолерантности» имеет обратную связь с переменными «мотивация к успеху» ($r=-0,727$) и «склонность к риску» ($r=-0,516$). Можно утверждать из полученных результатов корреляционного анализа, что интолерантная к неопределенности личность обладает низкой мотивацией к успеху в деятельности и предпочитает работу со знакомым инструментарием и в привычной среде, не ориентирована на риск. Вместе с тем, исходя из установленной значимой положительной связи переменной интолерантности и избегания неудач ($r=0,720$), сделан вывод о несовместимости высокой толерантности к новой деятельности и стремления избежать неудачного исхода работы в новых условиях.

Дополнительно установлена положительная связь между мотивацией к успеху и склонности к риску ($r=0,675$) и отрицательная связь с переменной «избегание неудач» ($r=-0,579$). Показатель «склонности к риску» также имеет обратную связь с показателем мотивации избегания неудачи. Из результатов корреляционного анализа можно сделать вывод о том, что педагог, ориентированный на успешную деятельность и способный на действия в условиях неопределенности, будет в меньшей степени направлен на защиту и отказ от работы с инновацией, руководствуясь страхом потерпеть неудачу.

Следует отметить, что нами не были выявлены значимые различия как в уровнях готовности к инновациям, так и в уровнях толерантности к неопределенности, уровнях мотивации к успеху, склонности к риску, уровнях мотивации к избеганию неудач у педагогов разных возрастных групп.

Проведенные нами исследования, позволяют сделать вывод о наличии взаимосвязи между уровнем готовности к инновациям и такими психологическими характеристиками, как уровень интолерантности к неопределенности; уровень мотивации к успеху; склонность к риску; уровень мотивации избегания неудач.

Теоретический анализ литературы и проведенное нами эмпирическое исследование позволило выявить психологические факторы, определяющие готовностью педагогов к инновациям.

На современном этапе проблема развития психологической готовности педагога к инновациям является весьма актуальной. Однако, как отмечают большинство исследователей, ее формирование осуществляется через внешние факторы, в незначительной степени учитывая внутренние, субъективные составляющие развития готовности к любым видам деятельности. В результате отсутствует стремление и готовность педагога быть субъектом инновационной деятельности.

Для успешного и результативного внедрения инновационного процесса в сферу образования с минимизацией рисков для психологического благополучия педагогов необходима разработка программы психологического сопровождения педагогических работников, целью которой будет помощь в адаптации педагогов к новым профессиональным условиям. Эффективность данной программы будет в немалой степени определять психологическое обоснование индивидуальной готовности к инновациям с учетом конкретных психологических факторов.

Несомненно, актуальным и перспективным является дальнейшее исследование такого феномена, как психологическая готовность к инновациям, его психологических и социально-психологических механизмов, особенно в такой социально значимой сфере как система образования.

Литература

1. Аксарина Я. С. Исследование проблем инновационной педагогической деятельности в системе современного профессионального образования // Вестник Югорск. гос. ун-та. 2015. Т. 11. № 1. С. 17–19.
2. Быкова С. В. Склонность к риску как устойчивое свойство личности // Международный журнал социальных и гуманитарных наук. 2016. Т. 1. № 1. С. 157–160.
3. Воропаева Е. Э. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 4. С. 122–127.

4. Об утверждении Инструкции о порядке осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства образования Республики Беларусь: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 1.09.2011. Доступ из справ.-правовой системы «Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь». Источник: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=W21124371.html>.
5. Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: учеб. пособие. М.: ИЦ «Академия», 2013.
6. Слотина Т. В. Психология личности: учебное пособие. 2-е изд. перераб. и допол. СПб.: Питер, 2017.

Psychological factors of teachers' innovation readiness

T. E. Cherches, A. M. Savelieva

Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank, Minsk, Republic of Belarus, tankor65@mail.ru
Institute of Psychology, Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank, Minsk, Republic of Belarus., State Educational Institution «Center for Continuing Education for Children and Youth», Bobruisk, Republic of Belarus, ochen_zloy_duh@mail.ru

The article presents the results of a study psychological factors readiness teachers of educational institutions to the innovation: the level of intolerance, motivation for success, inclination to take risks, motivation to avoid failures. The relationships between the teachers' innovation readiness level and the studied psychological factors are revealed.

Keywords: teachers' innovation readiness, psychological factors, level of intolerance, motivation for success, inclination to take risks, motivation to avoid failures.

Организационная культура как инструмент развития персонала

Б. А. Ясько, Е. Р. Миронова

*Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия,
shabela@yandex.ru*

В статье приводятся результаты исследования, направленного на проверку гипотезы о предикторной роли организационной культуры в определении стратегических направлений и инструментов развития персонала. С применением Анкеты и опросника «Оценка потенциалов организационной культуры». Выделены направления оптимизации системы развития персонала в организации, выступившей базой исследования (регулярные тренинги, обучение; изменение системы мотивации персонала; смена политики компании; возможности карьерного роста; периодические курсы повышения квалификации; учет мнения сотрудников при определении программ обучения). Несмотря на недостаточно выраженные потенциалы организационной культуры в обследованной компании, определены факторы, выполняющие роль инструментов развития персонала: фактор «Потенциал инноваций и менеджмента в развитии и обучении персонала»; «Фактор развития профессионализма компании и персонала»; «Фактор демократических традиций управления процессом обучения и развития персонала».

Ключевые слова: организационная культура; потенциалы организационной культуры; управление персоналом; развитие и обучение персонала; инструменты развития персонала.

Введение

Управление современной организацией включает в себя сложные процессы, реализуемые в рамках системы управления, представляющую собой множество взаимосвязанных и зависимых друг от дру-

га элементов — объект, субъект, принципы, инструменты и методы и пр. Сегодня эффективное функционирование системы управления организацией обуславливается как действующими инструкциями («жесткие» инструменты управления), так и принятой организационной культурой («мягкие» инструменты управления). Как правило, организации могут быть схожи по наличию у них одинаковых ресурсов, технологий производства, технике, транспорта, но что касается культуры компании, то такая аналогия отсутствует. В одном аспекте, организационная культура регулирует взаимоотношения сотрудников в организации, в другом — является производной этих отношений. Организационная культура формирует требуемое отношение к трудовой деятельности, влияет на отличительные черты ее организации, повышает степень удовлетворенности трудом.

Общеметодологические подходы к интерпретации роли организационной культуры в развитии персонала

В каждой компании есть тот или иной вид организационной культуры, при этом существенное значение имеет сфера деятельности, которая обуславливает приоритеты корпоративных норм и ценностей [4, с. 52]. Задача системы менеджмента — создать такие условия, которые будут способствовать их гармоничному существованию, направленности на достижение целей организации.

Глубокое понимание процессов, происходящих в организации, привлечение к сотрудничеству членов коллектива, поощрение различных стилей поведения, а главное, трансформирование поведения в нужном направлении обеспечит руководству знание типа культуры в организации. Это, в свою очередь, позволит принимать разумные и перспективные решения по созданию, управлению и развитию организационной культуры.

Оригинальную трактовку структуры ОК дают П. Р. Харрис и Р. Т. Моран [2, с. 5]. По их мнению, организационная культура включает следующие составляющие:

- осознание себя и своего места в организации;
- систему коммуникаций и язык общения;
- внешний вид, одежда и представление себя на работе;
- привычки и традиции в организации питания работников, рабочих перерывов для отдыха;
- ценность времени и его использование;
- взаимоотношения между людьми (по возрасту и полу, статусу и власти, интеллекту и мудрости, опыту и знаниям);

- ценности и нормы – что люди ценят в организационной жизни и как эти ценности сохраняются.

Полагается, что ясно сформулированные ценности организации, уважение к которым разделяется всеми сотрудниками, увеличивают устойчивость компании к кризисным ситуациям. Именно набор ценностей и норм определяют поведение человека в трудовом коллективе.

Так все внутренние взаимодействия и внешние воздействия, изменения и трансформации, ведущие к росту ключевых показателей, которые претерпевает организационная культура в ходе жизнедеятельности предприятия, и означает ее развитие [6, с. 6].

Выделяют несколько стадий формирования результативной организационной культуры [1, с. 9]:

- избрание миссии и определение стратегии организации, основных целей и ценностей;
- изучение сложившейся организационной культуры;
- разработка организационных мероприятий, которые ориентированы на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения;
- целенаправленное воздействие на культуру организации для того, чтобы ликвидировать деструктивные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии;
- оценка эффективности воздействия на организационную культуру и внесение необходимых исправлений.

Важным является процесс поддержания организационной культуры. Поскольку в ходе развития любой компании кадровый состав, как правило, претерпевает изменения за счет привлечения новых работников, являющихся носителями иной оргкультуры, особое место занимают: процедура адаптации новичков, оказания им поддержки в процессе социализации; моделирование ролей и обучение; система поощрений, привилегий, продвижения по службе; организационные традиции и ритуалы. Все эти методы являются успешными для поддержания организационной культуры компании [7, с. 102]. В этой связи, на наш взгляд, определенной эвристичностью обладает параметрическая модель организационной культуры, предложенная Геертом Хофстеде [4, 15–18]. Ее важное преимущество перед концепциями оргкультуры авторов, придерживающихся типологического подхода, состоит в комплиментарности выделенных компонентов и национально-культурных, социально-экономических особенностей исследуемых организаций. Геерт Хофстеде выделил

6 параметров количественной характеристики культур: дистанцированность власти; избегание неопределенности; индивидуализм—коллективизм; маскулинность—фемининность; долгосрочная/краткосрочная ориентированность; потворство желанием/сдержанность.

Дистанцированность власти определяется как степень, с которой облеченные меньшей властью члены организаций принимают неравное распределение власти и ожидают этого неравенства.

Избегание неопределенности — показывает, насколько сотрудники организации воспринимают неоднозначность смыслов; в какой степени существующая (сложившаяся) организационная культура задает своим членам ощущение спокойствия (или беспокойства) в нерегламентированных ситуациях.

Индивидуализм—коллективизм как характеристика организации, показывающая степень интеграции каждого работника в группы и в организацию в целом.

Маскулинность в противовес фемининности — компонент культуры, который показывает гендерную специфику распределения ценностей. Фемининным качеством культуры Хофстеде считает пластичность и взаимоуважение в межличностном общении как между рядовыми сотрудниками, так между руководителями и сотрудниками. Максимальная дифференциация эмоциональных ролей, асертивность, амбициозность — ценности культуры, в которой преобладает маскулинность.

Долгосрочная/краткосрочная ориентированность. Полюс шкалы, связанный с долгосрочной ориентированностью, раскрывает ценности упорства, бережливости, статусной иерархизации отношений. Взаимные социальные обязательства, уважение традиций, боязнь «потерять лицо», личная устойчивость и стабильность — это ценности при краткосрочной ориентированности организационной культуры.

Потворство желанием/сдержанность — компонент модели ОК, в котором «потворство желанием» интерпретируется как доступность удовлетворения основных потребностей человека, что приносит ему наслаждение жизнью. Сдержанность характерна для социума, в котором удовлетворение потребностей контролируется и управляется путем введения строгих общественных норм [18].

Проведенный краткий обзор позволяет заключить, что эффективное управление организационной культурой вбирает в себя множество различных аспектов — поведение руководства компании, критерии, по которым производится отбор и найм персонала, адаптация новых членов организации, система поощрения и наказания, оценка качества труда работников, реакцию руководства на проблемные, критические ситуации, управление изменениями и т. д.

Некоторые теоретические подходы к пониманию сущности процесса развития сотрудников в организации

Важную роль в управлении персоналом и всем процессе управления компанией в целом играет развитие сотрудников. Люди – главный и необходимый ресурс каждой организации. Чем выше уровень развития их профессиональных компетенций, тем выше жизнестойкость и адаптивность компании в условиях постоянно изменяющейся внешней среды.

Специалисты, изучающие вопросы в сфере развития персонала, трактуют термин «развитие персонала» по-разному. Некоторые авторы считают, что развитие является процессом. Так, по мнению, А. П. Егоршина, развитие человеческих ресурсов представляет собой комплексный и непрерывный процесс, который способствует повышению эффективности их работы в организации [8]. Современные HR-практики рассматривают развитие персонала как процесс совершенствования человеческого капитала путем непосредственной передачи профессиональных знаний и навыков сотрудникам организации [9].

Некоторые исследователи и специалисты в области HR-менеджмента развитие персонала рассматривают как комплекс организационных мероприятий. Так, В. М. Маслова считает, что развитие сотрудников – это совокупность мероприятий, которые развивают человеческий потенциал организации [12]. А. А. Скопылатов и О. Ю. Ефремов трактуют развитие персонала как совокупность мероприятий, направленных на совершенствование личностных и профессиональных качеств сотрудников [14]. С точки зрения В. Р. Веснина, развитие персонала представляет комплекс организационно-экономических мероприятий в сфере обучения работников, повышения квалификации и профессиональной компетентности персонала [5]. Л. И. Лукичева трактует данное понятие как ряд мер, что включают в себя профессиональное обучение абитуриентов, переподготовку и повышение уровня качества рабочей силы и планирование деловой карьеры сотрудников организации [11]. А. Я. Кибанов же под развитием персонала прежде всего понимает обучение, то есть целенаправленно организованный, планомерно и систематически реализуемый процесс получения знаний и освоения умений, навыков и способов общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей [10].

А. Я. Кибанов определял принципы обучения и развития персонала: оперативность, научность, перспективность, экономичность, оптимальность, достаточность, согласованность, специализация и преемственность [10].

Основной метод развития персонала любой компании является обучение персонала. Высококвалифицированные, подготовленные к работе сотрудники компании являются залогом успеха функционирования любой организации. Одной из приоритетных задач отдела управления персоналом стала повышение значимости процесса обучения персонала. Система обучения сотрудников включает: постановку целей обучения, выбор методик обучения, исследование и представление результатов, определение эффективности обучения [3].

Существуют различные классификации методов развития и обучения персонала. Среди них выделяют: по степени инновационности (традиционные и современные); по степени вовлеченности (пассивные и активные); по количеству участников (индивидуальные и групповые); по месту проведения (на рабочем месте и вне работы); по продолжительности (долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные); по способу реализации развивающих мероприятий (с привлечением внутренних ресурсов компании или сторонних организаций).

Помимо традиционных инструментов (методов), применяемых в процессе развития персонала компании (инструктаж, наставничество, деловые игры, ротация кадров, лекции, семинары и прочее), сегодня актуальными становятся: дистанционное обучение, кейс-технология, видеообучение, сторителлинг, «Shadowing», «Secondment», геймификация, модульное обучение.

В приводимом исследовании мы опираемся на понимание обучения и развития персонала организации как явления, имеющего выраженную процессуальность, с одной стороны, и обеспечиваемого совокупностью управленческих действий, направленных на повышение уровня профессиональной, административно-технологической, консультационной и информационно-аналитической компетентности работников для достижения стратегических целей компании – с другой.

Таким образом, очевидной является проблема методологического обоснования роли ресурсов организационной культуры в обеспечении эффективного процесса обучения и развития персонала.

Организация исследования

Базой исследования выступила организация нефтегазовой сферы (г. Краснодар). В исследовании приняли участие 42 респондента из трех подразделений компании: отдел по работе с персоналом, отдел оплаты труда и социальных программ и административно-хозяйственный отдел. В том числе 2 руководителя отдела по рабо-

те с персоналом и административно-хозяйственного отдела, а также 40 специалистов различных категорий.

Цель состояла в рассмотрении на примере организации, выступившей базой исследования, специфики взаимосвязей потенциалов организационной культуры и элементов действующей в компании системы развития и обучения персонала. Исследование было ориентировано на проверку гипотезы о предикторной роли организационной культуры в определении стратегических направлений и инструментов развития персонала.

Для получения эмпирических данных была разработана Анкета «Оценка системы развития персонала компании» (Приложение 1). Анкета содержит 13 позиций в виде утверждений или вопросов с тремя вариантами оценок, которые затем кодируются по трехбалльной прямой шкале, где 1 балл соответствует позитивной оценке; 0 – нейтральной («не знаю»; «не уверен»); 2 балла – отрицательной оценке. Утверждения № № 4, 6 оцениваются обратной шкалой. При обработке данных проводился анализ соотношения положительных и отрицательных ответов по отдельным группам вопросов (утверждений), а также рассчитывались параметрические показатели в целом по анкете.

Анализа особенностей организационной культуры компании проводился с применением опросника «Оценка потенциалов организационной культуры», разработанного Н. Е. Водопьяновой на основе концепции Геерта Хофстеде [13, с. 76–80]. Методика позволяет определить соотношение в структуре механизмов, регулирующих организационную культуру, шесть атрибутов (потенциалов), содержательно раскрытых в публикациях Г. Хофстеде: отношение к инновациям; открытость к внешним изменениям; стабильность в изменяющемся мире; коллективизм–индивидуализм; профессионализм; женственность–мужественность. Оценка каждого фактора производится по 7-балльной шкале в прямом порядке. При интерпретации учитывается, что низким оценкам соответствует высокая привлекательность соответствующего потенциала.

В обработке данных применялись методы первичной и многомерной статистики.

Результаты и их обсуждение

Первичный анализ данных анкетирования

Актуальной проблемой, с которой столкнулись организации, стал переход на удаленный формат работы в связи с пандемией. Так, ру-

ководство исследуемой организации тоже было вынуждено прибегнуть к данным мерам. По результатам опроса, все респонденты в период локдауна работали в удаленном режиме. Большинство сотрудников (69%) в новых условиях ощутили нехватку тех или иных знаний для полноценного осуществления работы.

Наиболее ресурсными, значимыми в оценках респондентов, являются: доступность корпоративного обучения (86,4% респондентов); практическая востребованность получаемых в процессе обучения знаний и навыков (76,3%); определенные шаги в области разработки программы молодежной политики (58,3%).

Респондентам также предлагалось оценить, насколько их компания соответствует термину «обучающая организация». Только 26,2% ответили, что соответствует полностью; 50,0% опрошенных считают, что компания частично соответствует этому определению; остальные 23,8% – не рассматривают предприятие как «обучающую организацию». Приведенные показатели говорят о том, что сотрудники компании осознают наличие в организации проблем, связанных с развитием персонала, и считают, что для достижения статуса обучающей организации необходимо совершенствование процесса обучения персонала и развития самой компании.

Работники высоко оценивают социально-психологический климат (86,4%), что является важным ресурсом стабильности компании и принятия работниками сложившейся организационной культуры.

В целом в ходе опроса были выявлены «точки оптимизации», актуализация которых должна способствовать развитию персонала компании. Респонденты к ним относят:

- регулярные тренинги, обучение;
- изменение системы мотивации персонала;
- смену политики компании;
- карьерный рост;
- периодические курсы повышения квалификации;
- учет мнения сотрудников при составлении программ обучения и развития персонала.

Анализ потенциалов ОК

По результатам анализа первого потенциала организационной культуры «Отношение к инновациям» при среднегрупповом значении 5,1 баллов наблюдается высокая дисперсия показателей ($\sigma = 2,64$). 13 респондентов (31,0%) считают, что в компании проявляется интерес к творческим идеям, стимулируются нововведения (средний балл оценок в этой части выборки составил $2,3 \pm 0,94$).

Второй потенциал «Открытость к внешним изменениям – стабильность в изменяющемся мире» также в целом оценивается как низкий ($M = 4,9 \pm 1,18$). Отмечается, что в компании происходит медленное внедрение современных технологий с учетом изменений рынка, недостаточно внедряется молодежная политика.

Потенциал «Профессионализм» стоит рассматривать как атрибут организационной культуры, который снижает неопределенность, напряженность (стресс) и тревожность. Он имеет среднюю степень выраженности ($M = 3,2 \pm 1,84$), что свидетельствует об определенном стремлении к повышению управленческой компетентности и профессионализма, о внимании к обучению и развитию профессионализма молодых специалистов и сохранению опытных кадров.

Показатель по потенциалу «Коллективизм–индивидуализм» ($3,77 \pm 2,05$) позволяет говорить о наличии демократических тенденций в методах управления, которые, вместе с тем, сочетаются с недостаточно справедливым распределением рабочей нагрузки, материального вознаграждения. Средний балл оценок по этому компоненту потенциала составил $5,3 \pm 1,27$.

Немаловажным потенциалом является «Женственность–мужественность», он составляет 4,82 балла и имеет низкую степень выраженности, что говорит о преобладании в организационной культуре компании дифференциации эмоциональных ролей, асертивности, амбициозности работников.

Последняя шкала отражает значение потенциала «Психологическая атмосфера» как атрибут благоприятных условий для реализации личностных и командных ресурсов. Данный показатель оценивается респондентами в 2,8 балла ($\sigma = 1,16$), то есть и имеет достаточно высокую степень выраженности. Такой показатель свидетельствует о комфортном психологическом климате в компании, сплоченности коллектива, об атмосфере уважения и корректности в процессе делового общения.

На следующем шаге исследования был проведен факторный анализ всего объема переменных (19) методом Варимакс-вращения. Результаты показали наличие трех факторов с объемом объясненной дисперсии 86,7% (Приложение 2).

Во всех факторах ведущую предикторную роль играют отдельные потенциалы организационной культуры, с которыми на достаточном уровне достоверности связаны переменные, рассматриваемые как компоненты системы развития персонала компании, обозначенные в примененной Анкете.

Первый фактор (38,8% дисперсии) образован высоко выраженной значимостью потенциала «Отношение к инновациям» ($F = 0,961$).

В остальных потенциалах ОК он связан с открытостью к внешним изменениям ($F=0,426$), профессионализмом ($F=0,527$) и психологической атмосферой ($F=0,416$). Этот фактор оказывает влияние на пять компонентов системы развития персонала компании:

- регулярные собеседования с руководителем ($F=0,407$);
- доступность корпоративного обучения ($F=0,618$);
- наличие необходимых условий для профессионального развития ($F=0,645$);
- практическая направленность получаемых в процессе обучения знаний, навыков ($F=0,534$);
- отношение к компании как «обучающей организации» ($F=0,452$).

По совокупности включенных переменных и предикторной роли потенциала отношения к инновациям, можно предложить в качестве операционализируемого этот фактор определение: «Потенциал инноваций и менеджмента в развитии и обучении персонала».

Во втором факторе (27,6% дисперсии) ведущую образующую позицию занимает потенциал «Профессионализм» ($F=0,940$). С ним тесно связан показатель психологической атмосферы в системе потенциалов ОК ($F=0,354$), а также семь переменных, характеризующих состояние системы развития и обучения персонала:

- доступность корпоративного обучения ($F=0,438$);
- поощрение за участие в различных видах обучения ($F=0,414$);
- наличие необходимых условий для профессионального развития ($F=0,534$);
- наличие свободного времени для обучения ($F=-0,352$);
- включенность сотрудников в разработку программ обучения и развития персонала ($F=0,406$);
- программа молодежной политики ($F=0,503$);
- удовлетворенность системой развития персонала ($F=0,395$).

По объему и содержанию переменных, характеризующих ресурсность данного фактора, можно определить его как «Фактор развития профессионализма компании и персонала».

Совокупность переменных, включенных в третий фактор (20,3%) определена ведущей ролью потенциала ОК «Психологическая атмосфера» ($F=0,773$). Он связан с потенциалом «Открытость к внешним изменениям» ($F=0,344$), а также с восемью переменными из состава системы развития и обучения персонала:

- социально-психологический климат в коллективе ($F=0,509$);
- регулярные собеседования с руководителем ($F=0,425$);

- поощрение за участие в различных видах обучения ($F = 0,316$);
- практическая направленность получаемых в процессе обучения знаний, навыков ($F = 0,368$);
- программа молодежной политики ($F = -0,437$);
- программа работы с персоналом, достигшим пенсионного возраста ($F = -0,385$);
- удовлетворенность системой развития персонала ($F = 0,313$);
- включенность сотрудников в разработку программ обучения и развития персонала ($F = 0,514$).

По содержанию фактор-образующей переменной и связанных с нею показателей есть основание назвать его «Фактор демократических традиций управления процессом обучения и развития персонала».

Выводы

Проверка гипотезы о предикторной роли организационной культуры в определении стратегических направлений и инструментов развития персонала получила в целом подтверждение.

Проведенный анализ данных анкетирования позволил определить направления оптимизации системы развития персонала в организации, выступившей базой исследования. Их составляют: регулярные тренинги, обучение; изменение системы мотивации персонала; смена политики компании; возможности карьерного роста; периодические курсы повышения квалификации; учет мнения сотрудников при определении программ обучения.

Несмотря на недостаточно выраженные потенциалы организационной культуры в обследованной компании, вскрыты факторы, выполняющие роль инструментов развития персонала.

Ориентация на фактор «Потенциал инноваций и менеджмента в развитии и обучении персонала» обладает инструментальным ресурсом активизации системы работы с персоналом с ориентацией на открытость к внешним изменениям, профессионализм, создание комфортной психологической атмосферы в коллективе, регулярность общения руководителя с работниками, создания условий для доступности и открытости корпоративных форм практико-ориентированного обучения.

«Фактор развития профессионализма компании и персонала» имеет ресурс позитивно оцениваемой психологической атмосферы в организации, доступности корпоративного обучения, создания необходимых условий для профессионального развития, внимания к поощрению работников за участие в различных видах обучения, включенности сотрудников в разработку программ обучения и раз-

вития персонала, в том числе за счет создания и реализации в организации программы молодежной политики.

«Фактор демократических традиций управления процессом обучения и развития персонала» может выступить инструментом развития кадровой политики в организации, благодаря взаимосвязям в его структуре потенциала открытости к внешним изменениям, а также позитивного социально-психологического климата в коллективе, регулярного общения руководителя с коллективом, введения системы поощрений работников за участие в различных видах обучения, наличия программ молодежной политики и работы с персоналом, достигшим пенсионного возраста.

Результаты проведенного исследования обобщены в виде рекомендаций руководству компании, при этом дальнейшая разработка принятого подхода рассматривается авторами как перспективное направление поиска организационно-психологических и управленческих ресурсов оптимизации системы HR-менеджмента.

Приложение 1 АНКЕТА

Инструкция респонденту: «Вам предлагается принять участие в исследовании, целью которого является изучение системы развития персонала Компании. Внимательно прочтите утверждения (вопросы) анкеты и подчеркните ответ, который наиболее точно соответствует вашему мнению, Конфиденциальность сведений, полученных в ходе опроса, гарантируется».

Утверждения	1	0	2
Оцените, насколько высказывания, приведенные ниже, соответствуют вашей организации:	Полностью соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
1) по крайней мере, раз в год я беседую со своим руководителем, какие качества и навыки мне нужно развить, чтобы стать более успешным в своей работе			
2) в нашей компании обучение (лекции, тренинги) для сотрудников вполне доступно			
3) сотрудников компании постоянно стимулируют (поощряют) за участие в различных видах обучения (курсы, семинары и т. д.)			
4) часто о проводимых обучающих мероприятиях сотрудников не уведомляют, либо уведомляют не заблаговременно или не всех работников			

Утверждения	1	0	2
5) в компании созданы все необходимые условия для профессионального развития			
6) всё внимание направлено на выполнение работы, у работников не остается времени на обучение			
7) получаемые в процессе обучения знания и навыки необходимы для успешного выполнения работы			
8. Программа молодежной политики в нашей организации (развитие и поддержка студентов и выпускников вузов)	есть	затрудняюсь ответить	нет
9. Программа работы с персоналом, достигшим пенсионного возраста	есть	затрудняюсь ответить	нет
10. Оцените, насколько ваша компания соответствует термину «обучающая организация»	полностью соответствует	частично соответствует	не соответствует
11. Оцените, в целом степень вашей удовлетворенности системой развития персонала в вашей организации	удовлетворен	частично удовлетворен	не удовлетворен
12. Учитываются ли ваши пожелания как сотрудника компании для улучшения системы обучения персонала?	учитываются	учитываются частично	не учитываются
13. Оцените социально-психологический климат в коллективе	благоприятный	затрудняюсь ответить	неблагоприятный

Приложение 2

Матрица повернутых компонентов по результатам Варимакс-вращения

Переменные	Компонент		
	1	2	3
Регулярные собеседования с руководителем	0,407	-0,162	0,425
Доступность корпоративного обучения	0,618	0,438	0,200
Поощрение за участие в различных видах обучения	0,117	0,414	0,316
* Слабо сформированные коммуникации	00,027	-0,209	-0,118
Наличие необходим. Условий для проф. развития	0,645	0,534	0,224
* Недостаточно свободного времени для обучения	-0,139	-0,352	0,192
Практическая направленность получаемых в процессе обучения знаний, навыков	0,534	0,216	0,368

Переменные	Компонент		
	1	2	3
Программа молодежной политики	-0,203	0,503	-0,437
Программа работы с персоналом, достигшим пенсионного возраста	0,116	0,117	-0,385
Компания – «обучающая организация»	0,452	0,308	0,204
Удовлетворенность системой развития персонала	0,203	0,395	0,313
Включенность сотрудников в разработку программ обучения и развития персонала	0,301	0,406	0,514
Социально-психологический климат в коллективе	0,392	0,295	0,509
<i>Отношение к инновациям</i>	0,961	-0,024	0,212
<i>Открытость к внешним изменениям</i>	0,426	0,129	0,344
<i>Коллективизм–индивидуализм</i>	0,280	0,151	0,286
<i>Профессионализм</i>	0,527	0,940	0,166
<i>Женственность–мужественность</i>	0,021	0,094	0,307
<i>Психологическая атмосфера</i>	0,416	0,354	0,773
Объясненная дисперсия 86,7%	38,8%	27,6%	20,3%

Литература

1. Аушева З. Г. Современные этапы формирования кадрового резерва предприятия // РППЭ. 2018. № 11 (97). С. 237–242.
2. Базовая М. Ю. Корпоративная культура как социальная технология развития командного креативного потенциала российских менеджеров // Гуманитарий Юга России. 2017. Т. 6. Вып. 5. С. 257–263.
3. Безуглая Н. С., Панфилова И. А. Повышение кадрового потенциала организации через применение тренингов // Научный вестник ЮИМ. 2018. № 3. С. 32–38.
4. Бородкина А. В. Типология организационных культур Г. Хофстеде в процессе глобализации // Вестник Нижегородской правовой академии. 2016. № 8. С. 13–14. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25666632> (дата обращения: 10.12.2020).
5. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юрист, 2001.
6. Гнетов П. М., Гнетов Н. А., Кора П. М. Исследование уровня и характера организационной культуры коллектива компании // Вестник ПАГС. 2021. № 1. С. 24–29

7. Голубев А. А., Лебедева Т. Е., Голубева О. В. Совершенствование системы обучения и развития персонала. // Московский экономический журнал. 2019. № 13. С. 526–536.
8. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Управление персоналом». 4-е изд. М.: Инфра-М, 2015.
9. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник – инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. М.: Эксмо, 2010.
10. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А. Управление персоналом: учебник. М.: РИОР, 2020.
11. Лукичева Л. И., Голованов С. В.. Оценка эффективности инвестирования в развитие персоналаю // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2014. № 2 (2). С. 29–37.
12. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. 4-е изд. перераб. и доп. М.: Юрайт, 2019.
13. Психология менеджмента: практикум / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб: Речь, 2010.
14. Скопылатов А. А., Ефремов О. Ю. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов. СПб.: Изд-во Смольного университета, 2010.
15. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill, 1991.
16. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and expanded third edition. N. Y.: McGraw-Hill, 2010.
17. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, Unit 2. 2011. doi: 10.9707/2307-0919.1014.

Organizational culture as a tool for personnel development

B. A. Yasko¹, E. R. Mironova²

¹ Kuban State University, Kuban State Medical University, Krasnodar, Russia, shabela@yandex.ru

² Kuban State University, Krasnodar, Russia, jelenamironova@rambler.ru

The article presents the results of a study aimed at testing the hypothesis about the predictive role of organizational culture in determining strategic directions and tools for personnel development. Using the Questionnaire and

questionnaire “Assessment of the potentials of organizational culture”. The directions of optimization of the personnel development system in the organization that served as the basis of the study are highlighted (regular trainings, training; changing the personnel motivation system; changing the company’s policy; career growth opportunities; periodic refresher courses; taking into account the opinion of employees when determining training programs). Despite the insufficiently expressed potentials of the organizational culture in the surveyed company, the factors that serve as tools for personnel development are identified: the factor “The potential of innovation and management in the development and training of personnel”; “The factor of the development of professionalism of the company and personnel”; “The factor of democratic traditions of managing the process of training and development of personnel”.

Keywords: organizational culture; organizational culture potentials; personnel management; personnel development and training; personnel development tools.

Часть 6

**ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ
И ЭРГОНОМИКА**

Психологические особенности структуры и популярность веб-сайтов национальных компаний

М. М. Абдуллаева¹, А. О. Астафьева²

¹ *Факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, г. Москва, Россия,
mehirban@rambler.ru*

² *Факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, г. Москва, Россия,
a3a7o@yandex.ru*

Статья посвящена сравнительному анализу содержания веб-сайтов трех национальных организаций, осуществляющих свою деятельность в области страхования – российской, английской и японской. Особенности виртуальной презентации, выражающиеся в способах подачи информации о направлениях деятельности компании, особой категоризации и эмоциональных акцентах, являются отражением языка организации, задающего систему ее внутренних и внешних коммуникаций.

Ключевые слова: веб-сайт, Alexa rank, медиaprостранство, язык организации, страховая компания, контент-анализ.

Введение

Случившаяся пандемия короновирусной инфекции, вынудившая весь деловой мир уйти в интернет-коммуникации, заставила вновь обратиться к изучению веб-сайтов организаций с точки зрения ее клиентов, что особенно актуально для компаний, оказывающих профессиональные услуги. Веб-сайты являются одним из инструментов функционирования организации в современном мире, где постоянно открываются новые дополнительные возможности контактирования с заинтересованными лицами и потому рассматриваемые как символическое средство управления впечатлениями акционеров, сотрудников и клиентов [34, 35, 43]. Веб-сайты характеризуются компактностью подачи информации о направлениях дея-

тельности компании, что связано с особенностями ее категоризации и особым эмоциональным акцентированием, обусловленными национальной принадлежностью, организационной политикой, скоростью реагирования на изменения на международном рынке и способами презентации. В связи с чем, можно выделить несколько проблем, решение которых находится на стыке когнитивной эргономики, организационной психологии и медиа-психологии:

- выбор варианта оформления навигационного, информационного и визуального компонентов веб-сайта, обеспечивающего привлекательность, понятность и легкость взаимодействия клиента с сайтом;
- определение содержания сайта, включающего всю необходимую информацию об организации и ее услугах, позволяющую клиенту принять взвешенное решение;
- учет национальной специфики аудитории, поднимающий вопросы культурной адаптации сайтов международных компаний.

Грамотное решение этих проблем поможет оптимизировать работу сайта компании за счет соблюдения общих правил их оформления во избежание типичных ошибок, связанных, в частности, с национальными культурными особенностями, отраженными в языке организаций.

Целью нашей работы было проведение сравнительного анализа содержания веб-сайтов трех национальных компаний, работающих в одной сфере бизнеса, осуществляющих работу с клиентами из разных стран и различающихся показателем популярности (Alexa rank).

Обоснование программы исследования

Презентация организации в медиaprостранстве ассоциируется с понятиями «представление», «образ», «самоописание», «имидж», «впечатление, производимое организацией». При этом одни авторы признают несущественность различий этих понятий, другие настаивают на их четком разделении [10]. В нашей работе мы ограничились одним аспектом представления организации, отраженного в тексте сайта, с которым клиент знакомится при первом обращении к нему. Поэтому мы используем все перечисленные выше понятия как синонимичные. При создании своего сайта, работающего в целом на привлекательный имидж/образ компании, основной задачей для разработчиков становится грамотное применение различных средств для управления впечатлением, оказываемым организацией на аудиторию [15, 20, 26]. Согласно взглядам Т. Стефенсо-

на на имидж организации, это понятие не может быть четко, просто и наглядно сформулировано, хотя бы потому, что имиджем у любой компании ровно столько, сколько отдельных людей вступает с ней в те или иные взаимоотношения [37]. Поэтому виды имиджей, которые можно трактовать как «некий ее образ, который она передает обществу: потребителям, поставщикам, конкурентам, инвесторам, государству», как «образ, который формирует и развивает организация», как «комплекс представлений, мыслей, чувств и поведенческих тенденций относительно данной организации, существующих в каждом сегменте ее общественности», можно рассматривать на основе групп адресатов — сотрудников фирмы, кандидатов на должности в организации, потенциальных клиентов, в нашем случае — активных пользователей интернета.

В когнитивной эргономике для повышения пользовательской удовлетворенности веб-сайт организации рассматривают как средство коммуникации с разными (по полу, возрасту, материальному положению, семейному статусу, образованию, национальной принадлежности) посетителями сайта. Цели этого взаимодействия могут быть разными, начиная с непосредственной продажи услуг, рекламы организации и привлечения большего числа клиентов и заканчивая созданием конкретного положительного образа организации у сотрудников, посещающих сайт своей компании [7]. В качестве двух субъектов коммуникации выступают собственно организация и ее клиент (настоящий или потенциальный). В нашей работе клиент выступает в самом общем смысле как адресат сообщения, созданного организацией, для которого создается определенный образ организации. «Без их активного одобрения ни одна новая концепция не будет продана, ни в один магазин не придут покупатели, ни один каталог не вызовет ответной реакции, ни у одного веб-сайта не будет посетителей» [19, с. 24]. Важной особенностью организаций, производящих услуги, в отличие от организаций, специализирующихся на материальном производстве, является нацеленность на достижение максимального уровня клиентоориентированности [4, 5]. «Управление такой фирмой требует тонкого балансирования между требованиями клиентов, реальностями рынка человеческих ресурсов и экономическими амбициями самой фирмы» [14, с. 25]. Для обслуживающих организаций коммуникация с целевым клиентом имеет большое значение, особенно, если речь идет о взаимодействии, вынесенном в виртуальное медиапространство. Следует подчеркнуть, что ориентация на конкретных клиентов выражена сильнее для сайтов компаний, у которых основной целью таргетинга интернет-страхования являются именно физические лица [5].

В настоящее время в организационной психологии появляется большое количество работ, посвященное феноменам, имеющим психологическую природу – доверие организации [16], удовлетворенность пользователя [25], психологический контракт [24] и т. п. Одним из таких психологических феноменов являются ожидания клиента [33, 43]. До посещения сайта организации, клиент, исходя из своего опыта взаимодействия с разными сайтами и ориентируясь на необходимую для него информацию, предполагает, как будет выглядеть сайт и рассчитывает получить нужные сведения из содержащейся на нем информации. Другими словами, у него есть ожидания относительно структуры сайта, содержательных сообщений, представленных на нем, и типа взаимоотношений, предлагаемых организацией, посредством данного сайта. В нашей работе ожидания клиентов относительно сайтов операционализированы как представления посетителей о значимости его отдельных элементов. Так, для того, чтобы сформулировать подобные требования к структуре веб-сайта, клиент должен быть достаточно хорошо знаком с виртуальным медиапространством, как минимум, иметь четкое представление о том, что такое сайт. Такие ожидания, по сути, отражают обобщенную модель сайта на основе реалистичных представлений и опыта работы с презентациями организаций в интернете. Таким образом, ожидания в определенной мере сводят общую абстрактную идею страницы в интернете к виду более конкретных запросов относительно частного сайта организации. Такого рода представления не имеют четкой структуры и не обдумываются специально, но, если задать предполагаемому посетителю сайта прямой вопрос о его ожиданиях относительно него, скорее всего, он сможет сформулировать ответ.

Другой вопрос заключается в том, насколько ожидания клиента относительно сайта сойдутся с его реакцией после знакомства с ним. Если мы говорим о взаимодействии клиента с организацией посредством виртуального пространства, то реакция клиента на сайт будет, в частности, отражена активностью его дальнейшего взаимодействия с компанией. В случае позитивной реакции на образ организации, представленный на сайте, клиент предпочтет, скорее всего, сотрудничать именно с этой компанией, или, во всяком случае, при осуществлении выбора между компаниями посетит сайт не один раз. В большинстве случаев люди подходят к выбору плана страхования ответственно, будь то страхование жизни, жилья или автомобиля, так как это связано и с материальными затратами, и с разрешением проблемы в ситуации наступления страхового случая, поэтому и самому процессу выбора компании, которой они доверяют эту от-

ветственность, уделяют много сил и времени. Для нас это значит, что к выбору компании клиенты относятся серьезно и сайт организации, который внимательно изучается, становится одним из факторов, помогающих или затрудняющих этот выбор.

Э. Джонс рассматривает веб-сайт организации как неотъемлемую часть коммуникации организации со всеми потенциальными посетителями сайта. В нашей работе мы ограничились рассмотрением сайтов в самом общем виде, к которому клиент обращается с конкретным запросом, содержание которого может быть различным. Это связано с тем, что на данный момент большинство официальных сайтов компаний имеют стандартные функции: ознакомление потенциальных клиентов с услугами компании, репутацией компании и ее сотрудников, предложения дальнейшего сотрудничества, реклама и многие другие. При этом все вышеперечисленные функции сводятся к двум основным — «информировать и убеждать» [30].

В медиапространстве организация выступает как цельный субъект с общей миссией, непротиворечивым образом, едиными целями и т. д. Понятно, что авторами сайта, текста и изображений, представленных на нем, являются специалисты в области программирования, часто не работающие в конкретной организации, но «упаковывающие» определенным образом и передающие общую идею организации как единого целого, которая лежит в основе таких неотъемлемых составляющих любой организации, как организационная культура, миссия организации и ее политика [18]. Создание единого образа осуществляется с помощью лингвистического конструкта, получившего широкое распространение в организационной практике и позволяющего фиксировать отличительные особенности каждой организации — «языка организации» [17, 27]. Э. Шейн выделил язык организации в качестве одной из основных особенностей организационной культуры и охарактеризовал его как средство для взаимодействия людей, характеризующих культуру [18]. Мы исходим из определения языка организации как инструмента создания организационной реальности, которое включает разные коммуникативные средства — вербальные и паралингвистические приемы, изображения, невербальную экспрессию, использование символов и т. д. [38], реализующих коммуникативную функцию веб-сайта, обращенного к аудитории клиентов компании [41], конструктивную, формирующую образ организации, и волютативную функцию, придающую определенную значимость образу организации [38, 39]. При этом язык организации как средство создания презентации организации дополняется электронным языком или языком интернет-пространства.

Язык любой организации строится на грамматической и лексической базе национального языка, который является способом определенным образом «мыслить мир», в котором сохраняются и передаются из поколения в поколения наиболее важные для выживания этноса способы каталогизации индивидуально-го опыта [13]. Мы рассматриваем национальные различия отношения к определенному контенту, опираясь на теорию Г. Хофстеде. В рамках этой теории выделены пять основных измерений, описывающих влияние национальной культуры на организационную: дистанция власти, индивидуализм, мужественность, стремление избежать неопределенности, долгосрочность ориентации [28]. Каждая культура обладает определенной полярностью и степенью выраженности этих характеристик, сочетание которых и описывает ее с достаточной точностью. Г. Хофстеде описал в своем труде некоторые культуры, в частности, английскую и японскую. Русскую культуру он не затронул в своих работах [29], но позже появилось достаточное количество работ, описывающих «новые» культуры [3, 6].

Необходимо подчеркнуть, что в межнациональной коммуникации, согласно Т. Г. Стефаненко и А. С. Купавской, должны быть учтены 4 основных фактора: когнитивный, поведенческий, мотивационный и эмоциональный [36]. Каждый из них включает огромное количество условий. Например, в когнитивный фактор включено не только знание того, что культуры различаются, но и знания того, чем именно они отличаются друг от друга, насколько эти различия значимы и, разумеется, владение иностранным языком. Таким образом, компетентная межнациональная коммуникация в организации требует серьезнейшей подготовки и множества сложнейших навыков: поведенческих, речевых, грамматических и т. д. Если рассматривать обращение организации к клиентам другой национальной культуры как подвид межнациональной коммуникации, то и перевод сайта, выступающего в процессе общения компании с клиентом на первый план, требует столь же высокой компетентности. Другими словами, перевод сайта на другой язык и его адаптация к другой культуре является нетривиальной задачей и требует большого количества профессиональных навыков. Учитывая действие семиотического закона «непереводимого остатка» [8, 11], гласящего, что при переводе информации с одного языка кодирования на другой всегда остается часть, которой переводчики могут пренебречь или исключить из текста как несущественное или не отвечающее задачам текущего момента, мы можем полагать, что даже крупные и успешные компании не всегда в состоянии осуществить подобную «конверта-

цию» материала в совершенстве, что позволяет нам изучать и сравнивать степень ее успешности.

Структурное содержание сайтов компании, особым образом компоноеющее информацию о ней, представленную в разных форматах (текст, цифры, изображения, картинки), можно отнести к одной из категорий согласно 8-компонентной модели структуры имиджа организации Е. А. Ободковой: внешняя атрибутика организации; история организации, традиции; финансовое положение; имидж продукции; имидж руководителя и его команды; имидж персонала; деловые коммуникации организации и персонала, особенности управления организацией; рекламная известность [15]. Эти компоненты информационного содержания сайта прямо влияют на создание имиджа компании, в отличие от других характеристик веб-сайтов — качества представленной информации [28], расположения отдельных элементов на странице, степени удобства веб-сайта, характеристик скорости, защищенности [38], риторики разнообразия [32], соблюдения «принципов диалогической коммуникации» [43] и др. Помимо вышеперечисленных структурных компонентов интернет-презентации организации, характер устанавливаемой коммуникации между клиентом и организацией может описываться содержательно. Х. Уолкер выделяет определенные паттерны отношения организации, ее «обращения» к клиенту: акцент на национальной принадлежности; дружелюбие, фамильярность; нацеленность на инновации (изменения); нацеленность на экономичность, «деловой» стиль»; авторитарность, выражающаяся в советах, напутствиях и указаниях [39]. Таким образом, анализ веб-сайта организации можно описывать структурно и содержательно. Структурные характеристики отражают конкретные категории информации, непосредственно получаемые клиентами из текста сайта.

Полученные нами результаты семантического анализа контента сайтов страховых фирм, оказывающих услуги преимущественно в пределах своих стран — «Ингосстрах» (Россия [53]), Aviva (Великобритания [51]) и Aflac (Япония [47]) — позволяют утверждать, что организационная структура сайта страховой компании является универсальной/шаблонной — история компании, предоставляемые услуги, контакты, обратная связь и т. п. Особенности национальной культуры отражаются в том, как был организован контент сайта: была ли это лаконичная информация о товаре в цифрах или красочные описания набора услуг, обещание помощи со стороны организации или же предложение заботы, дружбы и надежности, а также какие стили общения, нарративы, контексты, метафоры были использованы. Мы опирались на выделенные Г. Хофстеде «независи-

мые измерения, переменные, определяющие различия национальных культур» [28, с. 241] — дистанции от власти, стремлению избежать неопределенности и индивидуализму/коллективизму. Так, английская «Aviva» предстает в образе продавца-консультанта, предлагающая исключительно деловые отношения. Российский «Ингосстрах» старается подать себя в качестве надежного друга, который никогда не покинет клиента, покровителя с большими возможностями и советчика, дающего список рекомендаций «правильного поведения». Японская «Aflac» на собственном сайте обращается к себе только в третьем лице, пытается слиться с социумом, подчеркнуть равное положение со своей аудиторией и действие по правилам общим для всех [1, 22].

В данном исследовании было решено рассмотреть, насколько реально содержание веб-сайтов соответствует национальным особенностям адресатов и как оно связано с их популярностью. Мы предположили, что сайт любой национальной компании, работающей на международной арене и обслуживающей своих клиентов из разных стран, должен учитывать национально-культурные особенности клиентов, что, в свою очередь, будет отражаться на индексе популярности «Alexa rank». Поэтому мы обратились к анализу сайтов организаций, которые представляют содержание своей страницы в контексте и на языке других национальных культур. Мы выбрали страховые компании, входящие в списки крупнейших международных страховщиков [52] и владеющие сайтами на японском, английском и русском языках с соответствующими доменами (co.jp, co.uk, co.ru). Выбор контентов на этих языках связан с результатами исследования, показавшего, что сайты, созданные компаниями разных стран — Великобритании, Японии, России, работающими в страховой сфере и оказывающими схожие по форме и содержанию услуги, действительно, различаются [22]. Под эти критерии подпадают 3 страховые фирмы: AIG (США), Allianz (Германия) и Zurich (Швейцария). Выбор показателя посещаемости сайта в качестве косвенного показателя «успешности» (учета ожиданий клиентов, национальных особенностей страны, в которой предлагаются услуги компании и т. п.) связан с тем, что клиент, принимая решение взаимодействовать с какой-либо страховой компанией на основе ее веб-сайта, с большой вероятностью посетит сайт компании несколько раз: для изучения всех материалов, для заключения сделки, для проверки новостей компании, для продления договора и т. д.

Программа эмпирического исследования включала два этапа. На первом этапе проводился контент-анализа текстов выбранных веб-сайтов, на втором — осуществлялся поиск явных тенденций уве-

личения объема содержания информации, относимой к той или иной структурной психологической характеристике, связанной с увеличением или уменьшением популярности сайта. Мы предположили, что популярность сайта будет прямо связана с большим объемом информации, посвященной: а) репутации организации для сайта на русском языке, б) имиджу организации для сайта на английском языке, в) способам взаимодействия с организацией для сайтов на японском языке.

Методы исследования

В качестве основного метода получения данных был использован контент-анализ — один из видов частотного анализа текста. Его главная идея заключается в выделении смысловых единиц содержания текста и замера частоты их упоминания в исследуемом документе [2]. Мы рассматриваем письменные, официальные, общественные документы — тексты с сайтов трех страховых компаний AIG, Allianz и Zurich на трех языках — русском, английском (предназначенные для Великобритании — с доменом со.uk) и японском. Классификация единиц анализа была проведена по категориям, соответствующим выделенным выше структурным психологическим характеристикам и описанным ниже — в кодировочной инструкции (таблица 1).

В связи с тем, что кодировочная инструкция учитывает смысловые аспекты контента сайта, фраза или предложение были минимально возможной единицей анализа. Следует отметить, что в протоколе большинство фраз относятся не к одной, а к двум и более категориям. Например, фраза «пенсионное страхование» относится только к одной категории 3 (имидж продукции), так как описывает именно услугу, предоставляемую компанией, в то время как фраза «Сделайте шаг к защите вместе с нами» относится к двум категориям одновременно, к 5 (особенности взаимодействия) и 2в (репутация организации, политика), так как в ней есть обращение к клиенту (сделайте), информация о политике (защита) и способах действия организации (мы вместе с вами). Кроме того, из анализа мы исключили начальную страницу сайта, так как ее содержание на любом сайте типично и включает название фирмы, графу «поиск» и основные разделы сайта «о нас», «частным лицам», «корпоративным клиентам» и т. п. Так как каждая компания необходимо сообщает подобную информацию, исключение ее из анализа поможет выявить тенденции, усилив их степень выраженности. Результатом применения контент-анализа традиционно являются качественные по содержанию выводы на основе количественных данных.

Таблица 1
Кодировочная инструкция

Общие категории	Подкатегории
1. Внешняя атрибутика	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слоган организации. 2. Упоминание названия компании в тексте. 3. Упоминание персонажа, представляющего компанию
2. Репутация организации	
2а. История, заслуги организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упоминание конкретных дат и связанных с ними событий. 2. Упоминание длительных интервалов времени, в течение которых осуществлялась та или иная деятельность компании. 3. Описание заслуг компании (призов, наград, премий, рейтингов, оценок). 4. Упоминание конкретных прошедших мероприятий, организованных компанией
2б. Финансовое положение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Любые упоминания о денежном обороте компании. 2. количество сделок, состояние компании, объем годового оборота и т.д.
2в. Политика организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Апелляция к самой компании («наша компания», «мы»). 2. Описание способа действия компании, ее принципов. 3. Описание деятельности компании. 4. Упоминание стран, в которых функционирует компания, количества ее клиентов
3. Имидж продукции	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наименования видов услуг. 2. Информация о ценах продуктов. 3. Определения и пояснения относительно содержания предоставляемых услуг. 4. Описание значимости и пользы услуг.
4а. Имидж руководителя	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упоминания глав компании. 2. Описание их деятельности
4б. Имидж персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Упоминания и описания сотрудников компании. 2. Предложения карьеры и сотрудничества с организацией с описанием сотрудников. 3. Описание самой карьеры в организации. 4. Апелляция к мнению персонала
5. Особенности взаимодействия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обращения к клиенту, его упоминания. 2. Высказывания, приписываемые клиенту. 3. Предлагаемые клиенту действия. 4. Способы связаться с фирмой, контактные адреса, номера телефонов, ссылки на социальные сети. 5. Описания способов взаимодействия с организацией
6. Реклама организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Положительные оценки продукции. 2. Положительные оценки организации, ее персонала и способов ее действия. 3. Сообщения об акциях, скидках

Полученные результаты

Для оценки кодировочной инструкции анализ текста по выделенным категориям был проведен дважды, с интервалом в две недели. Согласованность результатов двух кодировок оценивалась с помощью критерия «пи» Скотта [23, 40]: $k = Pr(a) - Pr(e) / 1 - Pr(e)$, где $Pr(a)$ – процент согласованности ($Pr(a) = 0,9273$, $Pr(e)$ – сумма квадратов относительной пропорции ($Pr(e) = 0,2175$). Критерий «пи» Скотта равен 0,9071, что говорит о высокой надежности кодировочной инструкции. Сравнивать конкретные числа, характеризующие количество выделенных категорий неинформативно, так как объемы сайтов значительно различаются (от 25 до 117 фраз), то есть пятнадцать фраз одной категории могут при минимальном размере сайта демонстрировать большую важность этой характеристики на сайте и, в то же время, при максимальном объеме сайта не представлять собой особой значимости. Таким образом, для того, чтобы полученные данные могли быть сопоставлены между собой, мы перевели их в процентное отношение фраз каждой категории к общему числу единиц анализа и дальнейшее обсуждение вели в процентных данных (таблица 2).

Из таблицы 2 видно, что рост популярности сайтов согласован с объемом информации, относящейся к описанию репутации организации, которая складывается из суммы трех категорий – 2а (исто-

Таблица 2

Процентные доли выделенных категорий сайтов трех компаний на русском языке [45, 49, 56]

Категория		Компания		
		Zurich	AIG	Allianz
<i>Alexa rank</i>		8,182,135	3,144,106	519,762
1	Внешняя атрибутика	6,4	10,3	22
2а	История, заслуги	6,4	0	17
2б	Финансовое положение	0	2,7	5,1
2в	Политика организации	23,4	17,9	20,3
3	Имидж продукции	23,4	46,2	32,2
4а	Имидж руководителя	0	0	0
4б	Имидж персонала	0	10,3	1,7
5	Особенности взаимодействия	46,8	46,2	40,3
6	Реклама организации	6,4	7,7	10,2
$\sum 2$	Репутация организации	29,8	20,6	42,4

рия организации), 2б (финансовое положение организации) и 2в (политика организации). У самого популярного сайта Allianz самый большой объем информации описывает репутацию компании. Кроме этой тенденции можно также выделить две другие – менее четкие и не столь однозначные. Так, с ростом популярности сайта на русском языке растет процент упоминания истории и заслуг компании, как и процент рекламных сообщений.

Результаты анализа текстов на английском языке, приведены в следующей таблице 3. Следует отметить, что сайты одной и той же компании могут занимать различные позиции по популярности сайтов на разных языках.

Таблица 3

Процентные доли выделенных категорий сайтов трех компаний на английском языке [46, 50, 55]

Категория		Компания		
		AIG	Allianz	Zurich
<i>Alexa rank</i>		1,870,357	1,818,378	1,515,573
1	Внешняя атрибутика	13,2	2,3	4,4
2а	История, заслуги	13,2	0	4,4
2б	Финансовое положение	0	0	0
2в	Политика	15,8	11,4	33,3
3	Имидж продукции	39,5	38,6	57,8
4а	Имидж руководителя	0	0	2,2
4б	Имидж персонала	2,6	4,5	0
5	Особенности взаимодействия	63,2	43,2	57,8
6	Реклама организации	13,2	4,5	17,8

Как видно из таблицы 3, рост популярности сайтов сопровождается большим объемом информации на сайте, которая описывает имидж продукции.

Аналогичная статистика по сайтам на японском языке представлена в следующей таблице 4.

По результатам контент-анализа сайтов на японском языке можно заметить, что популярность сайтов сопровождается ростом количества рекламы на сайте и объема информации, посвященной особенностям взаимодействия и истории компании.

Таблица 4

Процентные доли выделенных категорий сайтов трех компаний на японском языке [44, 48, 54]

Категория		Компания		
		Allianz	AIG	Zurich
<i>Alexa rank</i>		1,638,806	170,583	22,480
1	Внешняя атрибутика	24	59,6	13,7
2а	История, заслуги	0	4,3	7,7
2б	Финансовое положение	0	2,1	0
2в	Политика	40	70,2	25,6
3	Имидж продукции	24	8,5	14,5
4а	Имидж руководителя	0	2,1	0
4б	Имидж персонала	0	0	1,7
5	Особенности взаимодействия	60	70,2	76,9
6	Реклама организации	4	25,5	33,3

Обсуждение полученных результатов

Результаты исследования позволяют подтвердить тенденцию увеличения объема содержания информации, относимой к той или иной структурной психологической характеристике, одновременно с увеличением или уменьшением популярности сайта (изменения значений *Alexa rank* и показателей объема той или иной информации на сайте). Эти данные позволяют продолжить качественный анализ содержания сайтов.

Связь популярности сайта страховых организаций для русскоязычных посетителей с высокой долей информации о репутации организации, включающей описание истории компании, вполне соответствует особенностям национального характера россиян, их в первую очередь будет интересовать надежность компании, насколько ей можно доверять, и только потом — конкретные цены, способы взаимодействия и т. д. Русскоязычный клиент в силу потребности в защищенности стремится избегать рисков, он примет решение о покупке дорогостоящей страховки, только будучи твердо уверенным, что эта фирма не подведет его [9, 21]. Гарантией надежности компании может служить долгая и успешная история компании, высокие оценки и премии, полученные от экспертных групп, желательно, мирового уровня, стабильное финансовое состояние,

политика открытости и, на крайний случай, обещания заботиться и защищать имущество, здоровье и жизнь клиента, что, собственно, и является составными частями понятия «репутация организации». Вывод о том, что русскоязычный клиент ищет гарантий надежности и стабильности на сайте организации, подтверждается и исследованиями, проведенными на основе теории Г. Хофстеде. Высокий уровень избегания неопределенности, характеризующий российские организационные культуры в сочетании с повышенным коллективизмом, объясняют подобную картину. Общение с уважаемой и известной фирмой, с большим количеством клиентов, сделок, оборота обеспечивает четко заданное пространство и стиль общения, подразумевающие строгую регламентацию взаимодействия с компанией и гарантирующие надежность будущего как самой организации, так и клиента через сотрудничество с ней. Кроме того, хорошая репутация неизбежно подразумевает и большой авторитет организации в обществе, поэтому русскоязычный клиент как член коллективистской культуры так склонен к ориентации на общественное мнение, на признание компании. Можно предположить, что реклама выступает тем же гарантом качества компании, только в несколько более завуалированной форме.

Основная тенденция связи популярности сайта с долей информации, соответствующей той или иной категории для сайтов на английском языке, подтверждает нашу гипотезу. Важное место для представителей Великобритании занимает имидж продукции. Надо отметить, что в это понятие входит, в основном, прагматическая, чисто «деловая» информация: названия разделов продукции, ценовые категории, различного рода вспомогательные услуги и т. д. Таким образом, информация о продукции позволяет английским клиентам выбирать между компаниями «на равных условиях». Англичан в меньшей степени интересовали узнаваемый стиль компании, способы взаимодействия или репутация организации. Главным фактором принятия решения выступала основная цель сотрудничества со страховой компанией, а именно — пользование ее услугами. Они сравнивают фирмы по объективному критерию и принимают решение самостоятельно, то есть без давления и «подсказок» со стороны компании. Эти данные подтверждают исследования Г. Хофстеде, который показал, что Великобритания характеризуется высокой степенью индивидуализма и низкими оценками по избеганию неопределенности. Другими словами, англичане готовы принимать решения на основе собственных выводов, вне зависимости от мнения общественности, каждый потенциальный клиент ищет на сайте информацию, которая бы позволила ему самостоятельно рассчитать затраты, сравнить

выгоду, разобраться в видах услуг и, собственно, принять решение. Толерантность к неопределенности позволяет им руководствоваться только своими умозаключениями и предпочтениями в общении с компанией, в силу отсутствия негласных правил и готового образца поведения по отношению к компании.

Интересны результаты содержательной оценки сайтов на японском языке. Популярность сайта связана с ростом объема рекламы на сайте. Отметим, что для японцев характерны акценты на тех же измерениях, что и у русскоязычных, но в разной степени выраженности. Частичное сходство россиян и японцев во многом объясняется одинаково почтительным отношением к истории и заслугам организации. Если для россиян наиболее важно избегание неопределенности, то для японцев значительно выражен коллективизм. Результаты показывают, что в отличие от англичан, японцы при выборе страховой компании в первую очередь ориентируются как раз на «подсказки», представленные в виде рекламных сообщений. Можно предположить, что рекламное сообщение воспринимается японцем не как уловка или способ уйти от прямого описания преимуществ и недостатков фирмы, а именно как помощь в выборе. Коллективизм русскоязычного клиента проявляется в выделении групп и ориентации на способ действия, характерный для данной группы, он в большей степени будет следовать примеру других клиентов. Коллективизм японцев, выраженный в крайней степени, помимо отнесения отдельных людей к отдельным «коллективам», объединяет в единую группу всех японцев. Поэтому возможно, что клиент и организация в японском мире не противостоят друг другу, а сотрудничают.

Выводы

1. Вебсайт как интернет-презентация организации, переносящая взаимодействие организации и ее клиентов в виртуальное медиaprостранство, является сложным феноменом, создаваемом на стыке языка организаций и языка интернет-коммуникаций, которое можно охарактеризовать при помощи выделенных нами психологических структурных и содержательных характеристик, надежность которых достаточно высока. Эти характеристики могут помочь осознать особенности трансляции информации, особенно важной для клиентов из разных стран, пользующихся услугами международных компаний. Доли общего объема информации сайта, посвященного различным психологическим структурным характеристикам связан с популярностью веб-

- сайтов организации (Alexa rank) среди клиентов, принадлежащих к определенной национальной культуре.
2. Для каждой из рассмотренных национальных культур (Россия, Великобритания, Япония) были выделены различные тенденции связи популярности сайта с долей информации, соответствующей той или иной категории: для русскоязычных клиентов организаций – это репутация организации, история и заслуги организации, реклама, свидетельствующие о надежности и стабильности компании; для английских клиентов – это имидж продукции, позволяющий самостоятельно принимать решение о его приобретении; для японских клиентов – реклама, особенности взаимодействия с компанией, история и заслуги организации, что подчеркивает крайнюю степень их коллективизма.

Заключение

Наше исследование позволило наметить тенденции, различные для каждой из рассмотренных культур, связанные с популярностью сайтов. Эти сведения позволят не только переводить сайты в соответствии с культурными особенностями, но и создавать веб-сайты организации, сознательно учитывая и отдавая предпочтение тем структурным характеристикам, которые связаны с популярностью интернет-ресурса.

Литература

1. Абдуллаева М. М., Астафьева А. О. Семантическая оценка визуального контента веб-сайтов организаций в разных культурах // 7-я Международная конференция по когнитивной науке. Тезисы докладов. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 84–85.
2. Аверьянов Л. Я. Контент-анализ: Монография. М.: РГИУ, 2007.
3. Батаева Б. С., Чеглакова Л. М., Мелитонян О. А. Социально ответственное поведение компаний малого и среднего бизнеса в России: кросс-культурные координаты Г. Хофстеде // Российский журнал менеджмента. 2020. Т. 18. № 2. doi: 10.21638/spbu18.2020.202.
4. Ветчанова О. В. Имидж организации: стратегия формирования // Справочник руководителя учреждения культуры. 2013. № 6. С. 66–70.
5. Голубева А. П., Мальцева С. В. Повышение эффективности интернет-страхования на основе технологий консалтинга // Бизнес-информатика. 2010. № 1 (11). С. 51–59.

6. Данилова А. Г., Митина О. В. Ценностные ориентации русской культуры XVI–XX вв. по модели Г. Хофстеде // Цифровые технологии на службе педагогики и психологии. Сборник статей. Коломна, 2021. С. 61–65.
7. Дегтяренко И. А., Леонова А. Б. Экспериментальная разработка комплексного подхода к оценке юзабилити интернет-сайтов // Психологические исследования. 2012. № 2 (22). С. 6.
8. Золян С. Т. Перечитывая «о разных методах перевода» Шлейермахера: к основаниям теории переводоведческой относительности // Слово.ру: балтийский акцент. 2017. Т. 8, № 4. С. 67–80. doi: 10.5922/2225-5346-2017-4-6.
9. Касьянова К. О русском национальном характере. М.: Институт национальной модели экономики, 1994.
10. Краснящих П. Г. Имидж организации // Вестник международного Славянского университета. 2007. Т. 10. № 2. С. 29–31.
11. Латышев Л. К., Северова Н. Ю. Технология перевода. М.: Юрайт, 2019.
12. Лебедев-Любимов А. Психология рекламы. СПб.: Питер, 2008.
13. Мацумото Д. Человек, культура, психология. М.: Прайм-Еврознак, 2008.
14. Мейстер Д. Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги. М.: Альпина Бизнес Букс, 2003.
15. Ободкова Е. А. Социально-психологическая структура и содержание имиджа организации: автореф. дис. ... канд. псих. наук. Ярославль, 2007.
16. Почебут Л. Г., Чикер В. А., Захарова М. С. Доверие и репутация как компоненты когнитивного социального капитала организации // ИП РАН. Социальная и экономическая психология. 2018. Т. 3. № 3 (12). С. 150–177.
17. Титц С., Коэн Л., Массон Д. Язык организаций. Интерпретация событий и создание значений. Харьков, 2008.
18. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
19. Шив Ч. Д., Хайэм А. У. Курс МВА по маркетингу. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
20. Шурчкова Ю. В. Веб-сайт компании как коммуникативный маркетинговый инструмент // Вестник ВГУ. Сер. «Экономика и управление». 2013. № 1. С. 211–218.
21. Ядов В. К вопросу о национальных особенностях модернизации российского общества // Мир России. 2010. № 3. С. 46–56.
22. Abdullaeva M. M., Astafieva A. O. Features of the national companies presentation in the virtual media space // Когнитивное моделирова-

- ние: Труды Второго Международного форума по когнитивному моделированию. Ч. 2. Ростов-н/Д.: Фонд науки и образования. С. 124–130.
23. Bernard R. H., Ryan G. W. *Analyzing Qualitative Data: Systematic Approaches*. Los Angeles, CA: Sage, 2010.
 24. Braddy P. W., Meade A. W., Kroustalis C. M. Organizational recruitment website effects on viewers' perceptions of organizational culture // *Journal of Business and Psychology*. 2006. V. 20. № 4. P. 525–543.
 25. Dianat I., Adeli P., Jafarabadi M., Karim I. A. User-centred web design, usability and user satisfaction: The case of online banking websites in Iran // *Applied Ergonomics*. 2019. V. 81. doi: 10.1016/j.apergo.2019.102892.
 26. Elsbach K. D. *Organizational Perception Management* // L. L. Cummings, B. M. Staw (Eds). *Research in Organizational Behavior*. 2003. V. 25. P. 297–332.
 27. Heise D. R. *Cultural Meanings and Social Institutions: Social Organization Through Language*. Palgrave Macmillan, 2018. doi: 10.1007/978-3-030-03739-0.
 28. Hofstede G. *Cultural Consequences*. Beverly Hills, CA: Sage, 1998a.
 29. Hofstede G. *Organizational Culture*. *The Handbook of Human Resource Management*. 1998b. P. 237–255.
 30. Jones E., Watson B., Gardner J., Gallois C. *Organizational Communication: Challenges for The New Century* // *Journal of Communication*. 2004. V. 54. № 4. P. 722–750.
 31. Luo Y., Shenkar O. The Multinational corporation as a multilingual community: language and organization in a global context // M. Y. Brannen, T. Mughan (Eds). *Language in International Business*. Palgrave Macmillan, 2017. doi: 10.1007/978-3-319-42745-4_4.
 32. Pasztor S. K. Exploring the framing of diversity rhetoric in “top-rated in diversity” organizations // *International Journal of Business Communication*. 2019. V. 56. № 4. P. 455–475. doi: 10.1177/2329488416664175.
 33. Saga R., Ohkusa N., Yamashita T., Maki N. Visualization of customer expectations from web text using co-occurrence graph and auto-labeling in the service market // *Proceedings of the 12th International Joint Conference on Computer Vision, Imaging and Computer Graphics Theory and Applications*. 2017. P. 317–321. doi: 10.5220/0006238303170321.
 34. Shaltoni A. M. From Websites to Social Media: Exploring the Adoption of Internet Marketing in Emerging Industrial Markets // *Journal of Business & Industrial Marketing*. 2017. V. 32. № 7. P. 1009–1019. doi: 10.1108/JBIM-06-2016-0122.
 35. Sousa M. J., Rocha Á. Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations // *Future Generation Computer Systems*. 2019. V. 91. P. 327–334. doi: 10.1016/j.future.2018.08.048.

36. Stefanenko T. G., Kupavskaya A. S. Ethno-Cultural Competence as a Component of Competence in Communication // *Psychology in Russia: State of the Art* Moscow. Lomonosov Moscow State University. Russian Psychological Society. 2010. V. 3. P. 550–564.
37. Stephenson T. E. The Prismatic Image of the Organization // *California Management Review*. 1963. V. 5. № 3. P. 67–72.
38. Tarafdar M., Zhang J. Analysis of Critical Website Characteristics: A Cross-Category Study of Successful Websites // *Journal of Computer Information Systems*. 2005/2006. V. XLVI (2). P. 14–24.
39. Walker H. J., Hubert S. F., William F. G., Bernerth J. So What Do You Think of the Organization? A Contextual Priming Explanation for Recruitment Web Site Characteristics as Antecedents of Job Seekers' Organizational Image Perceptions // *Organizational Behaviour and Human Decision Process*. 2011. V. 114. № 2. P. 165–178.
40. Warner R. M. *Applied Statistics: From Bivariate Through Multivariate Techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2008.
41. Wirtz J. G., Zimbres Th. M. A Systematic Analysis of Research Applying 'Principles of Dialogic Communication' to Organizational Websites, Blogs, and Social Media: Implications for Theory And Practice // *Journal of Public Relations Research*. 2018. V. 30. № 1–2. P. 5–34. doi: 10.1080/1062726X.2018.1455146.
42. Wozniak Th., Stangl B., Schegg R., Liebrich A. The return on tourism organizations' social media investments: preliminary evidence from Belgium, France and Switzerland // *Information Technology & Tourism*. 2017. V. 17. № 1. P. 75–100. doi: 10.1007/s40558-017-0077-4.
43. Zeithaml V. A., Berry L. L., Parasuraman A. The nature and determinants of customer expectations of service // *Journal of the Academy of Marketing Science*. 1993. V. 21. № 1. P. 1–12. doi: 10.1177/009207039321-1001.

Сайты компаний

44. <http://www.aig.co.jp> – японский сайт компании AIG (дата обращения: 08.09.2021).
45. <http://www.aig.ru> – русскоязычный сайт компании AIG (дата обращения: 08.09.2021).
46. <http://www.aig.co.uk> – англоязычный сайт компании AIG (дата обращения: 08.09.2021).
47. <http://www.aflac.co.jp> – сайт японской компании Aflac (дата обращения: 08.09.2021).
48. <http://www.allianz.co.jp> – японский сайт компании Allianz (дата обращения: 08.09.2021).

49. <http://www.allianz.ru> – русскоязычный сайт компании Allianz (дата обращения: 08.09.2021).
50. <http://www.allianz.co.uk> – англоязычный сайт компании Allianz (дата обращения: 08.09.2021).
51. <http://www.aviva.uk> – сайт английской компании Aviva (дата обращения: 08.09.2021).
52. <http://www.classs.ru/persons/fortune> – крупнейшие публичные компании мира (дата обращения: 08.09.2021).
53. <http://www.ingos.ru/ru> – сайт российской компании «Ингосстрах» (дата обращения: 08.09.2021).
54. <http://www.zurich.co.jp> – японский сайт компании Zurich (дата обращения: 08.09.2021).
55. <http://www.zurich.co.uk> – англоязычный сайт компании Zurich (дата обращения: 08.09.2021).
56. <http://www.zurich.ru> – русскоязычный сайт компании Zurich (дата обращения: 08.09.2021).

Psychological features of the structure and popularity of websites of national companies

M. M. Abdullaeva¹, A. O. Astafieva²

¹ Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State Univesary, Moscow, Russia, mehriban@rambler.ru

² Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State Univesary, Moscow, Russia, a3a7o@yandex.ru

This work presents a comparison study of content of three national insurance organizations' websites – from Russia, Great Britain and Japan. Features of virtual presentation, expressed in methods of delivering information about company's fields of concern, special categorization and emotional accents are reflections of organizational language, which is used to establish the whole system of internal and external organizational communications.

Keywords: website, Alexa rank, media, language of the organization, content analysis

К вопросу проектирования адаптивных систем освещения с учетом психического состояния субъекта труда в многопользовательском пространстве

*Н. Е. Водопьянова¹, О. О. Басов², О. О. Гофман³, С. В. Рослякова⁴,
А. А. Лаушкина⁵, В. Б. Чесноков⁶*

¹ *Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, vodop@mail.ru*

² *Университет ИТМО, г. Санкт-Петербург, Россия, oobasov@mail.ru*

³ *Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, ms.gofman@mail.ru*

⁴ *Университет ИТМО, г. Санкт-Петербург, Россия,
svetlana.roslyakova@itmo.ru*

⁵ *Университет ИТМО, г. Санкт-Петербург, Россия,
nastasjalausckina@mail.ru*

⁶ *Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, 1@vc10472.spb.edu*

Актуальность вопросов проектирования адаптивных систем освещения (АСО) на рабочем месте определяется тем, что свет оказывает существенное влияние на психические состояния, самочувствие и работоспособность субъектов труда в зависимости от многих личностных и ситуативных факторов. В постиндустриальную эпоху, работающий специалист, особенно в человеко-компьютерном взаимодействии вынужден находиться большую часть времени в условиях искусственного освещения. В этой связи изучение влияния освещения на психическое состояние человека и разработка адаптивных систем освещения в офисных пространствах приобретает особую важность для обеспечения комфортных условий работы и учебы. Цель настоящего исследования: определение влияния фотометрических характеристик освещения на динамику изменения психического состояния человека в многопользовательском рабочем пространстве. В ходе пилотного исследования выявлены фотометрические характеристики, влияющие на психическое состояние работников и уровень их умст-

- венной работоспособности, что должно учитываться при проектировании адаптивных систем освещения. В частности, обнаружено:
1. Режим 6100 К 675 лк является ресурсозатратным для пользователей; с одной стороны, он способствует повышению уровня работоспособности, с другой стороны, субъективно воспринимается как неблагоприятный.
 2. Режим 5800 К 1060 лк способствует высокой степени психической активности в короткий промежуток времени, при этом пользователи затрачивают значительное количество психических ресурсов.
 3. Режим освещения 4000 К 300 лк является оптимальным в период промежутка с 11 до 16 часов рабочего дня;
 4. Влияние режима 3500 К 325 лк требует дополнительных исследований, так как наблюдался как подъем активности, настроения и работоспособности в обеденное время, так и снижение данных показателей на протяжении всего эксперимента.
 5. Режим 2700 К 275 лк показал неоднозначное влияние – показатели субъективной оценки освещения имели динамику снижения к концу рабочего дня и увеличению уровня работоспособности в послеобеденное время.

На основании полученных результатов разработаны рекомендации для последующего проектирования АСО.

Ключевые слова: освещение, адаптивные системы освещения, многопользовательские пространства, психоэмоциональное состояние, не визуальное воздействие освещения.

Актуальность

В условиях цифровизации бизнеса меняется структура трудовой деятельности, наблюдается тенденция к ухудшению психического здоровья и благополучия субъектов труда, в этой связи необходимо создание условий для активизации, поддержания и сохранения ресурсов работающих людей, в том числе их работоспособности. При известных зависимостях позитивного влияния освещения на снижение конфликтного поведения и уменьшение стрессовых ситуаций в многопользовательских пространствах отсутствует знание механизмов адаптации соответствующих систем освещения на психическое состояние пользователей таких помещений. Адаптивная система освещения (АСО) направлена на сбор многомодальной информации видео- и аудиоканала, клавиатурного почерка, а также результатов психологических тестирований. В перспективе подобные системы позволят сформировать базу данных для обучения системы с после-

дующей адаптацией освещения под психическое состояние каждого пользователя. Многие производители светового оборудования, а также световые дизайнеры ищут пути оптимизации световой среды и функций оборудования, которые могут повысить качество жизни человека. С этой целью проводятся исследования в области создания световых решений, отвечающих запросам различных групп населения, например, поддержка циркадных ритмов, влияние спектральных характеристик источников освещения на повышение продуктивности. Технический прогресс и задачи цифровизации выдвигают на передний план задачи интеграции АСО с интеллектуальной системой оценки состояния пользователей для создания комфортной световой среды. Предполагается, что с помощью оптимизации световой среды возможно повышение эффективности как образовательных, так и трудовых процессов за счет снижения уровня стрессовых ситуаций среди его участников. В связи с этим актуальным является создание и использование в образовательных и офисных пространствах многопользовательских адаптивных систем освещения для уменьшения стрессовых ситуаций и состояний.

Состояние проблемы

В настоящее время опубликовано достаточное количество результатов исследований в области влияния света на биологические и психологические процессы в организме человека. В ходе анализа научных работ выявлено, что большинство исследований в области систем управления освещением посвящено вопросам энергосбережения и персональному взаимодействию с освещением. Решению данных вопросов в последние годы посвящены работы Bell, J. C., а также фирм Philips Electronic. Ученые Claus Barkmann, Nino Wessolowski, Michael Schulte-Markwort, K. C. H. J. Smolders, M. P. J. Aarts исследуют влияние динамического освещения на самочувствие и успеваемость школьников. Также большой вклад в изучение влияния освещения на поведение школьников внесли такие исследователи как Y. A. W. de Kort., W. A. IJsselstein, A. Haans, D. Lakens, I. Kalinauskaite, A. Schietecat. Вопросам взаимодействия пользователя и освещения на основе биодинамической связи и управления различными системами освещения посвящены работы S. Dijkhuis, S. Offermans, S. Bakker, B. Yu, J. Hu, M. Funk, S. Bhardwaj, T. Ozcelebi. Связь циркадных ритмов и различных режимов освещения были рассмотрены авторами M. Engwall, I. Fridha, L. Johansson, I. Bergbom, B. Lindahl, K. Mansfield. Однако существует лишь ряд исследований, изучавших параметры освещения для различных видов деятельности людей.

В результате анализа статей и патентов было выявлено, что вопрос управления АСО, которое учитывает пользовательские интересы и состояние пользователей, остается открытым. Недостаточно разработанной остается проблема считывания многомодальной информации о пользователях, параметрах внешней среды, отслеживание динамики психических состояний и работоспособности как для отдельных пользователей, так и группы людей, находящихся в одном офисном пространстве в недельном цикле работы.

Теоретический анализ научной литературы показал, что воздействие света на человека является разнообразным, сложным и всеобъемлющим. Свет влияет на зрение, определяет циклы дневного и сезонного функционирования организма, влияет на уровни психофизиологической активности и настроение [6, 10, 11, 12, 23]. Известны так называемые невизуальные эффекты света [14]. Рецепторы зрения, палочки и колбочки, относительно хорошо изучены и описаны в существующих публикациях. Исследования за последние 25 лет показали, что в глазу есть еще один вид фоторецепторов (ганглиозные клетки сетчатки (ipRGC), который играет важную роль во влиянии невизуальных эффектов света на человека. Их светочувствительность основана на фотопигменте меланопсине [15, 16, 20]. Невизуальные эффекты освещения влияют на настроение, концентрацию, бодрость, сосредоточенность, умственную и физическую работоспособность человека. Большую часть светового дня субъекты труда и обучения проводят в рабочих помещениях с искусственным освещением.

Результаты современных исследований дают почву для предположений о существенном влиянии интенсивности и спектральных характеристик света на психофизиологическое состояние человека [19]. Выявлена взаимосвязь спектральных характеристик, циркадных ритмов и состояний человека, что может иметь значение для управления активностью человека с помощью искусственного динамического освещения путем вариации цветовой температуры в течение рабочего дня [18]. Было обнаружено, что можно повлиять на психофизиологическое состояние человека при освещенностях в пределах 100 люкс и ~1000 люкс [21].

Известно, что нейтральное освещение (4000 К) комфортно при условии решения стандартных задач, не обладающих эмоциональной окраской. Холодная температура (более 5000 К) повышает активность, способствует концентрации внимания, снижает сонливость. Низкая цветовая температура (3000 К) расслабляет организм, успокаивает возбужденное состояние, имеет особое влияние в случае постстрессовых ситуаций, восстанавливая ресурсы организма.

Логично предположить, что уже выявленные в повседневной и рабочей средах эффекты освещения на человека и разработанные системы освещения применимы и к образовательной обстановке [9]. Так, при исследовании влияния различного уровня освещенности и цветовой температуры источников света на стрессовое состояние учащихся и их агрессивное поведение, установлено, что снижение беспокойства и просоциального поведения достигается при использовании цветовой температуры 3500 К и уровня освещенности 300 лк [24].

Таким образом, освещение стало важной частью «умного дома», позволяя поддерживать различные виды деятельности людей, требующие изменений в параметрах освещения. Можно изменять цветовую температуру, освещенность, яркость в процессе обучения, работы, отдыха и коммуникации между группой людей [13, 17, 24]. Востребованность систем «умного освещения» подтверждается ростом рынка: по данным аналитической фирмы Markets and Markets, в 2020 году рынок интеллектуального освещения вырастет с 13,4 млрд долларов США до 30,6 млрд долларов США к 2025 году при CAGR в 18,0% в течение прогнозируемого периода [22].

Особенности реализации адаптивной системы освещения в многопользовательском пространстве

На сегодняшний день широко распространены адаптивные системы освещения, реагирующие на деятельность человека, изменение погоды и светового дня [13, 17]. Тем не менее, настройки освещения, которые влияют на человека (цветовая температура и световой поток светильников), изменяются в соответствии с заданным сценарием или настраиваются пользователем [9, 24]. Адаптируемость в подобных системах связана, как правило, с регулированием освещения с целью экономии электроэнергии. Например, учеными разработан и протестирован контроллер нейронной сети, который может регулировать освещение в классе с учетом освещенности окружающей среды и количества людей. Однако на рынке «умных домов», особенно на рынке «умного освещения», нет примеров систем, которые собирают, обрабатывают и передают информацию о группе пользователей, например в офисном пространстве. Известны системы освещения, работающие с натальными датчиками, которые определяют температуру тела, импульс, местоположение пользователя в сочетании с внешними факторами окружающей среды, такими, как температура и освещение [20]. В то же время большое количество патентов в области биомониторинга человека свидетельствует об актуальности и перспективах сочетания в одной системе средств мониторин-

га и управления системой освещения [7]. Остается малоизученным влияние искусственного освещения на состояния психической напряженности человека в многопользовательском пространстве (трудо-вом или образовательном). Недостаточно исследованы также вопросы АСО с учетом специфики деятельности.

Гипотеза исследования: фотометрические характеристики источников света (режимы освещения) оказывают различное влияние на психическое состояние и умственную работоспособность пользователей в зависимости от временного периода рабочего дня.

Частные гипотезы:

- Режим освещения «Стандарт» 300 лк, 4000 К будет эффективен при выполнении рутинных задач, не требующих высокой концентрации. Положительный эффект будет наблюдаться в течение всего дня.
- Режим освещения «Концентрат» 1060 лк, 5800 К будет эффективен при выполнении задач, требующих высокой концентрации и скорости выполнения задач. Максимальный эффект может быть достигнут в период первой половины дня и послеобеденное время.
- Режим освещения «Активация» 675 лк, 6100 К также будет иметь положительный эффект на концентрацию внимания и активность пользователя в первой половине дня.
- Режим освещения «Расслабление» 325 лк, 3500 К будет способствовать плавному переходу от высокозатратных рабочих процессов к окончанию рабочего дня. Эффективен при групповых обсуждениях задач.
- Режим освещения «Максимальное расслабление» 275 лк, 3500 К соответствует времени выхода из рабочего процесса, помогает пользователю расслабиться после рабочего дня.

Следовательно, АСО должна быть способна динамически реагировать на текущие условия среды и потребности людей, учитывая их психоэмоциональное состояние.

Задачи исследования:

1. Исследовать влияние изменения фотометрических характеристик источников света на работоспособность пользователя и его вид деятельности.
2. Изучить зависимость между психическим состоянием человека и параметрами света в конкретный временной интервал.
3. Создать базу данных для дальнейшего обучения системы.

Для достижения цели и задач исследования предварительно было осуществлено следующее:

- проведен психологический анализ особенностей работы в многопользовательском пространстве с учетом выполняемых задач и дезадаптивных состояний;
- разработан пакет методик для оценки психического состояния пользователей с учетом специфики многопользовательских образовательных пространств;
- разработано и обосновано программное и аппаратное решения АСО;
- спроектированы варианты световых режимов для проведения эксперимента многопользовательских образовательных пространств.

Организация, методы и методики

Для выявления достоверности поставленной гипотезы был составлен план проведения эксперимента с графиками световых режимов. Основной идеей разработанных графиков было изучение влияния статичного освещения на протяжении всего дня, а также динамического освещения без учета циркадных ритмов пользователей.

Исследование выполнялось в два этапа:

- 1 этап – отбор участников эксперимента: диагностика личностных особенностей респондентов и выполнение фоновых замеров психоэмоционального состояния для формирования контрольной и экспериментальных групп (таблица 1).
- 2 этап – выполнение замеров психического состояния в соответствии с предоставленным графиком.

Фоновые замеры проводились несколько раз для определения личностных характеристик (пятифакторный опросник личности, BIG5) в адаптации А. Б. Хромова; опросник личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера–Л. Ханина; фигуры К. Готтшальдта для определения полезависимости–полenezависимости; профессиональное выгорание Н. Е. Водопьяновой) и фоновых психических состояний (шкала оценки количества и качества сна; индекс тяжести инсомнии (бессонницы) Е. И. Рассказовой; самооценки состояния стресса; опросник ситуативной тревожности Ч. Д. Спилбергера–Л. Ханина).

На основе собранных данных было выполнено разделение участников на контрольную и экспериментальную группы. Для этого был применен двойной слепой метод, который предполагает, что участ-

Таблица 1
Результаты первичного отбора
в контрольную и экспериментальную группы

Показатель	Группа	Количество испытуемых	Значение показателя	Среднее отклонение S	Значение достоверности p
Самочувствия	э	9	7,950	1,054	0,044
	к	7	8,928	0,559	
	Всего	16	8,378	0,984	
Экспрессивность – практичность	э	9	61,67	7,632	0,025
	к	7	53,43	4,650	
	Всего	16	58,06	7,585	

ники эксперимента распределяются по группам случайным образом, так что в момент проведения эксперимента участники не знают, по каким факторам был произведен отбор в группы.

Программа и методы исследования

Для решения поставленных задач были использованы следующие подходы и методы:

1. Метод сравнительного анализа: обзор способов реализации АСО, их особенности и ограничения;
2. Методы эмпирического исследования: проведение эксперимента, направленного на получение данных о влиянии фотометрических характеристик световых приборов на психоэмоциональное состояние человека.
3. Междисциплинарный подход:
 - Создание концептуальной части АСО и экспериментальной площадки.
 - Выбор пакета психодиагностических методик. В соответствии с задачами исследования был подготовлен пакет опросников для диагностики психических состояний и умственной работоспособности, которые предъявлялись респондентам в начале и конце рабочей недели (понедельник, пятница 10:00); в начале и в конце рабочего дня (10:00, 18:00), а также в течение рабочего дня (13:00, 16:00). Количество опросников и показателей варьировалось в зависимости от времени рабочего дня, чтобы избежать

нежелательных реакций на повторяющиеся тесты. Текущие замеры психических состояний выполнялись с помощью: 1) шкалы оценки количества и качества сна, 2) методики визуально-ассоциативной самооценки эмоционального состояния личности Н. П. Фетискина; 3) схемы степени переутомления К. К. Платонова; шкала самооценки (САН); 4) ситуационная тревожность Ч. Д. Спилбергера—Л. Ханина; 5) Цветовой тест Люшера (суммарное отклонение от нормы, вегетативная активность); 6) шкала «Субъективное благополучие» (освещение в помещении не нравится—нравится; освещение в помещении расслабляет—активизирует; освещение в помещении мешает—помогает); 7) умственной работоспособности Э. Крепелина [1, 2, 3, 4, 5, 8].

- Цифровая обработка данных.
- Работа с программной и аппаратной частью АСО.

Эксперимент проводился на базе научной лаборатории «Когнитивная невербалика» Национального центра когнитивных разработок Университета ИТМО.

Измеряемые параметры окружающей среды и состояния человека:

- цветовая температура источников света;
- освещенность рабочей зоны;
- параметры клавиатурного почерка на основе текстового канала;
- параметры аудиоканала (уровень громкости, частота и характер пауз);
- диагностика психических состояний, выполняемая в течение рабочей недели;
- диагностика работоспособности.

Дополнительно, в течение 15 минут 3 раза в день для контрольной и экспериментальной групп вводились стресс-факторы: выполнение заданий с ограниченным временем на решение (когнитивный стресс); шумовые стресс-факторы (синий и фиолетовый шумы).

Для обработки результатов эксперимента использовались корреляционный (коэффициент Спирмена), регрессионный (линейный регрессионный анализ), дисперсионный (дисперсионный анализ с выборками неравного размера) анализ в программе SPSS.

На основе теоретического анализа в области динамического освещения, были выбраны режимы, наиболее подходящие для обычных задач в офисных помещениях. В разработанной АСО применялись светодиодные матрицы с коррелированной цветовой температурой 2700 К и 6500 К.

- «Стандарт» 300 лк, 4000 К;
- «Концентрат» 1060 лк, 5800 К;
- «Активация» 675 лк, 6100 К;
- «Расслабление» 325 лк, 3500 К;
- «Максимальное расслабление» 275 лк, 3500 К.

Мы предполагали, что освещение с цветовой температурой ≤ 3000 К оказывает расслабляющий эффект, а освещение с цветовой температурой ≥ 5000 К способствует концентрации и повышению работоспособности. Кроме того, универсальность решения диапазона цветовой температуры может способствовать дальнейшему внедрению в другие системы освещения. Благодаря этому подобные системы возможно использовать для создания универсальной атмосферы высококачественного освещения в самых разнообразных помещениях – в офисах, общественных организациях или даже в жилых помещениях, где используются источники света с использованием светодиодных матриц.

Выборка участников эксперимента

После первичного отбора из 21 участника были выделены 16 человек, которые были разделены на контрольную и экспериментальную группы. Каждая группа состояла из 8 человек, работающих в специально оборудованном многопользовательском офисном пространстве. Возраст всех участников от 21 до 35 лет. Помимо этого, участники подтверждали отсутствие у них дефектов зрения, различных психических заболеваний и наличие цветных или тонированных контактных линз. Участники были проинформированы о предмете исследования. Также от участников эксперимента были получены информированные согласия на обработку персональных данных.

Результаты эмпирического исследования

В результате четырех недель эксперимента (три недели экспериментальной группы и одной недели контрольной группы) были получены данные о взаимосвязи психоэмоционального состояния, уровня работоспособности, утомляемости с показателями освещения. При апробации режимов освещения разработанной АСО результаты множественного регрессионного анализа показали следующее:

1. Значимый вклад в умственную работоспособность в первой экспериментальной неделе при режиме освещения 6100 К 675 лк вносит степень переутомления ($R^2 = 0,567$), Дурбин–Уотсон = 1,846.

2. Значимый вклад в ситуативную тревожность при режиме освещения 6100 К 675 лк вносит степень переутомления ($R^2=0,702$) и субъективная оценка активности ($R^2=0,874$), Дурбин–Уотсон=2,223 (рисунок 1).

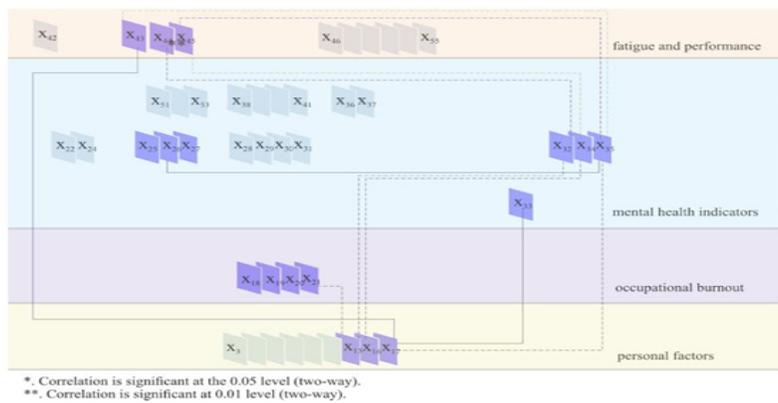


Рис. 1. Непараметрические корреляции показателей X1–X55 психоэмоционального состояния, экспериментальная группа, 2-я неделя эксперимента

3. В экспериментальной группе при режиме освещения 6100 К 675 лк значительный вклад в показатель эмоционального состояния вносит субъективная оценка активности ($R^2=0,623$), Дурбин–Уотсон=1,898.
4. При режиме освещения 2700 К 275 лк второй экспериментальной недели значительный вклад в показатель эмоционального состояния вносит степень переутомления ($R^2=0,762$), Дурбин–Уотсон=1,952 (рисунок 2).
5. При режиме освещения 3500 К 325 лк третьей экспериментальной недели значительный вклад в ситуативную тревожность вносит степень переутомления ($R^2=0,958$), качество сна ($R^2=0,814$) и настроение ($R^2=0,503$), Дурбин–Уотсон=2,820.
6. При режиме освещения 5800 К 1060 лк третьей экспериментальной недели значительный вклад в показатель субъективной оценки активности вносит качество сна ($R^2=0,662$), Дурбин–Уотсон=2,820.
7. При режиме освещения 5800 К 1060 лк третьей экспериментальной недели значительный вклад в показатель активности вносит качество сна ($R^2=0,516$), Дурбин–Уотсон=1,625.



Рис. 2. Непараметрические корреляции показателей X1–X55 психоэмоционального состояния, экспериментальная группа, 3-я неделя эксперимента (2700 К 275 лк)

8. При режиме освещения 5800 К 1060 лк третьей экспериментальной недели значительный вклад в показатель эмоционального состояния вносят самочувствие ($R^2=0,954$) и степень переутомления ($R^2=0,991$), Дурбин–Уотсон = 2,022 (рисунок 3).
9. В контрольной группе при режиме освещения 4000 К 300 лк значительный вклад в показатель эмоционального состояния вно-

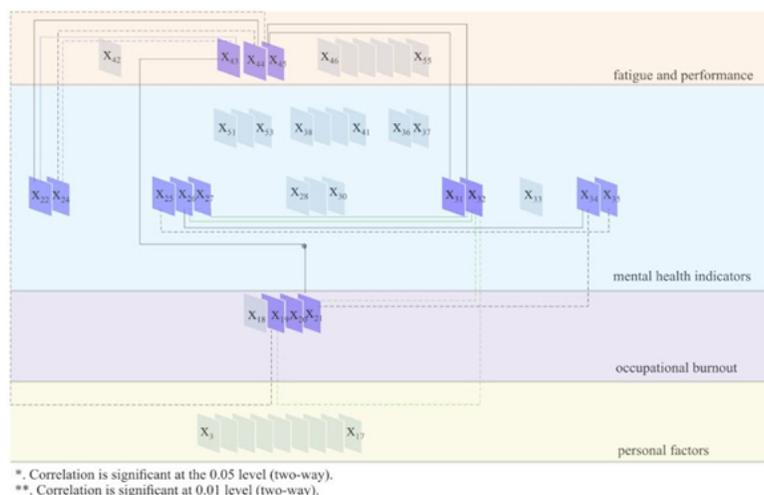
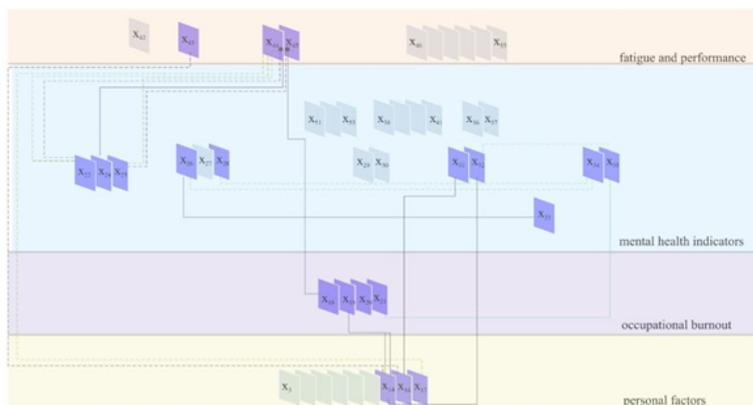


Рис. 3. Непараметрические корреляции показателей X1–X55 психоэмоционального состояния, экспериментальная группа, 4-я неделя эксперимента (3500 К 325 люкс 5800 К 1060 лк)



*. Correlation is significant at the 0.05 level (two-way).

** . Correlation is significant at 0.01 level (two-way).

Рис. 4. Непараметрические корреляции показателей X1–X55 психоэмоционального состояния, контрольная группа, 1-я неделя эксперимента (4000 К 300 лк)

сит степень переутомления ($R^2 = 0,661$), Дурбин–Уотсон = 1,896 (рисунок 4).

Были получены данные о значимых корреляциях (5% и 1% уровни зн.) между показателями психического состояния, уровня работоспособности, утомляемости пользователей и показателей освещенности. А именно, установлено, что при режиме освещенности с цветовой температурой 6100 К и освещенностью в 675 лк достигается максимальный уровень работоспособности и уровень активности. При режиме с цветовой температурой 2700 К и освещенностью в 275 лк выявлены минимальные значения по всем показателям в течение дня (низкий уровень оценки субъективного благополучия, работоспособности, эмоционального состояния). Режим освещенности с цветовой температурой 3500 К и освещенностью в 325 лк и с цветовой температурой 4000 К и освещенностью в 300 лк был наиболее оптимальным режимом для испытуемых. Таким образом, по результатам корреляционного анализа указанные режимы освещенности положительно связаны уровнем работоспособности, активности и качестве сна.

Выводы

1. Изменение цветовой температуры и уровня освещенности источников света в рабочем пространстве в течение дня позволит снизить уровень стресса в многопользовательских пространствах.

2. На основе результатов можно считать, что режимы освещения:

- Режим 6100 К 675 лк – способствует повышению уровня работоспособности, при этом к концу рабочего дня снижаются все показатели положительного влияния данного режима освещения (субъективная оценка освещения «расслабляет—активизирует», «мешает—помогает»). Также самооценка эмоционального состояния личности при данном режиме имеет высокую степень выраженности неудовлетворительного состояния. Данный режим является ресурсозатратным для пользователей.
- Режим 5800 1060 лк – способствует высокой степени активации в короткий промежуток времени. При этом пользователи затрачивают значительное количество ресурсов для поддержания стабильного состояния. Необходимо дальнейшее исследование данного режима.
- Режим освещения 4000 К 300 лк – является оптимальным режимом для промежутка с 11 до 16 часов, поскольку при данном режиме отмечалось наиболее оптимальное состояние испытуемых.
- Режим 3500 К 325 лк – необходимо дальнейшее исследование влияния данного режима освещения на пользователей, в том числе и в комбинации с другими режимами, поскольку данные имеют неоднозначный характер в течение всего эксперимента. При данном режиме наблюдался как подъем активности, настроения и работоспособности в обеденное время, так и снижение показателей на протяжении всего эксперимента.
- Режим 2700 К 275 лк – при данном режиме показатели субъективной оценки освещения имели динамику снижения к концу рабочего дня. При этом данный режим способствовал увеличению уровня работоспособности в послеобеденное время.

Полученные результаты предлагается использовать в дальнейшем для создания оптимальной модели адаптивной системы освещения с учетом следующих аспектов:

- Разработка и внедрение многопользовательских АСО должны способствовать изменению окружающей среды таким образом, чтобы они в наименьшей степени нарушали привычную жизнь и работу других людей, уменьшая число конфликтных ситуаций при выборе и настройке различных режимов освещения.
- Сопоставление видов деятельности или группировка занятий по зонам с помощью света.
- Использование преимуществ больших данных и машинного обучения. Возможна оптимизация и обучение многопользовательских АСО, которые впоследствии могут автоматизировать

весь процесс взаимодействия между пользователем и световой средой. Изменяя уровень освещенности и ССТ в пределах 300–1100 лк и 2700–6500 К в АСО, возможно повлиять на психическое состояние человека, его работоспособность.

Необходимо отметить, во-первых, несмотря на то, что исследования взаимосвязей между освещением и психическим состоянием, работоспособностью человека активно выполнялись учеными достаточно давно, существуют современные данные об изменении психических процессов человека эпохи цифровизации (его психические процессы, состояния, свойства), что требует новых исследований, которых на данный момент не достаточно; во-вторых, изменение структуры трудовой деятельности, высокая ресурсозатратность профессиональных задач, требуют создания активизирующей или, наоборот, поддерживающей расслабляющей среды – в зависимости от задач и состояния работника, что может быть реализовано в адаптивной системе освещения с учетом состояния работников, их особенностей коммуникации в рабочем пространстве.

Заключение

Существующие АСО не позволяют учитывать такие важных факторы для адаптации к рабочим нагрузкам пользователей, как их психическое состояние, динамика в течении рабочего дня, индивидуальные предпочтения в зависимости от их личностных и индивидуально-типологических особенностей нервной системы; наличие механизмов обратной связи и воздействия, направленных на оптимизацию психического состояния, в частности на снижение уровня рабочего стресса субъектов в многопользовательском трудовом или учебном пространстве в процессе выполнения рабочих задач. Устранение данных ограничений возможно с помощью методов искусственного интеллекта – машинного обучения, компьютерного зрения, экспертных систем, автоматизированного мониторинга психических состояний пользователей, тестирований акустического и визуального каналов коммуникации, клавиатурного почерка. Анализ аудиоданных возможен на основе оценки интенсивности, скорости речи, частоты основного тона, голосовой гармонизации и выявления невербальных звуков (цоканье, вздохи, паузы и др.). Для оценки видеоданных можно использовать алгоритмы детектирования пользователей на изображении с последующим анализом невербальных характеристик (позы тела, движение). Для оценки клавиатурного почерка – сбор данных о нажатии клавиш и движения мыши (динамика ввода, скорость ввода и т. д.).

В качестве диагностических методик и показателей для оценки текущего психического состояния в целях проектирования АСО и ее адаптации к потребностям пользователей могут использоваться: опросник Ч. Д. Спилберга—Л. Ханина (личностная и ситуационная тревожность); шкалы оценки состояния (самочувствие, желание работать, эмоциональное состояние, уверенность в своих силах, оценка возможных неудач); шкала САН (самочувствие, активность, настроение); цветовой тест Люшера (нервно-психическое благополучие — аутогенная норма, вегетативная активность); тест визуально-ассоциативной самооценки маски (эмоциональное состояние, степень его выраженности) Н. П. Фетискина; схема оценки переутомления К. К. Платонова; умственная работоспособность Э. Крепелина, анализ данных клавиатурного почерка.

Данный набор средств мониторинга и оценки психического состояния позволит учесть комплекс показателей состояния пользователя с минимальными погрешностями достоверности результатов, поскольку он учитывает как объективные, так и субъективные показатели психической регуляции трудового процесса, самочувствия, работоспособности, мотивации и др.

В ходе анализа методов и средств разработанных адаптивных систем освещения были выявлены особенности и ограничения. На их основе был предложен и апробирован следующий набор методов по анализу психоэмоционального состояния группы пользователей:

- комплексная стратегия исследования с использованием психодиагностических показателей с последующей качественной и количественной интерпретацией результатов;
- для локализации пользователя в пространстве предлагается использовать 3D-реконструкцию помещения, в которую будет помещена модель, созданная при помощи MoCap-костюма с последующим созданием классификатора;
- для анализа психической составляющей аудиопотока предлагается использовать комплекс на основе специализированного языка программирования Csound;
- для задач распознавания психоэмоционального состояния на основе клавиатурного почерка предлагается вероятностно-статистический подход.
- исследования в области влияния освещения на психическое состояние, работоспособность и поведение субъектов труда позволят проектировать АСО и интегрировать подобные системы с адаптивными сценариями освещения в многопользовательские

пространства; адаптивные системы освещения будут создавать комфортную и безопасную световую среду не только в образовательных учреждениях, общественных и жилых пространствах, но и, в перспективе, в городском пространстве.

Литература

1. Счет по Крепелину. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Счёт_по_Крепелину (дата обращения: 20.05.2021).
2. Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008.
3. Водопьянова Н. Е., Гофман О. О., Жидких Т. М., Минеев В. С. Управление человеческими ресурсами в эпоху цифровизации: новые вызовы // Человек труда в цифровой экономике. Новые реалии и социальные вызовы / Под ред. В. Н. Мининой, Р. В. Карапетян, О. В. Вередюк. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2021.
4. Водопьянова Н. Е., Чесноков В. Б. Дискуссионные аспекты психологических свойств и состояний субъекта труда // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. Сер. «Педагогика. Психология. Социальная работа». 2016. № 2. С. 68–72.
5. Мой ориентир. Профориентационный портал для обучающихся Московской области. Методика «Самооценка психического состояния». URL: <http://мой-ориентир.рф/test-samoosenkapsikhicheskikh-sostoyaniy> (дата обращения: 20.05.2021).
6. Павлов Д., Иванов Д., Петров В. Энергоэффективное биодинамическое освещение для использования в научных и образовательных учреждениях // Вторая Балканская молодежная конференция по освещению (Balkan Light Junior). 2019. С. 1–4. doi: 10.1109/BLJ.2019.8883566.
7. Патент № 2017110407, 31.08.2015 «Способ управления осветительной системой, компьютерный программный продукт, носимое вычислительное устройство и набор осветительной системы» // Патент Нидерландов № 03.10.2018 Бюл. № 28 / Мейсон Джонатан Дэвид, Шрайби Санае и др.
8. Современные проблемы науки и образования // Science-education.ru: Некоторые аспекты диагностики личностных особенностей и кратковременных психических состояний учащихся Высшей школы. 2015. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=23557> (дата обращения: 20.05.2021).
9. Barkmann C., Wessolowski N., Schulte-Markwort M. Applicability and efficacy of variable light in schools // Physiology & Behavior. 2012. № 105 (3). P. 621–627. doi: 10.1016/j.physbeh.2011.09.020.

10. Barrett P., Davies F., Zhang Y., Barrett L. The impact of classroom design on pupils' learning: Final results of a holistic, multi-level analysis // *Building and Environment*. 2015. № 89. P. 118–133. doi: 10.1016/j.buildenv.2015.02.013.
11. Byun J., Hong I., Lee B., Park S. Intelligent household LED lighting system considering energy efficiency and user satisfaction // *IEEE Trans. Consum. Electron*. 2013. № 59. P. 70–76. doi: 10.1109/TCE.2013.6490243.
12. Chen Y., Sun Q. Artificial intelligent control for indoor lighting basing on person number in classroom // *Proceedings of the 2013 9th Asian Control Conference (ASCC)*. 2013. P. 1–4. doi: 10.1109/ASCC.2013.6606030.
13. Choi K., Suk H.-J. Dynamic lighting system for the learning environment: Performance of elementary students // *Opt. Express*. 2016. P. 907–916. doi: 10.1364/OE.24.00A907.
14. Berson D. M., Dunn F. A., Takao M. Phototransduction by retinal ganglion cells that set the circadian clock // *Science*. 2002. № 295. P. 1070–1073. doi: 10.1126/science.1067262.
15. Fabio B., Chiara B., Ornella L. R., Laura B., Simonetta F. Non Visual Effects of Light: An Overview and an Italian Experience // *Energy Procedia*. 2015. № 78. P. 723–728. doi: 10.1016/j.egypro.2015.11.080.
16. International Commission on Illumination Commission. Position statement on non-visual effects of light – recommending proper light at the proper time. 2nd edition // *Cie.co.at: CIE's Online Standards Store*. URL: <http://cie.co.at/publications/position-statement-non-visual-effects-light-recommending-proper-light-proper-time-2nd> (дата обращения: 12.11.20).
17. Kompier M. E., Smolders K. C. H. J., van Marken Lichtenbelt W. D., de Kort Y. A. W. Effects of light transitions on measures of alertness, arousal and comfort // *Physiology & Behavior*. 2020. № 223. P. 1–12. doi: 10.1016/j.physbeh.2020.112999.
18. Light and wellness: A circadian approach to lighting design // *Arup.com*: <https://www.arup.com/perspectives/circadian-approach-to-lighting-design> (дата обращения: 18.12.2020).
19. Munch M., Wirz-Justice A., Brown S., Kantermann T., Martin K., Stefani O., Vetter S. The role of daylight for humans: Gaps in current knowledge // *Clocks & Sleep*. 2020. № 2. P. 61–85. doi: 10.3390/clockssleep2010008.
20. Roslyakova S. V. Possibilities to integrate wearable biomonitring sensors into adaptive lighting systems // *IOP Conf. Ser.: Mater. Sci. Eng.* 2020. doi: 10.1088/1757-899X/944/1/012029.
21. Skene D., Duffy J., Czeisler C. Effect of light on human circadian physiology // *Sleep Med. Clin*. 2009. № 4 (2). P. 165–177. doi: 10.1016/j.jsmc.2009.01.004.

22. Smart Lighting Market // Smart Lighting Market by Offering (Hardware: Lights & Luminaires, Lighting Controls; Software and Services), Communication Technology (Wired and Wireless), Installation Type, End-use Application and Geography – Global Forecast to 2025. URL: <https://www.marketsandmarkets.com/Market-Reports/smart-lighting-market-985.html>.
23. Smolders K. C. H. J., de Kort Y. A. W. Bright light and mental fatigue: Effects on alertness, vitality, performance and physiological arousal // *Journal of Environmental Psychology*. 2014. № 39. P. 77–91. doi: 10.1016/j.jenvp.2013.12.010.
24. Wessolowski N., Koenig H., Schulte-Markwort M., Barkmann C. The effect of variable light on the fidgetiness and social behavior of pupils in school // *Journal of Environmental Psychology*. 2014. № 39. P. 101–108. doi: 10.1016/j.jenvp.2014.05.001.

On the issue of designing adaptive lighting systems taking into account the mental state of the subject of labor in a multi-user space

N. E. Vodopyanova¹, O. O. Basov², O. O. Gofman³, S. V. Roslyakova⁴, A. A. Lauseckina⁵, V. B. Chesnokov⁶

¹ St Petersburg State University, St Petersburg, Russia, vodop@mail.ru

² ITMO University, St Petersburg, Russia, oobasov@mail.ru

³ St Petersburg State University, St Petersburg, Russia, ms.gofman@mail.ru

⁴ ITMO University, St Petersburg, Russia, svetlana.roslyakova@itmo.ru

⁵ ITMO University, St Petersburg, Russia, nastasjalauseckina@mail.ru

⁶ St Petersburg State University, St Petersburg, Russia, l@vc10472.spb.edu

The relevance of the issues of designing adaptive lighting systems (ALS) in the workplace is determined by the fact that light has a significant impact on the mental states, well-being and efficiency of labor subjects, depending on many personal and situational factors. In the post-industrial era, a working specialist, especially in human–computer interaction, is forced to spend most of the time in artificial lighting conditions. Therefore the problem of developing adaptive lighting systems in office spaces is of particular importance for ensuring a comfortable working and studying conditions. The objectives of this study were:

- 1) to determine the influence of photometric characteristics of lighting on the dynamics of changes in the mental state of a person in a multi-user workspace;
- 2) determination of the methodological foundations of ASO with the possibility of collecting and subsequent processing of multimodal information about the environment and the psycho-emotional state of a person.

Thus, statistically significant patterns of the influence of the lighting mode on the mental state of employees and their mental performance were identified, which will be taken into account when designing adaptive lighting systems:

- 1) the 6100K 675 lux mode is resource-intensive for users; on the one hand, it contributes to improving the level of efficiency, on the other hand, lighting is subjectively unfavourable;
- 2) 5800 K 1060 lux mode-contributes to a high degree of activation in a short period of time, while users spend a significant amount of resources;
- 3) the lighting mode of 4000 K 300 lux is the optimal mode for the interval from 11 to 16 hours, the optimal condition of the subjects was noted;
- 4) 3500 K 325 lux mode – this mode requires additional research since there was both an increase in activity, mood and performance at lunchtime, and a decrease in indicators throughout the experiment;
- 5) mode 2700 K 275 lux-indicators of subjective assessment of lighting had a decrease in dynamics by the end of the working day and an increase in the level of efficiency in the afternoon.

The determinants that affect the condition of employees and their level of efficiency in various lighting modes are revealed. Recommendations are given for the subsequent design of the ALS.

Keywords: lighting, adaptive lighting systems, multi-user spaces, psycho-emotional state, the non-visual impact of lighting.

Профессиональные риски педагогической среды

Т. А. Жалагина, М. В. Лыса

*ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь, Россия,
zhalagina54@mail.ru, lysa.maria@yandex.ru*

Статья посвящена рассмотрению проблем профессиональных рисков, которые достаточно часто возникают в процессе профессиональной деятельности педагогов. Представлен материал по исследованию возможности выявления профессиональных рисков и определению факторов, влияющих на профессиональное здоровье педагога. Также предложены меры профилактики по снижению профессиональных педагогических рисков. В заключении говорится о том, что риски влияют на психическое и физическое здоровье, и в случае отсутствия мероприятий по минимизации возникновения рисков, качество и эффективность профессиональной деятельности учителей (педагогов) может значительно снизиться.

Ключевые слова: профессиональные риски, образование, профессиональная деятельность, педагог, модернизация образования.

Проблема социальных рисков на сегодняшний день является одной из самых актуальных как для человечества в целом, так и для науки, призванной исследовать условия предотвращения и минимизации последствий рисков. Особую роль среди социальных наук играет психология, так как занимается исследованием взаимодействия сознания личности с окружающей средой и реакцией на все происходящее (в том числе и на негативные, рискованные ситуации) с последующим отражением в деятельности. Знание психологических механизмов и закономерностей взаимодействия человека и окружающей среды с точки зрения возникновения рисков позволит прогнозировать и оценивать характер, направление и последствия изменений в системе «человек—среда». Это, в свою очередь, послужит основой для моделирования и создания оптимальных и комфортных усло-

вий деятельности субъекта труда – педагога, для выработки научно обоснованных социально-психологических, экономических, социальных, профессиональных (в нашем случае – педагогических) мероприятий, направленных на минимизацию влияния рисков на качество профессиональной деятельности и ее результат.

Существуют различные подходы к пониманию риска. В основном риск воспринимается как возможная опасность, потеря, неблагоприятие, неудача. В профессиональной деятельности понятие риска связано с ситуацией неопределенности, отсутствием возможности правильного выбора, альтернативы. Особенно ярко возможность появления социальных рисков затронуло нашу страну в период достаточно длительных экономических преобразований. В процессе социально-экономических трансформаций риски охватили все виды профессий, но наиболее ярко проявились в профессиях «человек–человек», к которым относится педагог и образовательная среда, в которой осуществляется его профессиональная деятельность. Проблема образовательной среды рассматривается многими авторами как наиболее важная. В. В. Рубцов определяет понятие образовательной среды в качестве общности, которая в связи со спецификой возраста характеризуется взаимодействием детей со взрослыми. Такие процессы как взаимопонимание, коммуникация, рефлексия также являются составными компонентами данного понятия. Важным является историко-культурный компонент, определяющий появление и развитие образовательной среды [4].

В настоящее время обществом предъявляются очень высокие требования к профессиональным и личным качествам педагога. Профессия педагога очень сильно отличается от других профессий, так как, с одной стороны, выполняет очень важную миссию – воспроизводство и трансляцию профессионального педагогического опыта. С другой стороны, это сопряжено с определенными проблемами – рисками. При условии создания в образовательной среде соответствующих благоприятных условий для решения задач, которые предъявляются педагогу как субъекту труда, можно предположить, что появятся возможности проявить соответствующие компетенции и способности в профессиональной сфере для достижения соответствующих целей. При наличии благоприятных мотивирующих условий труда педагог сможет выполнять в полной мере свои обязанности по той причине, что его внутреннее состояние – мотивация, физическое, психическое, социальное здоровье, соответствуют нормам труда.

Экономические и социальные изменения, происходящие в жизни российского общества на протяжении последних трех десятиле-

тий, оставляют свой след в сознании 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. Законы рынка, отдающие предпочтение новым видам мотивации, выдвигают на первый план тип людей с вполне определенными мотивами и ценностями, при этом доминирующей мотивацией все чаще становится мотивация достижения [5].

В процессе профессиональной деятельности педагог выполняет не только профессиональную и социальную роль. Он должен обладать специальными знаниями, которые в дальнейшем будет передавать своим ученикам. Педагогу так же необходимо следить за своим поведением, потому что он является образцом выполнения профессиональных и социальных норм. Профессия педагога является очень сложной, и ухудшение показателей как физического, так и психического здоровья учителя может сказаться на качестве профессиональной деятельности, поскольку формируются профессиональные деформации личности, которые снижают показатели труда [6]. Особое значение в этом процессе имеет такое важное психологическое понятие как «мотивация». Понимая, что движет человеком, побуждает его к действиям, к чему он стремится, выполняя определенные виды профессиональной деятельности, можно, в отличие от принуждения, требующего постоянного воздействия и контроля, построить эффективное управление человеческими ресурсами. В идеале все сотрудники школы (учебного заведения) должны стремиться выполнять свой труд наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения поставленных целей. При этом путь к успеху лежит через понимание мотивации. Только при наличии знания того, что движет человеком, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов постоянного развития субъектов труда, в нашем случае – педагогов, учителей. Для этого нужно знать, как возникают те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие с целью мотивирования субъектов труда.

На формирование профессии педагога как профессионала влияет достаточно много факторов: социальные, профессиональные, организационные. Примером может послужить 2020 год, который стал для всей страны наиболее напряженным и стрессовым. Пандемия и самоизоляция особенно остро повлияли на образовательную сферу – образовательные учреждения были закрыты на карантин, приходилось учиться в дистанционном формате – онлайн, что было не совсем привычно и не очень удобно. Многие педагоги и учащиеся переболели коронавирусом, длительное время находясь в режиме

самоизоляции. Это отрицательно сказалось как на качестве получаемых учениками знаний, так и на профессиональной деятельности и профессиональном здоровье учителей. Профессиональное здоровье педагога – залог эффективной работы современной школы, ее стратегическая цель, имеющая огромную значимость. Именно от учителя зависит положительная мотивация, психическое и физическое здоровье подрастающего поколения [1]. Ухудшение профессионального здоровья педагога связано, в первую очередь, с отрицательным влиянием разного рода рисков.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод, о том, что эффективность образования и психического развития, зависит от методов обучения и воспитания, содержания используемых средств обучения и т. д. Все это, в свою очередь, связано с психологическими закономерностями возрастного и индивидуального развития субъекта труда – педагога.

Вторым важным аспектом является то, каким образом педагоги, учителя в своей работе с детьми разного возраста акцентируют внимание на формировании у них интереса к окружающей жизни, интереса и умения учиться, способности к самостоятельному освоению знаний, потребности в активном отношении к той деятельности, в которую они включаются [2]. Следовательно, педагоги должны опираться не только на уже имеющиеся возможности, способности, умения детей, но и задавать перспективу их дальнейшего развития. Такая совместная деятельность является важной характеристикой образовательной среды.

Существует достаточно много видов социальных рисков образовательной среды, объединенных в различные классификации. О. Р. Веретина и О. Г. Пархоменко выделяют пять видов рисков в профессиональной деятельности: функциональный, финансовый, физический, психологический риск, а также риск прокрастинации [10]. Рассмотрим более подробно характеристики указанных видов. Функциональный риск связан с качеством образования, с неудовлетворением потребностей, которые определяют выбор и с невозможности решения проблем. Мотивация выбора учебной деятельности конкретного учебного заведения является внутренним фактором функционального риска. К числу ценностей (выгод) можно отнести как процесс образования, так и его результат в виде новых знаний, умений и навыков, а также документов, которые это подтверждают. Финансовый риск связан с потерей денежных средств. Для педагога, как и для любого работающего человека в любой деятельности, финансовый риск является стрессовой ситуацией. Соответственно, из-за этого может ухудшиться как физическое, так и психическое

здоровье. Физический риск связан с непосильной психологической и физической нагрузкой, что может произойти в процессе получения образования. В учебном заведении могут обучаться не только учащиеся школы, но и педагоги, которые повышают свою квалификацию, обучаясь на различных курсах. Соответственно, данный вид риска также может сказаться на психическом и физическом здоровье педагога, например, разлука с семьей, детьми, отставания по предмету и т.д. Психологический риск определяется как изменение представления о себе в худшую сторону, нанесение ущерба самооценности субъекта. На наш взгляд, данный вид риска является наиболее актуальным. В любой организации, в том числе, школе, может возникнуть конфликтная ситуация между педагогами и родителями, учениками, коллегами. Это, в свою очередь, очень сильно сказывается на самооценке преподавателя, его психологическом и физическом здоровье. Риск прокрастинации. Время и образование – два неразделимых понятия. Всем работникам образовательного учреждения необходимо знать, что время является единственным ресурсом, невозполняемым по своей природе. Следовательно, необходимо планировать свое время, выстраивать график работы, чтобы быть успешным.

В классификации рисков, которую предложила И. О. Леонова, современная школа рассматривается как объект высокого риска. Автор, опираясь на концепцию психологической безопасности, предлагает следующую классификацию психологических рисков, связанных с нарушениями в системе межличностных отношений участников образовательного процесса (педагоги, учащиеся и их родители). Первая группа рисков затрагивает такие нарушения, которые препятствуют признанию значимости образовательной среды, ее норм и ценностей, приводя к отрицательному отношению к школе и к стремлению ее покинуть. Вторая группа рисков включает в себя сложности по удовлетворению в образовательном процессе потребностей в личностно-доверительном общении: неблагоприятные взаимоотношения с одноклассниками, учителями; отсутствие возможности высказать свою точку зрения, сохранять личное достоинство, проявлять инициативу, активность; отсутствие учета личных проблем и затруднений. Все это приводит к возникновению различных конфликтов, в результате которых у педагога ухудшается психическое здоровье, наблюдается агрессия, ухудшаются отношения с коллегами, учениками. Третья группа – это риски психологического насилия: публичные оскорбления, унижения, принуждения, угрозы, недоброжелательные отношения учителей и одноклассников [8].

В работе М. А. Беляевой различаются четыре группы педагогических рисков. В первую группу включаются кадровые риски, связанные с соответствием/несоответствием компетенций педагога нормативным требованиям. Вторую группу составляют контингент-риски, связанные с количественными и качественными характеристиками обучающихся. Например, риском в школе может быть неуспеваемость и девиантное поведение подростков. Третью группу составляют процессуальные риски, сопровождают процесс обучения и воспитания. К этой группе относятся риски снижения качества образования. Преодоление этих рисков требует повышение инновационности профессиональной деятельности всех представителей системы образования, прежде всего, учителя. Четвертую группу составляют имидживые риски, связанные с общественным мнением об образовательном учреждении. Для школы – это показатель того, сколько учеников поступило в высшее учебное заведение. Показателем главной цели образования является трансляция культуры поколений. Данный показатель свидетельствует о качестве обучения, а также определяет будущее учащегося с точки зрения следующих ступеней образования [3].

В работе В. И. Зубкова предлагается различать три группы педагогических рисков в системе образования. Первую группу составляют риски, связанные с субъект-объектными характеристиками, например, индивидуальный и коллективный риск. Личный риск учителя или ученика будет индивидуальным, а класса или методического объединения учителей – коллективным. При этом можно выделить также виды рисков по субъекту риска, т. е. по тому, кто именно принимает рискованное решение и несет за него ответственность. В первую очередь, это педагогическое решение учителя. Групповым субъектом риска могут быть родители, которые, например, написали администрации школы какую-либо жалобу. Вторую группу составляют риски, связанные с условиями их возникновения (добровольный и недобровольный риск). Между добровольным и недобровольным риском не существует жестких границ. Так, человек, изначально рисковавший добровольно, впоследствии может приобрести потребности в преодолении риска, и поэтому будет рисковать уже вынужденно. Добровольный риск – это риск, на который человек идет сознательно, зная какой вред, либо ущерб причиняет себе. При этом у данного индивида есть выбор – идти на риск или не идти. Примерами такого добровольного риска могут быть: курение, употребление алкоголя, наркотиков, азартные игры. Третью группу составляют риски, связанные с содержанием педагогического процесса (риск действия и бездействия). К проявлением риска бездействия в системе «учи-

тель—ученик» относится конформистская позиция педагога, которая освобождает его от ответственности: с одной стороны, педагог не несет личной ответственности за решение коллектива, а с другой — защищается, если это необходимо, ссылаясь на это же решение. Педагогический конформизм означает приспособление педагога к уже существующему образцу поведения, нормам. Данный тип отношений приемлем, например, когда не совпадают мнения педагога и целого коллектива, и педагогу приходится подчиниться другим, чтобы в дальнейшем не возникали конфликты [11].

К ведущим факторам риска здоровья педагогов относят:

- высокое психоэмоциональное напряжение;
- необходимость переключать внимание на самые разнообразные виды деятельности;
- повышенные требования к вниманию, памяти;
- постоянную нагрузку на речевой аппарат;
- неудовлетворенность своей трудовой деятельностью;
- низкий уровень психологической культуры;
- индивидуальные психофизиологические свойства (например, слабая нервная система) и т. д. [1, 5, 7].

Указанные факторы могут стать причиной формирования профессиональной деформации личности и дезадаптации работников учебных заведений [6, 12]. Полное погружение в профессию, превышение часов трудового режима является причиной формирования профессиональной деформации личности педагога, отрицательно сказывающихся не только на качестве выполнения деятельности, но и на отношениях с людьми в жизненных ситуациях. Примерами могут служить отношения в семье, с друзьями и другие жизненные ситуации. В таких ситуациях педагогам трудно открывать для себя что-то новое, радоваться успехам (как своим, так и других людей), уделять время себе, иногда педагоги не могут контролировать свои поступки, действия.

По результатам анализа психолого-педагогической литературы, к педагогическим можно отнести следующие риски, объединенные в две группы:

1. Риски, возникающие при организации и реализации учебно-познавательного процесса — это высокие образовательные нагрузки, информационные перегрузки, неэффективные методы преподавания, сложные отношения с учащимися, коллегами и т. д.
2. Риски, связанные с участниками образовательного процесса. Данная группа рисков обусловлена особенностями профессио-

нальной деятельности в сфере образования: неудовлетворенность профессиональным статусом, нехватка полноценного отдыха, недостаток финансового стимулирования труда, страх из-за возможного сокращения рабочих мест и т. п.

С целью обеспечения сохранения здоровья и работоспособности учителей и педагогов необходимы меры профилактики по снижению возникновения рисков в профессиональной деятельности. Профилактические мероприятия будут служить своего рода мотиваторами эффективной профессиональной деятельности педагогов. Среди них можно выделить следующие:

- организация регулярных медицинских осмотров работников на предмет своевременного выявления проблем со здоровьем, обусловленных влиянием неблагоприятных факторов условий труда;
- обеспечение оптимального соотношения режимов труда и отдыха, позволяющих избежать перенапряжения сотрудников;
- организация мест отдыха и приема пищи, которые дают возможность восстановить силы и работоспособность в течение работы;
- нормализация условий труда и поддержание их в границах показателей, определенных разрешенными гигиеническими нормативами;
- организация работы по своевременному оказанию срочной медицинской помощи в случаях, требующих такого вмешательства и т. д. [2, 9].

Данные мотивирующие мероприятия могут быть полезны не только педагогам, но и представителям других профессий. Опытные руководители системы образования, безусловно, всегда сознавали, что необходимо стимулировать учителей и других сотрудников к хорошим показателям труда. Однако, чаще оценка строится по достаточности материального вознаграждения. Современные теории мотивации деятельности и использование их на практике доказывают, что далеко не всегда материальные стимулы побуждают трудиться усерднее. Истинные мотивы, которые заставляют отдавать работе максимум усилий, определить непросто в связи с их определенной сложностью. Проблема мотивации труда педагога, учителя обусловлена как его жизненными устремлениями, так и психологическими особенностями, уровнем профессиональной подготовки. Имея представление о способах мотивации педагогических работников, директора школ в состоянии значительно расширить свои возможности по привлечению квалифицированных кадров, ко-

торые способны справиться с задачами как текущего времени, так и будущего. Готовность учителя-педагога работать с полной отдачей в образовательной организации определяется наличием профессионально-важных и личностных качеств, соответствующей квалификации и, в большей степени, – мотивации, в которой задействованы потребности и мотивы [5].

В настоящее время имеется большое количество способов воздействия на мотивацию субъекта труда, причем диапазон их постоянно растет. Более того, необходимо иметь в виду, что тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к производительному труду, завтра может отрицательно повлиять на работоспособность данного субъекта труда. При наличии широкого спектра методов мотивации педагогов, учителей руководители школ на сегодняшний день имеют возможность самостоятельно выбирать, каким образом мотивировать и стимулировать людей. Если этот выбор сделан удачно, то можно говорить о правильной координации усилий педагогов и сотрудников для реализации цели, которая заключается в полном раскрытии их потенциала в процессе плодотворного труда.

Таким образом, появляется возможность преодоления и снижения педагогических и социальных рисков в профессиональной деятельности педагогов образовательного учреждения. Правильно сформированная мотивационная сфера педагога, его физическое и психическое здоровье могут рассматриваться как основополагающий фактор либо возникновения вполне мотивированных рисков, обеспечивающих успешное выполнение деятельности, либо снижения степени или преодоления рисков в процессе трудовой деятельности.

Заключение

Педагогический риск является сложным явлением, который связан с большим количеством факторов, влияющих на физическое и психическое здоровье педагогов и их работоспособность. Успешная деятельность педагога – это, прежде всего, умение анализировать свои проблемы, справляться с рисками, которые возникают в профессиональной деятельности. Таким образом, в случае минимизации различных проявлений рисков, возникает возможность повышения результативности и качества труда. Помимо этого, улучшается социально-психологический климат как в педагогическом, так и в учебном коллективе. У педагога возникает возможность качественно формировать соответствующие компетенции обучающихся.

Литература

1. Багнетова Е. А., Шарифуллина Е. Р. Профессиональные риски педагогической среды // *Фундаментальные исследования*. 2013. № 1 (1). С. 27–31.
2. Баева И. А. Сопровождение психологической безопасности учащихся в образовательной среде // *Вестник Челябинского государственного педагогического университета*. 2015. № 6. С. 135–141.
3. Беляева М. А. Риск как предмет научного анализа в педагогике и образовании // *Педагогическое образование в России*. 2014. № 11. С. 16–23.
4. Еремеев Б. А. Психологическая безопасность, устойчивость, психотравма: Сборник научных статей по материалам Первого международного форума. СПб.: Книжный дом, 2006. С. 101–103.
5. Жалагина Т. А. Психология мотивационного менеджмента вуза. Учебное пособие. Тверь, 2008.
6. Жалагина Т. А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности: учебное пособие. Ч. 2. Профессиональная деформация личности. Тверь: Тверской государственный университет, 2018.
7. Корытова Г. С., Закотнова Е. Ю. Психологическая безопасность и защищенность образовательной среды: факторы риска, угрозы и условия // *Вестник ТГПУ*. 2015. № 9 (162). С. 96–102.
8. Леонова О. И. Эффекты воздействия психологических рисков образовательной среды на эмоционально-аффективную сферу личности подростков // *Педагогическое образование в России*. 2013. № 4. С. 122–127.
9. OXRANABEZ. Снижение профессиональных рисков на предприятии. 2021. URL: <https://oxrana-bez.ru/stati/snizhenie-professionalnyh-riskov-na-predpriyatii>.
10. Рубцов В. В. Основы социально-генетической психологии: избранные психологически труды. Воронеж: НПО «Модэк»; М.: Институт практической психологии, 1996.
11. Хабибуллин Э. Р. Готовность к риску как фактор эффективной педагогической деятельности в ситуациях неопределенности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. М.: Психол. ин-т Рос. акад. образования, 2008.
12. Шахутова З. З. Риски в современном обществе и их влияние на систему образования // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2014. № S11. С. 46–50.

Risks of professional teaching environment

T. A. Zhalagina, M. V. Lysa

FGBOU VO “Tver state University”, Tver, Russia,
zhalagina54@mail.ru, lysa.maria@yandex.ru

This article is devoted to the consideration of the problems of professional risks that often arise in the process of professional activity of teachers. The article presents the material on the study of the possibility of identifying professional risks and determining the factors that affect the professional health of a teacher. Preventive measures to reduce professional pedagogical risks are also proposed. The conclusion states that risks affect mental and physical health, and in the absence of measures to minimize the occurrence of risks, the quality and effectiveness of professional activities of teachers can significantly decrease.

Keywords: professional risks, education, professional activity, teacher, modernization of education.

Формирование психологической школы в Ярославле: психология труда и трудового воспитания

В. А. Мазиллов, Ю. Н. Слепко

*Ярославский государственный педагогический университет
им. К. Д. Ушинского, г. Ярославль, Россия, v.mazilov@yspu.org, slepko@inbox.ru*

В статье реконструируется история зарождения и становления Ярославской психологической школы. Обсуждается организационный, теоретический, методологический, конкретно прикладной вклад В. С. Филатова в развитие психологической школы в Ярославле. Показано, что критическое восприятие научного наследия К. Д. Ушинского позволило В. С. Филатову заложить основы психологии в Ярославском государственном педагогическом институте. Утверждается, что особую роль в развитии Ярославской психологической школы сыграло возрождение психологии труда и исследований в области трудового воспитания в 1950-е гг. На этом фоне в педагогическом институте начинает активно формироваться коллектив кафедры психологии, внесший значительный вклад в последующее развитие отечественной психологии труда, инженерной психологии, исследование проблем трудового обучения и воспитания.

Ключевые слова: Ярославская психологическая школа, В. С. Филатов, методология, К. Д. Ушинский, психология труда, трудовое воспитание.

С 1 сентября 1946 года сорокашестилетний В. С. Филатов — будущий создатель ярославской психологической школы — начинает свою работу в Ярославле в Ярославском педагогическом институте. Он назначен заместителем директора института и заведующим кафедрой психологии. К этому времени В. С. Филатов накопил значительный опыт работы в различных педагогических вузах СССР (Краснодар, Ставрополь, Калинин, Соликамск) в качестве преподавателя, заве-

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 18-18-00157.

дующего кафедрой, заместителя директора института. В 1942–1944 гг. В. С. Филатов работал заведующим отделом пропаганды и агитации Кунцевского горкома ВКП(б) Московской области. В 1944–1946 гг. — директор областного института усовершенствования учителей и одновременно доцент Московского областного педагогического института. В 1941 году защитил диссертацию по развитию речи детей в ЛГПИ им. Герцена под руководством С. Л. Рубинштейна. В. С. Филатов, сменивший в тридцатые—первой половине сороковых много мест работы, имел «перед глазами» пример своего научного руководителя, сумевшего за десятилетие создать из кафедры психологии в Ленинградском педагогическом институте известный на весь СССР научный центр и создать в ЛГПИ настоящую научную школу. Честолюбивый В. С. Филатов хотел, как и его руководитель, создать научную школу. В 1946 году В. С. Филатов впервые задумывается о стратегии создания школы, хорошо понимая, что для ее создания необходим целый комплекс условий и длительная целенаправленная работа. Ярославль становится постоянным местом деятельности В. С. Филатова, вся его дальнейшая научная и организационная связаны с Ярославским государственным педагогическим институтом и развитием психологической науки на ярославской земле.

Первое условие, необходимое для решения обозначенных задач — сильная кафедра, квалифицированные преподаватели и сотрудники, оборудование для исследований, научная литература. Не откладывая, В. С. Филатов приступает к созданию «предварительных условий». Летом 1946 года он окончил Всесоюзные курсы преподавателей логики. Как мы увидим, факт, имеющий большое значение. С приходом В. С. Филатова кафедра психологии становится самостоятельной (до 1946 года существовала кафедра психологии и педагогики, созданная в 1936 году после постановления ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов» «на месте» упраздненной кафедры психологии и педологии). При кафедре открывается кабинет логики и психологии, в котором сосредоточивается психологическая литература, накапливается оборудование для проведения лабораторных занятий по психологии. По инициативе В. С. Филатова в институте открывается отделение логики и психологии, на котором готовили преподавателей этих дисциплин в средней школе. Напомним, что после войны какое-то время эти предметы преподавались в средней школе. Для интересующей нас темы важно подчеркнуть, что в Ярославле теперь появлялись выпускники, имеющие более глубокую психологическую подготовку, чем студенты чисто педагогических специальностей. Некоторые из них, как, например, Г. А. Мурашов и Н. П. Ерастов стали впоследствии членами кафедр

ры. С другой стороны, преподавание психологии на более высоком уровне потребовало повышения квалификации преподавателей и привлечения кадров из Москвы и Ленинграда. По воспоминаниям Г. А. Мурашова, «для ведения отдельных дисциплин приглашались преподаватели и сотрудники московских и ленинградских вузов и научных учреждений. Так историю психологии читал старший научный сотрудник Института психологии АПН М. Г. Ярошевский, историю логики – старший научный сотрудник Института философии АН СССР А. И. Рубин, практикум по экспериментальной психологии вел старший преподаватель ЯГПИ И. А. Васильев» [9, с. 33]. Нужно согласиться с оценкой Г. А. Мурашова: «Несмотря на все издержки, открытие отделения логики и психологии знаменовало новый этап в развитии психологического образования в стране, поскольку значительно расширилось число центров психологической подготовки, ранее ограниченное четырьмя городами – Москвой, Ленинградом, Тбилиси и Киевом» [9, с. 33].

Будучи первоклассным организатором, В. С. Филатов прекрасно понимает, что преподаватели кафедры должны быть объединены общей идеей. В этом отношении опыт организации кафедры С. Л. Рубинштейном в качестве примера для подражания не подходил, так как учитель был выдающимся ученым-методологом и в качестве базовой, объединяющей кафедру платформы использовал разработанную им самим методологию. Помог случай. В 1946 году Ярославскому педагогическому институту было присвоено имя великого педагога и психолога К. Д. Ушинского. В СССР началось издание собрания сочинений великого педагога и психолога. Сама жизнь подсказала... Выбор объединяющей платформы состоялся. В качестве таковой рассматривалась система К. Д. Ушинского. Уже в 1948 году В. С. Филатов публикует большую статью, посвященную анализу взглядов К. Д. Ушинского на проблему воли. Подчеркнем, что это работа выполнена на высоком уровне. Она убедительно свидетельствует, что В. С. Филатов является специалистом по истории психологии. Отметим, что обычно вклад ученого ограничивается общей психологией, психологией труда, социальной и педагогической психологией. Мы утверждаем, что В. С. Филатов еще и историк психологии. Как будет сказано ниже, с подходом Ушинского В. С. Филатов связывает особые надежды. Для педагогического института антропологический подход, развиваемый К. Д. Ушинским, может послужить основанием для развертывания научных исследований в области психологии. В. С. Филатов хорошо понимал, что для подготовки учителей требуется такая психология, которую можно использовать на практике.

К сожалению, в рамках настоящей статьи нет возможности проанализировать работу В. С. Филатова подробно (хотя это представляется и интересным, и полезным), поэтому остановимся только на некоторых моментах. В. С. Филатов подчеркивает, что, согласно Ушинскому, воспитатель должен стремиться узнать человека, каков он есть в действительности, со всеми его слабостями и во всем его величии. Филатов начинает с методологического анализа: «Ключом к единственно правильной и объективной оценке методологической концепции Ушинского как психолога может служить характеристика того пути, по которому шел Ушинский в своих исследованиях» [10, с. 75]. Анализируя идеи Ушинского, Филатов приходит к выводу, согласно которому «для психологической системы Ушинского характерно стремление познать и объяснить факты в соответствии с педагогической наукой и практикой воспитания и обучения» [10, с. 75]. Обсуждая очень актуальную для конца сороковых годов XX столетия тему о материализме и идеализме в учении Ушинского, Филатов делает мудрое заключение: «По существу, как нам кажется, было бы более правильным и плодотворным заниматься не рассуждениями о причислении Ушинского к тому или иному философскому лагерю, а объективно, в соответствии с задачами современной науки, вскрывать и разрабатывать прогрессивные стороны его психологической системы, одновременно также вскрывая и ее недостатки. Дело заключается в конечном счете не в классификации учения Ушинского, а в умелом, то есть критическом использовании его богатейшего педагогического наследства. Одно должно быть ясно при этом: Ушинский был великим искателем как в области философии, так и в области теории воспитания. Он ошибался, но искал, оступался, но шел вперед, заблуждался, но неуклонно стремился к истине — для своего времени он был великим просветителем и прогрессивным деятелем» [10, с. 77]. Не имея возможности дать полный анализ работы, обратим внимание на то, что Филатов подробно обсуждал новаторство Ушинского в трактовке души: не сознание составляет по Ушинскому сущность души, а «врожденное стремление к деятельности, к жизни, для которого и самое сознание служит только одним из средств» [10, с. 75]. Скажем только, что обычно исследователи-ушинковеды этот момент упускают.

Оценивая подход Ушинского, Филатов отмечает: «Величие Ушинского как педагога и психолога, смелого новатора в области науки, заключается в том, что он в своей педагогической системе блестяще осуществил принцип гармонического сочетания психологической теории с педагогической практикой» [10, с. 100]. Филатов заключает: «Ушинского можно смело назвать основоположником русской на-

учной (и особенно педагогической) психологии, стоящей на уровне русской передовой мысли того времени и на более высоком уровне, чем современная западноевропейская психология. «Говорить, что автор «Человека, как предмета воспитания» стоит на высоте западноевропейской науки – писал известный педагог и психолог Блонский – значит говорить об Ушинском слишком сдержанно, он стоял на самых крайних высотах ее, лицом обращенный на правильный путь грядущей педагогики» [10, с. 101]. Еще раз подчеркнем, что эта идея Ушинского, «принцип гармонического сочетания психологической теории с педагогической практикой» была положена в фундамент методологии ярославской школы.

Сам Филатов читал лекции по общей психологии и логике. Как отмечает Г. А. Мурашов, Филатов был хорошим лектором, умел просто и доступно объяснить самые сложные вопросы. Важно отметить, что, способствуя повышению квалификации преподавателей кафедры психологии, Филатов не забывал и о своем научном росте. Он хорошо понимал, что лидер-организатор должен иметь не только должность – формальный статус – но быть *ученым высшей квалификации*. Поэтому в октябре 1949 года В. С. Филатов поступает в докторантуру при секторе психологии Института философии АН СССР. Научным консультантом, как и ранее руководителем кандидатской диссертации, был С. Л. Рубинштейн. С ним Филатов был знаком еще по Одессе 1923 года, когда в мореходке слушал лекции будущего классика отечественной психологии. По окончании докторантуры в 1952 году В. С. Филатов защищает в Институте философии АН СССР докторскую диссертацию по философским вопросам характера и его формирования. В том же году получает звание профессора, а в феврале 1952 года возвращается в Ярославль в качестве директора института и заведующего кафедрой психологии.

В октябре 1954 года В. С. Филатов отправляется в длительную (по август 1956 года) командировку в Китай, где работает советником Министерства просвещения КНР по высшему образованию, оказывает помощь не только в развитии педагогических вузов Китая, но и, что особенно важно подчеркнуть, развертыванию научно-исследовательской работы и подготовке научно-педагогических кадров. За это время Филатов проделал значительную работу по передаче советского опыта по высшему педагогическому образованию и оказал активную практическую помощь в перестройке учебно-организационной и учебно-методической работы педвузов КНР. Не подлежит сомнению, что Филатов много сделал для развития высшей школы и науки в Китайской Народной Республике. Также несомненно, что сам Филатов, планируя и организуя учебно-мето-

дическую и научно-исследовательскую работу по психологии, философии и педагогике, приобрел бесценный опыт, который, как мы увидим, успешно использовал при создании ярославской психологической школы [8].

По возвращении из Китая в августе 1956 года В. С. Филатов снова назначается директором Ярославского государственного педагогического института и профессором кафедры психологии и педагогики (после отъезда Филатова в Китай кафедра психологии была снова соединена с кафедрой педагогики). В ноябре 1959 года кафедра психологии становится самостоятельной и в этом качестве существует до настоящего дня.

С 1956 года начинается целенаправленная работа В. С. Филатова по созданию ярославской школы. Есть основания считать, что ярославская школа именно создавалась ее руководителем, это не был стихийный процесс. Г. А. Мурашов отмечает: «Василий Степанович был талантливым организатором. Как уже отмечалось, с его именем связано создание стабильной современной кафедры психологии пединститута. До него непродолжительные периоды самостоятельного ее существования были связаны с приезжими психологами, работавшими по совместительству. И хотя среди них были серьезные ученые, в истории ярославской психологии их след несравним с филатовским в силу загруженности этих преподавателей по основному месту работы и эпизодичности пребывания в Ярославле» [9, с. 34]. Обратим внимание на то, что перед глазами Филатова был позитивный пример создания научной школы в 1930-е годы в Ленинградском педагогическом институте С. Л. Рубинштейном, его учителем. Различие лишь в том, что Рубинштейн создавал школу академической психологии, основывающуюся на идеях Маркса и сформулированном ученым на этой основе принципе единства сознания и деятельности, а Филатова интересовала психология, которую можно использовать в педагогической практике, поэтому фундаментом выбирается упомянутый принцип Ушинского «гармонического сочетания психологической теории с педагогической практикой».

По инициативе Филатова при кафедре открывается аспирантура (1949 год). По свидетельству Мурашова «подавляющее большинство выпускников (было более 50 аспирантов — В. М., Ю. С.) защитили кандидатские диссертации, а многие потом стали докторами наук и профессорами, заведующими кафедрами, деканами факультетов, ректорами вузов. С 1967 года по 1974 год Ученому совету института было дано право принимать защиту кандидатских диссертаций по психологии. Через этот совет прошли двести аспирантов и соискателей ряда вузов страны» [9, с. 34–35]. Тот же Мурашов

отмечает, что на кафедре у Филатова смена поколений происходит «в оптимальном варианте»: «С середины 50-х годов постепенно один за другим уходят психологи поколения, пережившего годы революции и гражданской войны, коллективизации и репрессий 30-х годов, бесконечно тянувшиеся годы Отечественной войны, варварское вмешательство в психологическую науку. Первой из послевоенного поколения психологов на кафедре появилась в 1958 году М. М. Рыбакова. За ней пришли: в 1963 г. — В. В. Карпов, в 1964 — Г. А. Мурашов, в 1965 — А. В. Филиппов, в 1966 г. — Н. П. Ерастов, в 1967 г. — В. В. Новиков, в 1968 — В. Д. Шадриков, в 1969 г. — Ю. К. Корнилов» [9, с. 35–36]. «С их приходом произошел не только количественный рост психологов, но и существенные качественные сдвиги в уровне квалификации. Это связано в первую очередь с оформлением собственного научного направления, на долгие годы определившего область научных исследований в психологии. 1960-е годы вообще отмечены быстрым развитием целого ряда направлений в возрастной и педагогической психологии, постепенно начинающих занимать все более важное место в учебных планах пединститутов. Восстанавливается в правах социальная психология, но бесспорным лидером тех лет становятся инженерная психология и психология труда. Поэтому проблемы психологии труда, трудового обучения и воспитания, ставшие во главу угла кафедральных исследований, были весьма актуальны и современны» [9, с. 35–36]. Не останавливаясь подробно, обратим внимание на происходящие на кафедре изменения: приток молодых и энергичных сотрудников и успешная работа аспирантуры.

Однако во второй половине 1950-х происходит существенная корректировка базовой платформы, на которой будет активно формироваться научная школа в Ярославском педагогическом институте. Первоначально базовую платформу, как было показано, составлял антропологический подход, основы которого были заложены еще К. Д. Ушинским. Применительно к деятельности учителя и задачам его подготовки подход был переосмыслен и конкретизирован лидером школы В. С. Филатовым [10 и др.]. В том же сборнике 1948 года имеется статья старейшего доцента кафедры И. М. Цветкова (работал на кафедре с 1935 года), посвященная воспитанию трудолюбия у детей (по Ушинскому) [11]. Фактически все преподаватели кафедры имели публикации по психологическим взглядам Ушинского на изучаемый тем или иным сотрудником предмет (В. С. Филатов, И. М. Цветков, В. В. Карпов, Н. П. Воронин, Ю. П. Вавилов, Н. П. Ерастов, Г. А. Мурашов, А. Г. Поддубный и др.). Поэтому первоначальной платформой была практико-ориентированная методология и психология Ушинского. Для первичной консолидации кафедрального

коллектива идей педагогической антропологии К. Д. Ушинского было вполне достаточно. Однако, для того, чтобы мобилизовать коллектив на решение актуальных задач, идей великого педагога и психолога было недостаточно. Сам Филатов был убежденным членом КПСС, чутко реагирующим на партийные и государственные решения. Поэтому новая платформа складывается на путях возрождения психологии труда, трудового воспитания и обучения. Поясним данную мысль подробнее.

После упоминавшегося в настоящей статье известного постановления ЦК ВКП(б) от 4 июля 1936 г. «О педологических извращениях в системе Наркомпросов» исследования в области педологии, психотехники и др. были фактически прекращены. И лишь в 1950-е гг. начинается постепенное возрождение исследований уже в области психологии труда. Хорошо известна вышедшая в 1956 г. в журнале «Коммунист» передовая статья «Крепить связь психологической науки с практикой» [3]. В ней признавалась острая необходимость привлечения психологов к решению актуальных задач практики, решению проблем организации и повышения производительности труда, школьного обучения и воспитания и др. В 1957 г. в Институте психологии АПН РСФСР прошло совещание по психологии труда, на котором А. Н. Леонтьев, «подчеркнув важность психологии труда для решения народнохозяйственных вопросов, правильной постановки профессионального обучения и политехнизации обучения в общеобразовательной школе, в то же время отметил отставание этой области психологии. Слабо разрабатываются вопросы так называемой „инженерной психологии“, отсутствует работа по профориентации и т. д. Вместе с тем марксистско-ленинская методология и успехи общей психологии и физиологии представляют собой надежную базу для развития психологии труда» [5, с. 165]. Одним из важнейших результатов совещания 1957 г. была инициация создания сети научно-исследовательских лабораторий в Москве, Ленинграде, Харькове, Киеве, Тбилиси.

В контексте происходивших в 1950-е гг. процессов, институционализировавших возрождение психологии труда, важным является формирование государственного заказа на сближение психологической науки и потребностей практики промышленного производства. Важнейшая роль здесь отводилась педагогическим институтам, работа которых по взаимодействию с школой в 1958 г. стала регулироваться Законом СССР от 24.12.1958 «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР». Ключевой идеей закона стало интенсивное развитие политехнизации подготовки как самих школьников, так и студен-

тов педагогических институтов — будущих учителей. Работа учителя должна была быть направлена на развитие умений учащихся работать со станками и другой сложной техникой, связывание учения молодежи с трудом, воспитание нового человека, в котором гармонично сочетаются духовное богатство, моральная чистота и физическое совершенство. Изменения касались и организации образовательной, воспитательной, научной деятельности институтов: требовалось приближение высшей школы к жизни, к производству, повышение теоретического уровня подготовки специалистов в соответствии с новейшими достижениями науки и техники; высшая школа должна была выполнять научно-исследовательские работы, способствующие решению задач коммунистического строительства; должна была повыситься роль вузов в проведении научных исследований, имеющих высокий теоретический уровень и важное значение для развития народного хозяйства, науки и культуры.

Помимо прочего, вслед за созданием в СССР научно-исследовательских лабораторий при вузах так же должны были быть созданы научно-исследовательские институты, лаборатории, расширена и укреплена материально-техническая база; лаборатории должны были быть оснащены электронными машинами, ускорителями и другим новейшим оборудованием.

Включение Ярославского педагогического института в процесс возрождения психологии труда в России началось со стороны необходимости политехнизации школы и включения ярославских психологов в разработку проблем психологии трудового обучения и воспитания. И здесь В. С. Филатов проявил талант организатора. В 1958 г. под его председательством состоялся Ученый совет института, на котором обсуждались вопросы перестройки школы в связи с идеями политехнизации обучения. В декабре 1961 г. на базе ЯГПИ совместно с Московским отделением Общества психологов, Министерством просвещения РСФСР и Институтом психологии АПН РСФСР прошло совещание по психологии труда, трудового обучения и воспитания. Это совещание можно считать первой в истории последовавших далее межвузовских научных конференций, проводившихся в ЯГПИ и посвященных вопросам психологии труда, трудового обучения и воспитания.

Важным этапом институционализации этих процессов стало создание в 1964 г. на базе Ярославского педагогического института проблемной лаборатории психологии труда, трудового обучения и воспитания, первым заведующим которой был А. В. Филиппов, доктор психологических наук, профессор, длительное время возглавлявший кафедру социологии и психологии управления в Московском

институте управления им. Серго Орджоникидзе. Как следствие этих событий, начинается активное развитие научно-исследовательской работы кафедры психологии, центром внимания которой становятся вопросы психологии труда, трудового обучения и воспитания. «Кафедра становится межвузовским центром психологии и приобретает заслуженный авторитет в этой области... Начиная с 1963 года каждые последующие два—три года здесь состоялись межвузовские, а по существу Всесоюзные и даже международные конференции по проблемам психологии труда, трудового обучения и воспитания. Раз от разу эти конференции становились все более представительными и популярными. В них принимали участие многие ведущие психологи страны: Б. Ф. Ломов, Н. Ф. Добрынин, К. К. Платонов, Е. А. Климов, Д. А. Ошанин, Е. И. Игнатъев, Н. Ф. Талызина, А. В. Петровский, Е. В. Шорохова и многие другие ученые, психологи из Венгрии и Чехословакии» [9, с. 37]. Как очевидец и участник событий пишет об этом Г. А. Мурашов: «Запомнилась атмосфера всеобщей увлеченности делом. Уже в 7—8 часов утра начинались работы в лабораториях и мастерских кафедры, продолжавшиеся до позднего вечера. Создавались экспериментальные стенды и приборы, шел постоянный приток новых аспирантов, ежегодно защищались диссертации. Бесспорными лидерами в организации хозяйственных исследований были А. В. Филиппов и В. Д. Шадриков. За ними тянулись другие молодые сотрудники» [9, с. 37].

Важным представляется наблюдение Г. А. Мурашова, непосредственного участника и внимательного наблюдателя событий, работу которого мы неоднократно цитировали: «Целеустремленность, огромное трудолюбие и увлеченность позволили многим начинающим психологам, не имевшим базового психологического образования в короткий срок стать квалифицированными профессионалами. Особенно вспоминается дух доброжелательности и взаимопомощи. Практически в каждой диссертации, защищенной в те годы, была частица труда коллег диссертанта В советской психологии, долгие годы излишне абстрагированной, умозрительной и „зафилософствованной“ происходили живительные перемены. Это служило поводом для азартных жарких дискуссий и споров, когда подвергались сомнению устоявшиеся концепции и авторитеты» [9, с. 37].

Скажем еще несколько слов о лаборатории, которая уже упоминалась в настоящем тексте. В 1964 г. в Ярославском педагогическом институте создается головная для Министерства просвещения РСФСР лаборатория психологии труда, трудового обучения и воспитания. Понятно, что разработки в этих областях происходили не в русле академической психологии, поскольку были ориентированы на решение

практических вопросов. Первым заведующим лабораторией, как упоминалось, стал Альберт Владимирович Филиппов, впоследствии переехавший в Москву и ставший известным в нашей стране психологом. Открытие же ее было подготовлено исследованиями Виктора Васильевича Карпова по сигнальному программированию. Трудовое обучение и воспитание, реализуемое при участии ярославских психологов в школах города и области, также способствовало росту авторитета психологии и среди педагогов, и среди администрации школ, и среди руководства системой народного образования в регионе. Избранное направление работы в области психологии труда и инженерной психологии, создание необходимой экспериментальной базы, послужило основой для исследований, проведенных позднее на кафедре ее многочисленными сотрудниками и аспирантами. Наличие коллектива лаборатории сделало возможным осуществление еще одного направления работы, приближавшего научные исследования в области психологии к практике. Речь идет о так называемых хозяйственных исследованиях [2].

С 1966 г. такие исследования на кафедре психологии проводились по договору с Научно-исследовательским институтом шинной промышленности (НИИШП), поскольку в Ярославле располагался ведущий в СССР Ярославский шинный завод и город был одним из центров шинного производства в стране. География хозяйственных исследований неуклонно расширялась, вместе с ее расширением увеличивался и исследовательский потенциал Ярославской психологической школы, созданной на кафедре психологии ЯГПИ к середине 1960-х профессором В. С. Филатовым и его единомышленниками. Исследования проводились на фабрике технических тканей «Красный Перекоп», в системе нефтехима и автопрома, завода асбесто-технических изделий, «Резинотехнике» и т. д. Не случайно эта научная школа приобрела известность в первую очередь как соединяющая научность психологических концепций с близостью к практике. С 1966 г. начинается практика проведения на ярославской земле научно-практических конференций (уже Всесоюзных по своему статусу — В. М., Ю. С.) [2]. «В первую очередь, это Всесоюзная конференция «Научная организация труда и управления» (1966 г.), организованная и проведенная в одном из крупных центров оборонной промышленности СССР — в г. Рыбинске [2]. Важно и то, что ее организацию и проведение непосредственно курировал ярославский областной комитет КПСС, а открывал ее и вел пленарное заседание тогдашний первый секретарь Обкома — Ф. И. Лощенков» [1, с. 146].

В 1970 году начинается новый этап развития ярославской психологической школы. «В 1968 году уезжает в Москву А. В. Филиппов.

В 1970 В. С. Филатов, В. В. Новиков, М. М. Князев и В. Д. Шадриков переходят в создаваемый Ярославский государственный университет (и по существу являются основателями нового факультета психологии). В 1971 к ним присоединяется Ю. К. Корнилов, в 1974 — Н. П. Ерастов» [9, с. 38]. К 1970 году школа уже несомненно существует. Обо всем выше было сказано, приводились свидетельства очевидцев и современников. В пояснении нуждается, очевидно, тезис о базовой платформе. Последующий анализ показал, что К. Д. Ушинского можно считать создателем практико-ориентированной психологии [6, 7]. И еще о базовой платформе. Теоретически возможны два варианта: либо берется общая платформа (как мы видели с антропологическим подходом Ушинского), либо лидер школы проводит объединение на распространении влияния своей собственной теории на всю школу. Второй вариант чреват многими последствиями: прекрасной иллюстрацией является психоанализ, когда любое отклонение от базового учения последователями расценивалось лидером как «посягательство на основы» и жестко пресекалось. О долговечности школы в данном случае говорить не приходится. Требуется большая мудрость лидера, чтобы не пойти по наиболее простому варианту, и таковая несомненно была у Филатова, что, на наш взгляд, и обеспечило жизнеспособность школы. Хотелось бы это подчеркнуть: не чрезмерная научная скромность, а именно мудрость и желание создать дееспособную школу. Еще раз процитируем статью Мурашова: «Чем дальше уходит время, тем больше осознаешь роль Василия Степановича Филатова в становлении местных психологических кадров. Строго говоря, он не был уж очень крупным ученым, хотя и многое сделал для становления, например, социальной психологии. Его талант в другом — в умении найти, отобрать и сплотить людей, заставить их плодотворно трудиться, создать для этого необходимые условия» [9, с. 35].

Это действительно стало «визитной карточкой» ярославской школы — сочетание научности и практической ориентированности*. В этом отношении прав А. В. Карпов, когда отмечает, что Филатов вначале возражал против того, чтобы кафедра занималась и вопросами психологии труда, поскольку изначально практическая ориентированность шла от К. Д. Ушинского. И конечно, как мудрый человек, Филатов очень скоро оценил перспективы возрождающейся в стране после разгрома в тридцатые годы психологии труда и «пробил» организацию лаборатории по этой проблематике.

* Обратим внимание, что в настоящей статье речь идет только о ранних этапах формирования и развития ярославской психологической научной школы.

Вопрос о том, что считать критериями возникновения школы, несомненно важен. В другом месте мы обязательно вернемся к такому обсуждению. Несомненно, что в каждом конкретном случае необходимо учитывать контекст возникновения той или иной научной школы. Здесь, вероятно, достаточно сформулировать следующие соображения. Всего скорее, на роль критериев могут претендовать какие-то из ниже приведенных: общая для школы исследовательская проблематика, пространственно-временное единство, принципы, характеризующие исследовательский подход в данной школе, наличие разных поколений ученых в школе, организационные условия (наличие кафедры или лаборатории, института), открытие аспирантуры и решение проблемы воспроизводства научных и преподавательских кадров, проведение научных конференций, издательская деятельность, отражающая продукцию школы, признание достижений школы коллегами и научным сообществом. Завершая обсуждение формальных признаков научной школы, кратко остановимся на одном аспекте. Категория «советская психология» достаточно сложна, может иметь весьма различный смысл и даже, как ни удивительно, различные хронологические рамки. Обсуждать эту проблему в целом в рамках статьи, имеющей ограниченный объем, нецелесообразно, поэтому остановимся на более частном вопросе. Иногда формулируется тезис, что в советской психологии существовала единая советская психология. В качестве главного фактора, обеспечивающего единство, называется единая философская методология марксизма-ленинизма и общность подхода к трактовке предмета науки, выражающаяся и воплощающаяся в комплексе методологических принципов. Конечно, некоторые основания для формулирования такой позиции есть, но представляется, что есть и специфика. В рамках советской психологии могут быть выделены значимые различия в разработке тех или иных проблем и предметных полей науки, в формулировке собственно психологических, методологических и методических подходов, реализующихся в тех или иных учреждениях и/или регионах. Поэтому право на существование в истории отечественной психологии советского периода это понятие, несомненно, имеет. Понятие научной школы в науковедении и философии науки распространено достаточно широко. Это никоим образом не удивительно, так как сам феномен существования научных школ очевиден. Весьма распространены научные школы в психологии, история психологии изобилует примерами различных научных школ. Существует серьезная научная литература по данной проблематике [12].

Феномен научной школы интуитивно хорошо понятен, так как предполагает два очевидных элемента: комплекс идей, составляющих

ядро содержания данной школы, выражающих специфику научно-го подхода данной школы; круг лиц, разделяющих эти идеи, то есть собственно коллектив исследователей. Есть и более развернутые определения научной школы. Согласно С. А. Лебедеву, школа представляет собой коллектив исследователей, удовлетворяющий следующим критериям: наличие научного лидера, конструктора новой исследовательской программы; наличие «учеников», последователей, приверженцев созданной лидером научно-исследовательской программы (объединенных либо в формальную научную группу, либо в «невидимый» колледж); воспроизводство нескольких поколений (не менее трех) приверженцев данной программы; эффективность программы, подтвержденная деятельностью ее приверженцев, в условиях резко возросшей динамики современных научных коммуникаций [4].

Вместе с тем стоит отметить, что понятие «научная школа» неизбежно «размывается», поскольку включается в различные контексты. Поскольку речь может идти о национальной научной школе, школе в масштабах региона, школе в рамках университета или иного научного или учебного заведения, авторской научной школе и т. д. и т. п., становится ясно, что критерии в этих случаях становятся достаточно специфическими. Обратим внимание на то, что сам феномен научной школы своей значимости и определенности никоим образом не утрачивает. Не вдаваясь в дискуссии, отметим, что критерий наличия минимум трех поколений приверженцев данной школы выражает, по-видимому, скорее жизнеспособность школы. Вполне можно представить себе такую школу, которая будет очень эффективной в решении научных проблем, но достаточно эфемерной. И, вообще говоря, прав был великий поэт: мы вольны иногда манкировать и родством, и скучным соседством, если есть перспектива получения «блаженного наследства». В этом случае возможен перерыв постепенности: можно быть современным наследником и продолжателем, скажем, Платона без посредничества представителей минувших поколений. Да и про незримый колледж забывать не будем.

Возвращаясь к ярославской психологической школе, отметим, что «поколенческий» критерий по ярославской психологической школе перекрывается с лихвой: если считать «от В. С. Филатова», можно констатировать наличие уже четырех поколений ученых.

Литература

1. Карпов А. А. История факультета психологии Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова // Ярославский психологический вестник. 2020. № 3 (48). С. 143–155.

2. Карпов В. В. Научная организация труда и промышленная психология // А. В. Карпов. Хрестоматия по общей и прикладной психологии: учебное пособие. Ярославль: ЯРО РПО, 2001. С. 13–17.
3. Крепить связь психологической науки с практикой // Коммунист. 1956. № 4. С. 87–93.
4. Лебедев С. А. Философия науки: Краткая энциклопедия. М.: Академический проект, 2008.
5. Лисина М. И. Совещание по психологии труда // Вопросы психологии. 1957. № 3. С. 165–172.
6. Мазиллов В. А. Создатель парадигмы практической психологии: непонятый проект К. Д. Ушинского // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2014. № 1 (27). С. 13–24.
7. Мазиллов В. А. Проект практической психологии К. Д. Ушинского // Человек. 2015. № 6. С. 107–117.
8. Мазиллов В. А. Психология на ярославской земле: первые шаги становление // Факультет психологии Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. К 50-летию юбилею факультета психологии / Отв. ред. А. А. Карпов. Ярославль: Филлигрань, 2020. С. 52–87.
9. Мурашов Г. А. Из истории Ярославской психологии // Психологический пульс Ярославля / Под ред. В. В. Новикова. М.–Ярославль: МАПН, 1998. С. 21–47.
10. Филатов В. С. Учение Ушинского о воле и ее воспитании // Ученые записки. Педагогика и психология. Ярославль: ЯГПИ, 1948. Вып. 13 (23). С. 75–101.
11. Цветков И. М. Воспитание трудолюбия у детей (по Ушинскому) // Ученые записки. Педагогика и психология. Ярославль: ЯГПИ, 1948. Вып. 13 (23). С. 105–129.
12. Школы в науке / Отв. ред. С. Р. Микулинский. М.: Наука, 1977.

Formation of psychological school in Yaroslavl: psychology of labor and labor education

V. A. Mazilov, Iu. N. Slepko

Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky,
Yaroslavl, Russia, v. mazilov@yspu.org, slepko@inbox.ru

The article reconstructs the history of the origin and formation of the Yaroslavl psychological school. The organizational, theoretical, methodological, specifically applied contribution of V. S. Filatov in the development of the psychological school in Yaroslavl. It is shown that the critical perception of the scientific heritage of K. D. Ushinsky allowed V. S. Filatov to lay the foun-

dations of psychology at the Yaroslavl State Pedagogical Institute. It is argued that the revival of labor psychology and research in the field of labor education in the 1950s played a special role in the development of the Yaroslavl psychological school. Against this background, the staff of the Department of Psychology begins to actively form at the pedagogical institute, which has made a significant contribution to the subsequent development of domestic labor psychology, engineering psychology, research into the problems of labor training and education.

Keywords: Yaroslavl psychology school, V. S. Filatov, methodology, K. D. Ushinsky, labor psychology, labor education.

Проблемы юзабилити личных кабинетов пользователей систем мобильной связи

С. Ф. Сергеев¹, П. С. Калинин², Е. А. Рогова³

*¹ Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, ssfpost@mail.ru*

*² Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, pashkalini2000@ya.ru*

*³ Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, lalagvanan@gmail.com*

Статья посвящена практическому юзабилити-исследованию кабинетов пользователей абонентов ведущих компаний мобильной связи РФ. Рассмотрены функционально-тематические и пользовательские свойства приложений для мобильных устройств, реализующих личные кабинеты пользователей. Проведено сравнение функциональных возможностей приложений с точки зрения реализации базовых и дополнительных операций, выполняемых при пользовании системой мобильной связи. Использовались оценки приложений, полученные из магазинов приложений и отзывов пользователей в Интернете. Проведен анализ пользовательских свойств (юзабилити) каждого из исследуемых приложений.

Ключевые слова: юзабилити, юзабилити-оценка, пользовательские свойства, интерфейсы мобильных приложений, мобильная связь.

Введение

Рынок мобильных приложений — один из самых быстрорастущих в мире. Ежедневно магазины приложений пополняются тысячами новых приложений, включающих мобильные игры, промо-приложения, контентные сервисы и социальные сети, системы навигации и другие, в том числе приложения в виде личных кабинетов для управления различными видами услуг [7]. Несмотря на массовый харак-

тер данных продуктов приходится признать, что их разработчики обращают недостаточное внимание к особенностям человеческого восприятия и работы психических механизмов в процессе использования цифровых устройств в связи с чем не могут привлечь большие аудитории пользователей.

Хорошее юзабилити является ключевым фактором успеха мобильных приложений. Однако исследования в этой сфере на сегодняшний день излишне фрагментированы и непоследовательны. Наблюдается рост количества и сложности мобильных приложений, которые становятся стандартом для медиапотребления, предоставления различных услуг (розничной торговли, виртуального обучения, социальных сетей) [20]. Для сохранения и тиражирования положительного пользовательского опыта, необходимо на всех этапах разработки мобильного контента проводить юзабилити-исследования и контроль [7]. Это не всегда удается, поэтому даже самые крупные игроки в сфере разработки массовых продуктов, (телекоммуникации, госуправление и др.) совершают ошибки [19].

Работы в области разработки личных кабинетов мобильных систем

Разработка первых подобных изолированных в отдельное приложение систем на российском рынке проводилась с 2011 года, когда появился коммуникатор «Инфовик» для предоставления информационно-справочных, сервисных и консультационных услуг в личных кабинетах абонентов операторов связи в цифровом формате [1]. В качестве преимуществ авторы продукта отмечают удобный, быстрый способ получения достоверной информации и расширенный пакет услуг от оператора связи, которые получают абоненты благодаря личному кабинету. При этом у операторов связи появляется возможность привлечь новых абонентов и увеличить выручку от предоставления дополнительных видов услуг без лишних финансовых вложений [1, с. 60]. Среди серьезных зарубежных исследований юзабилити мобильных приложений и разработок на их основе можно отметить работы [10–20].

Ситуация на российском рынке телекоммуникаций

За тридцать лет с момента зарождения рынок сотовой связи в России успел достичь стадии перенасыщения, поэтому в последние годы сотовые операторы заняты поиском новых источников роста. Пандемия COVID-19 ускорила данный процесс, в период локдауна не-

обходимо было обеспечивать возросшие потребности в дистанционном сервисе. Единственным вариантом стало предоставление услуг посредством личного онлайн-кабинета. В последние годы крупнейшие операторы связи регулярно теряют абонентов. Среди операторов «большой тройки» по итогам 2020 года наблюдается снижение числа абонентов – у «Мегафона» 6%, у «МТС» – на 1%, у «Билайна» – на 9%. Применение эргономических принципов организации интерфейсов личных кабинетов при реинжиниринге бизнес-процессов компании на основе ERP (Enterprise Resource Planning System) технологии помогает в привлечении новых клиентов, оптимизации рекламных расходов, эффективном использовании персонала, в уменьшении времени обслуживания и ускорении сервисных операций. Всё это позволяет повысить финансовые показатели деятельности [3]. Рассмотрим эргономическую составляющую мобильных приложений личных кабинетов основных операторов связи («Мегафон», «МТС», «Yota», «Билайн») через которые происходит взаимодействие абонентов с поставщиком услуг.

Юзабилити-анализ приложений личных кабинетов операторов сотовой связи

Рассмотрим функциональность мобильных приложений личных кабинетов пользователей ведущих систем мобильной сотовой связи, учитывая принципы и практику юзабилити мобильных приложений [2, 4, 7–9].

В таблице 1 представлен список функций, реализуемых в мобильных приложениях личных кабинетов пользователей систем мобильной связи. Во всех приложениях присутствует набор основных функций. Многие сервисы похожи и отличаются лишь способами реализации интерфейсов. Однако в приложениях мобильных операторов Yota и МТС доступно также некоторое количество уникальных функций и возможностей, которых нет у их конкурентов. Так, только в мобильном личном кабинете Yota есть счетчик времени до следующего списания средств по тарифу (рисунок 1, слева, внизу «Следующее списание через 23 часа»), возможность создать свой тариф с любым количеством минут, гигабайт и безлимитных приложений, готовые предложения по изменению тарифного плана и добавлению опций. Также пользователям Yota доступна уникальная возможность изменить свой номер телефона, как бесплатно, так и за дополнительную плату (рисунок 1, справа).

В мобильном приложении «Мой МТС» доступен вход в личные кабинеты различных направлений компании – Интернет, ТВ, мо-

Таблица 1

Функциональность мобильных приложений личных кабинетов пользователя систем мобильной связи

№ п/п	Функции	Операторы			
		МТС	Билайн	Мегафон	Yota
1	Проверка баланса	Да	Да	Да	Да
2	Пополнение баланса	Да	Да	Да	Да
3	Перевод средств		Да	Да	Да
4	Счетчик времени до следующего списания средств по тарифу				Да
5	Дата следующего списания		Да	Да	Да
6	Текущий номер телефона	Да	Да	Да	Да
7	С какой карты списываются средства				Да
8	Выбор безлимитных приложений			Да	Да
9	Возможность создать свой тариф				Да
10	Текущий тарифный план	Да	Да	Да	Да
11	Остатки по тарифному плану	Да	Да	Да	Да
12	Возможность модифицировать текущий тарифный план с помощью опций	Да	Да	Да	Да
13	Возможность сменить тарифный план		Да	Да	Да
14	Готовые предложения по изменению тарифного плана, добавлению опций				Да
15	FAQ		Да	Да	Да
16	Возможность изменить номер телефона				Да

Продолжение таблицы 1

№ п/п	Функции	Операторы			
		МТС	Билайн	МегаФон	Yota
17	Возможность добавить сообщение при переводе средств				Да
18	Кэшбек при покупках в интернете	Да	Да		Да
19	Акции совместно с другими компаниями	Да	Да	Да	Да
20	История денежных операций	Да	Да	Да	Да
21	Лимит средств (средств, которые можно тратить сверх текущего баланса)		Да	Да	
22	Подробности о тратах за периоды	Да	Да	Да	
23	Возможность заказать сим-карту	Да	Да	Да	Да
24	Цифровая банковская карта		Да	Да	
25	Оплата иных платежей (интернет, ЖКХ и т.д.)		Да	Да	
26	Возможность повторить платеж, не вводя данные заново		Да	Да	Да
27	Поиск услуг и сервисов	Да	Да	Да	Да
28	Подсказки по функционалу			Да	
29	Игровые способы получения персональных предложений, скидок, акций	Да		Да	
30	Персональные предложения в виде скидок на тарифы, акций и т.д.		Да	Да	
31	Персональные данные пользователя	Да	Да	Да	
32	Возможность изменить персональные данные		Да	Да	
33	Быстрый вход в смежные сервисы компании	Да	Да	Да	

№ п/п	Функции	Операторы			
		МТС	Билайн	Мегафон	Yota
34	Реферальная программа			Да	
35	Служба поддержки онлайн в чате	Да	Да	Да	Да
36	Звонок в службу поддержки	Да	Да	Да	
37	Обратная связь – отзывы и предложения	Да		Да	
38	Вакансии компании			Да	
39	Настройки входа в ЛК	Да		Да	
40	Возможность воспользоваться базовыми услугами без входа в ЛК	Да			
41	Карта ближайших офисов оператора	Да	Да	Да	
42	Интернет-магазин	Да			
43	Вход в ЛК различных направлений компании (интернет, ТВ, мобильная связь)	Да			
44	Проверка скорости интернета	Да			
45	Настройка главного экрана	Да			
46	Автоплатежи	Да	Да	Да	Да
47	Поделиться тарифом	Да	Да		
48	Управление несколькими номерами	Да	Да	Да	
49	Частые проблемы с загрузкой и доступом в ЛК				Да
50	Тёмная тема оформления	Да			Да
	Итого:	26	30	34	26

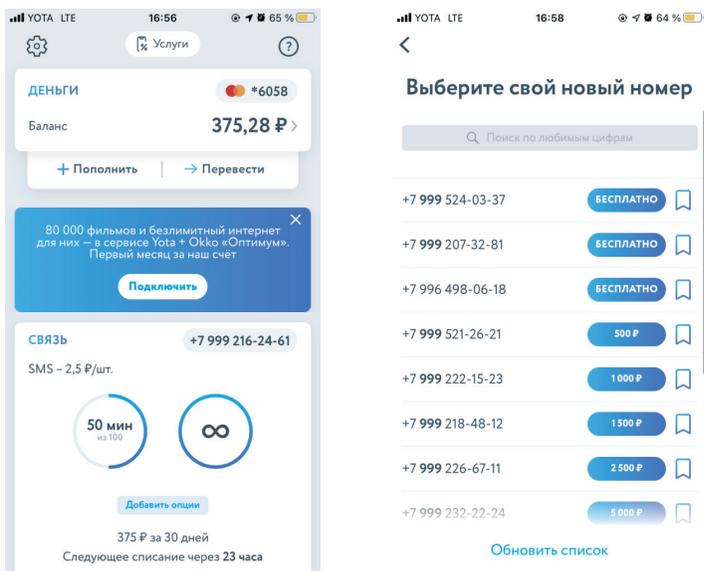


Рис. 1. Стартовая страница и страница выбора нового номера в личном кабинете оператора «Yota» на платформе iOS (слева направо)

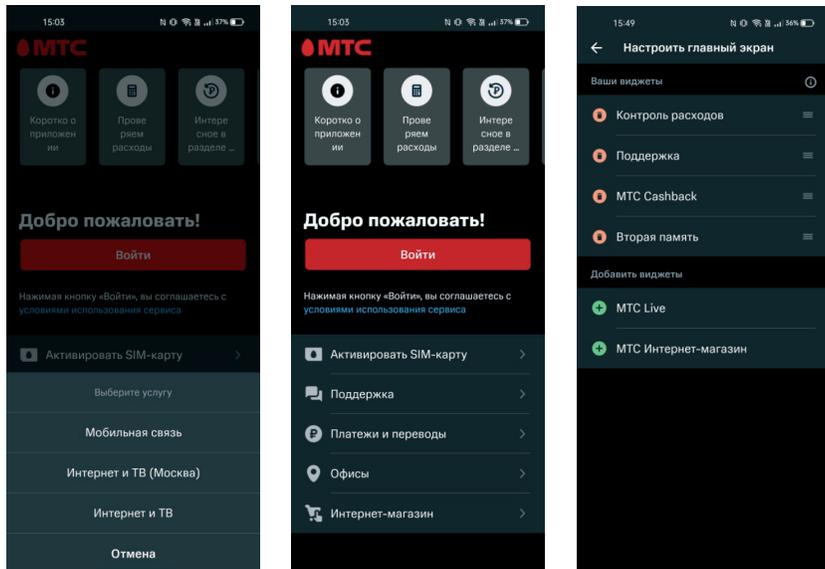


Рис. 2. Стартовая страница до входа в личный кабинет и страница настройки главного экрана в приложении «Мой МТС» на платформе Android (слева направо)

бильная связь (рисунок 2, слева), есть возможность воспользоваться базовыми функциями и услугами без входа в личный кабинет (рисунок 2, по центру), измерить скорость интернет-соединения, настроить внешний вид главного экрана (рисунок 2, справа), а также совершить покупку в интернет-магазине.

Важно также отметить, что только в приложениях операторов «Yota» и «МТС» есть темная тема, которая включается автоматически в обоих приложениях, а в приложении «Мой МТС» можно также вручную изменить эту настройку.

Что касается приложения личный кабинет системы мобильной связи «Мегафон», то в нем можно отметить две уникальные функции: подсказки при первом запуске о том, как пользоваться приложением (рисунок 3, слева и по центру) и реферальная программа (рисунок 3, справа). В мобильном приложении «Мой Билайн» не были обнаружены уникальные сервисы и возможности, которых бы не было в остальных трех приложениях рассматриваемых систем мобильной связи. Но это никак не снижает его функциональности и доступности для пользователя.

В целом можно сделать вывод о значительной функциональной избыточности предлагаемых сервисов. Многие из функций не ис-

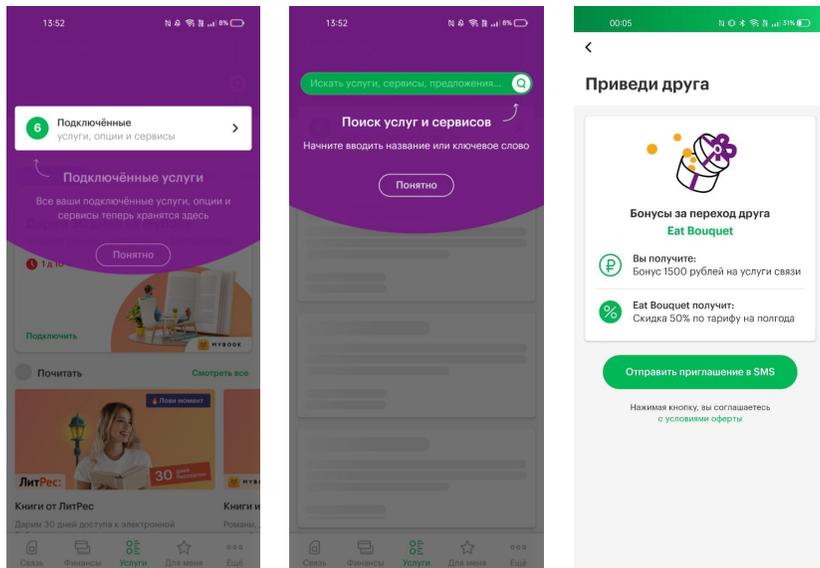


Рис. 3. Подсказки при первом открытии страницы «Услуги» и страница с реферальной программой в приложении оператора «Мегафон» на платформе Android (слева направо)

пользуются вообще или редко используются абонентами. Например, «Вакансии компании», «Частые проблемы с загрузкой и доступом в ЛК», «Счетчик времени до следующего списания средств по тарифу» и другие. Некоторые функции вызывают раздражение и неудобства для пользователя. Например, «Автоплатеж». Если на счету нет необходимой суммы денежных средств (пользователь забыл пополнить баланс), оплата не будет произведена своевременно. Часто наблюдаются сбои в работе системы, из-за чего день оплаты может быть отложен. Пользователь должен следить за реквизитами получателя. Если они изменятся, денежные средства уйдут на другой счет.

Пользовательские оценки мобильных приложений личных кабинетов

Рассмотрим оценки систем мобильной связи, оставленные пользователями платформ на базе операционных систем Android и iOS. Также будут приведены числовые значения, отражающие количество оценок пользователей на данных платформах. В таблице 2 приведены оценки в баллах личных кабинетов, данные пользователями мобильных приложений систем мобильной связи на платформах Android и iOS. У оператора «Yota» самая низкая оценка на обеих платформах – 3,3 (Android) и 2,2 (iOS). Количество оценок на платформе iOS у «Yota» – 9,7 тыс., что значительно меньше, чем у других операторов на данной платформе, а также и у приложения самого оператора на платформе Android – 386 тыс. У мобильного приложения «Мой МТС» оценки – 4,4 и 4,5, соответственно на Android и iOS. Количество оценок приложения системы мобильной связи «МТС» на платформе Android значительно больше, чем на iOS – 2 млн 386 тыс. и 185 тыс., соответственно. У приложения «Мегафона» на платформе Android такая же оценка, как и у «МТС» – 4,4, на iOS ниже – 4,3. Количество оценок при этом на платформе iOS в два раза больше – 844 тыс. против 389

Таблица 2

Оценки мобильных приложений личных кабинетов систем мобильной связи на платформах Android и iOS

Платформа	Оператор			
	Yota	МТС	Мегафон	Билайн
Android	3,3	4,4	4,4	4,7
iOS	2,2	4,5	4,3	4,7

тыс. на Android. У мобильного приложения «Мой Билайн» оценки выше, чем у всех рассмотренных приложений личных кабинетов пользователей систем мобильной связи на обеих платформах – 4,7. Количество оценок мобильного приложения на платформе Android в 2 раза больше – 794 тыс. против 289 тыс. на iOS.

В целом можно говорить о примерно равных оценках кабинетов в системах «МТС», «Мегафон» и «Билайн». Оценки пользователей «Yota» значимо ниже. Рассмотрим реализацию некоторых элементов функциональных возможностей личных кабинетов систем мобильной связи.

Начальная страница

Рассмотрим стартовые страницы личных кабинетов пользователей систем мобильной связи «Мегафон» и «МТС» на платформе Android (рисунок 4) с точки зрения дизайна и юзабилити пользовательского интерфейса. Начальная страница приложения «Мегафон» (рисунок 4, слева) выполнена в фирменных зелено-фиолетовых тонах, что вызывает проблемы с восприятием данной страницы, так как идет размытие белого текста на зеленом фоне. Акцентом, привлекающим внимание пользователя, является вход на страницу по-

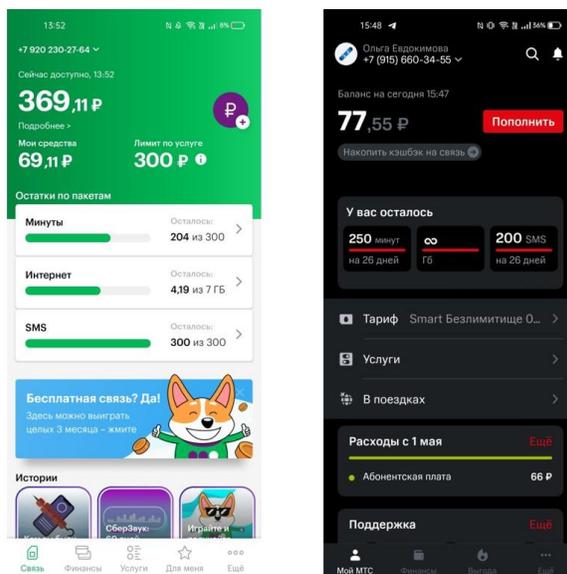


Рис. 4. Стартовые страницы личных кабинетов систем мобильной связи (слева направо): «Мегафон» и «МТС» (Android)

полнения счета в виде фиолетового круга со знаками «рубль» и «+». Данный элемент интерфейса не является очевидным приглашением пользователя к операции «Пополнение счета» и носит явно отвлекающий характер. Реклама на данной странице неуместна, так как она размывает алгоритм пользования кабинетом и не приводит к формированию устойчивых навыков пользования приложением.

Стартовая страница приложения «Мой МТС» (рисунок 4, справа) выполнена с акцентом на фирменный красный цвет, который вызывает чувство тревоги и опасности, особенно на черном фоне. Смысл названий некоторых функций не очевиден (например, что означает функция «В поездках?»). Плохо читается серый текст на черном фоне (в представленной на рисунке 4 реализации темной темы приложения). Цвето-контрастное решение страницы мешает восприятию информации и увеличивает время обучения работе с приложением. Начальные страницы личных кабинетов пользователей систем мобильной «Билайн» и «Yota» на платформе iOS приведены на рисунке 5. Оформление приложения «Мой Билайн» сделано в фирменных цветах и контрастах – черном и желтом – ведущих к нарушениям восприятия текста, хотя сам текст вполне читабелен.

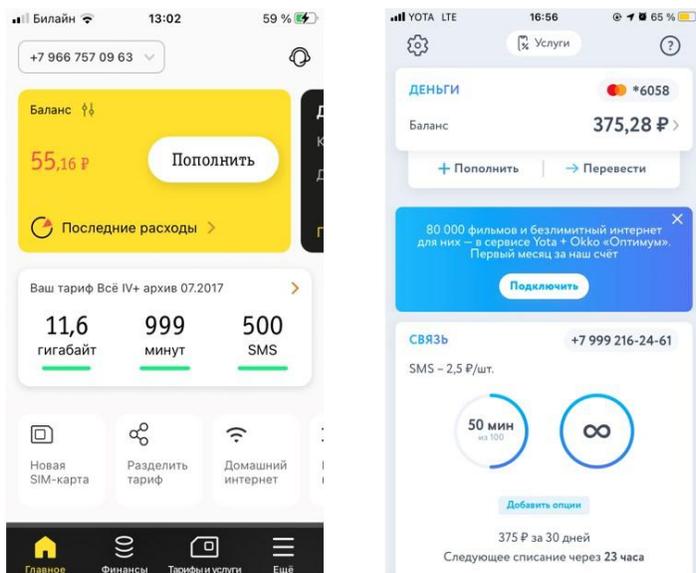


Рис. 5. Стартовые страницы личных кабинетов систем мобильной связи (слева направо): «Билайн» и «Yota» (iOS)

На стартовой странице «Yota» реализован переход на другие страницы без использования стандартного меню внизу страницы, как у всех остальных операторов.

Все четыре стартовые страницы приложений личных кабинетов выполнены по разным принципам, с приоритетом принятого дизайна оформления, имеют механизмы, ведущие к появлению слепых зон и зон интерференции предъявляемой информации. Неуместная реклама, перегруз информацией (более четырех блоков одновременно воспринимаемой информации), отсутствие элементов логической навигации делают данные стартовые страницы неудобными для пользователя.

Страница пополнения счета — «Финансы»

Рассмотрим страницу «Финансы» личных кабинетов пользователей рассматриваемых систем мобильной связи с точки зрения функциональности и юзабилити пользовательского интерфейса. Набор финансовых сервисов, доступных для пользователя, в мобильных приложениях операторов «Билайн» (рисунок 7), «Мегафон» (рисунок 8) и МТС (рисунок 9) обширен и практически одинаков. Личный кабинет системы мобильной связи «Yota» (рисунок 6) не может похвастать-

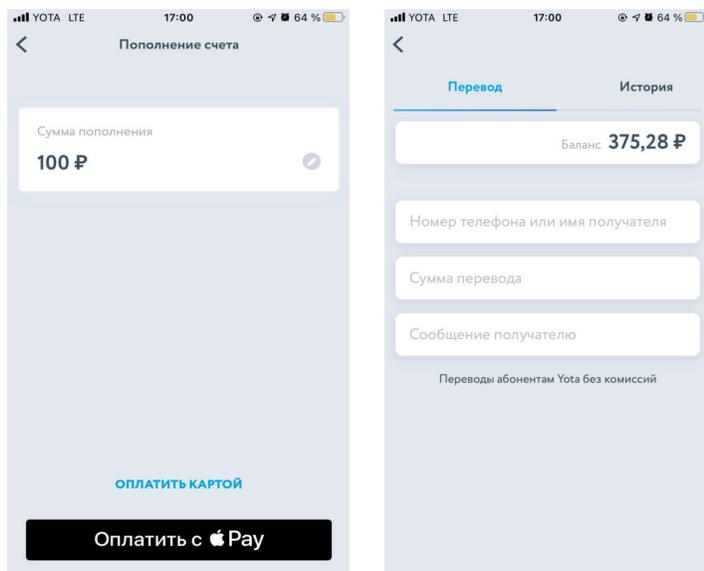


Рис. 6. Страница пополнения счета и страница перевода средств в личном кабинете системы мобильной связи «Yota» на платформе iOS

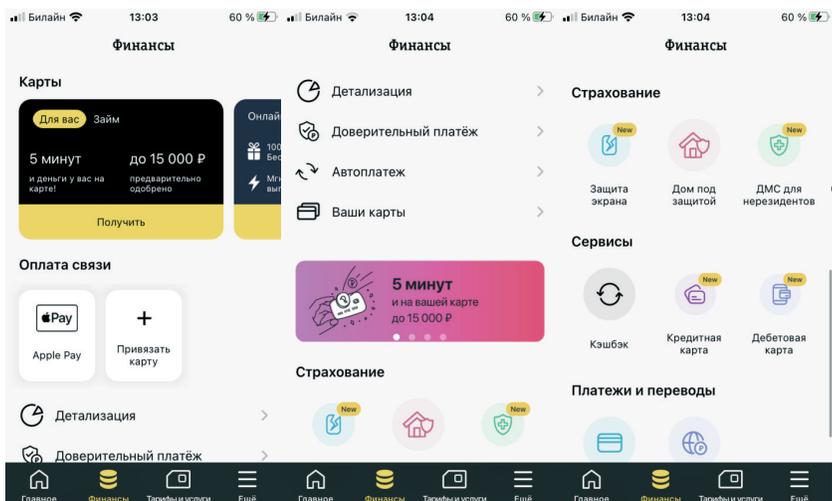


Рис. 7. Страница «Финансы» в мобильном приложении «Мой Билайн» (iOS)

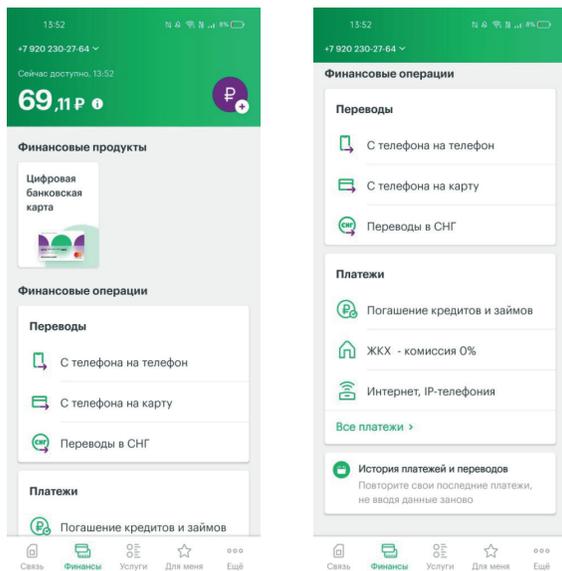


Рис. 8. Страница «Финансы» в личном кабинете системы мобильной связи «МегаФон» на платформе Android

ся столь широким спектром финансовых сервисов и предоставляет пользователю только одну базовую возможность — пополнение счета, а также сервис по переводу средств другим пользователям. Страница

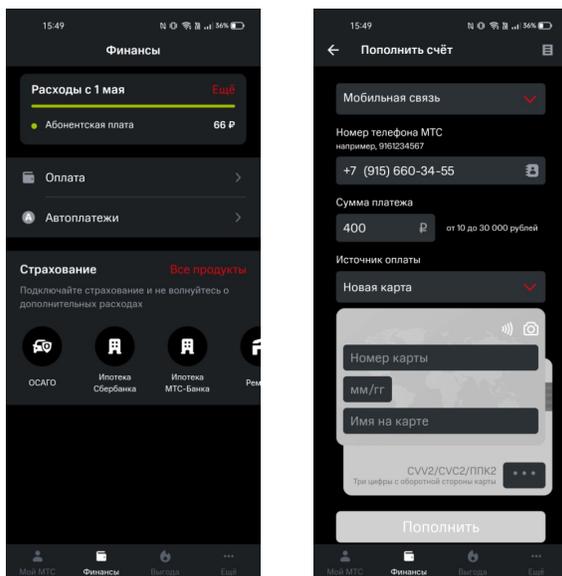


Рис. 9. Страница «Финансы» в мобильном приложении «Мой МТС» на платформе Android

пополнения счета у оператора «Yota» выполнена в фирменном стиле, лаконична и достаточно удобна и практична. Пользователю не требуется много времени для обучения и понимания того, как воспользоваться данной страницей и пополнить счет – вводится сумма пополнения и выбирается способ оплаты. На странице ввода данных карты есть кнопка «Другие способы оплаты», при нажатии на которую открывается ссылка на сайт оператора. Такой вариант реализации данной функции недопустим и не соответствует базовым принципам юзабилити. Пользователь вынужден переходить из мобильного приложения (в котором должны быть все нужные ему функции) на сайт, вследствие чего ему приходится приобретать новый опыт и тратить больше времени на манипуляции для получения нужной услуги.

Страница с финансовыми сервисами и услугами в мобильном приложении «Мой Билайн» на платформе iOS представлена на рисунке 7. Данная страница сильно перегружена функциями – многочисленные разделы содержат в себе подразделы, присутствует как вертикальная, так и горизонтальная прокрутка меню. Все это приводит к тому, что пользователь теряется, забывает о том, с какой целью он открыл данную страницу, вследствие чего тратит больше времени на нахождение нужного раздела. Вызывают неудобство и отвлекают клиента яркие и крупные баннеры с рекламой и предложениями

«выгодных услуг», которые на самом деле не нужны пользователю, занятому процессом оплаты услуг, но притягивают внимание и мешают восприятию информации.

Аналогичная страница личного кабинета пользователя системы мобильной связи «Мегафон» на платформе Android представлена на рисунке 8. У данного оператора страница «Финансы» выполнена в тех же фирменных цветах, что и начальная. Она более структурирована по сравнению с рассмотренным выше вариантом, каждый раздел четко обозначен и выделен — пользователь, пользуясь накопленным опытом, может без проблем найти нужную ему услугу. Реклама финансовых продуктов также присутствует, но при этом не бросается в глаза и не отвлекает пользователя. Оформление данной страницы и элементы управления соответствуют в целом требованиям и принципам реализации пользовательского интерфейса, формируют алгоритм пользования кабинетом и приводят к устойчивым навыкам работы с приложением.

Страница поддержки

Рассмотрим страницу поддержки личных кабинетов пользователей систем мобильной связи. В каждом приложении данная страница реализована по-разному и обладает различной функциональностью. В мобильном приложении оператора «Мегафон» страница поддержки (рисунок 10, слева) разделена на несколько смысловых разделов, в каждом из которых есть подразделы с понятными названиями. Взаимодействие с данной страницей не вызовет у пользователя затруднений, так как она организована и построена по тем же принципам, что и предыдущие страницы приложения. Пользователь с уже накопленным опытом использования приложением, перейдя на эту страницу, сможет без труда найти нужную информацию и получить поддержку. Также на странице поддержки пользователь может посмотреть вакансии компании. Чат (рисунок 10, по центру) реализован привычным образом и позволяет сразу выбрать тему обращения для экономии времени и более быстрого ответа. Раздел «Часто задаваемые вопросы» выполнен в привычном для пользователя приложения стиле, все вопросы разбиты на категории, что удобно. Есть возможность осуществить поиск по вопросам — значок «лупа» в верхнем правом углу. Данный элемент интерфейса не является очевидным приглашением пользователя к осуществлению поиска. Это может привести к тому, что пользователь не поймет назначения данного элемента и не воспользуется им, потратив значительно больше времени на нахождение ответа на волнующий его вопрос.

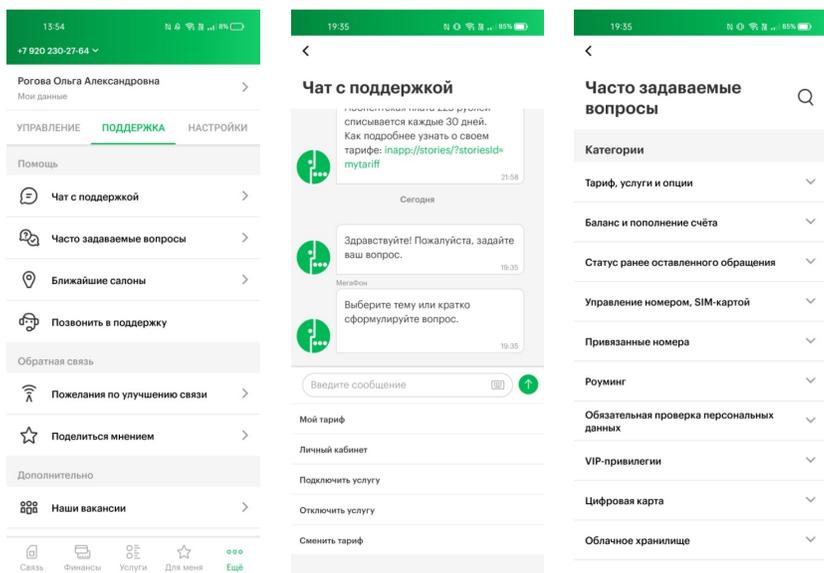


Рис. 10. Страница поддержки, чат поддержки и раздел «Часто задаваемые вопросы» в мобильном приложении системы мобильной связи «Мегафон» на платформе Android

Раздел поддержки в мобильном приложении оператора «Yota» на iOS представлен на рисунке 11. Он состоит из трех частей: «Связь», «Услуги» и «Покупки». В каждом из этих подразделов расположены часто задаваемые вопросы, соответствующие теме подраздела. Переключение между страницами поддержки неочевидно — кнопки, скрывающиеся за названиями подразделов никак не выделены и непонятно, являются ли данные элементы интерфейса кликабельными. Аналогичные элементы, предназначенные для перехода между подразделами, реализованы во многих разделах приложения («Покупки», «Изменить условия», «Переводы»), что позволяет через некоторое время сформировать опыт пользования ими. При первом открытии страницы пользователь вынужден привыкать к новому интерфейсу, приобретать новый опыт, тратить время на то, чтобы разобраться, с особенностями интерфейса.

В мобильном приложении «Мой Билайн» на странице «Помощь» (рисунок 12, слева) также присутствует четкое деление на разделы: «FAQ» (часто задаваемые вопросы), «Чат» (рисунок 12, справа), «Как пользоваться приложением», «Возможности приложения» и «Позвонить в службу поддержки». Смысл всех разделов интуитивно понятен, пользователь с легкостью найдет нужную ему информацию

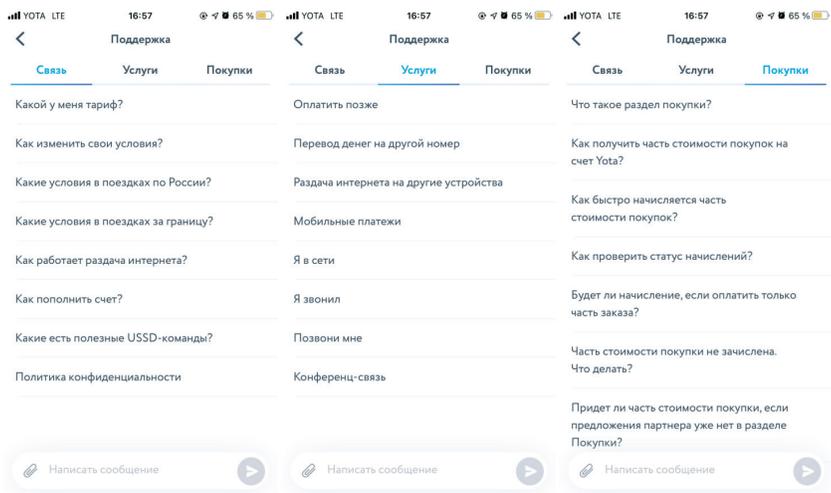


Рис. 11. Страницы поддержки в мобильном приложении системы мобильной связи «Yota» на платформе iOS

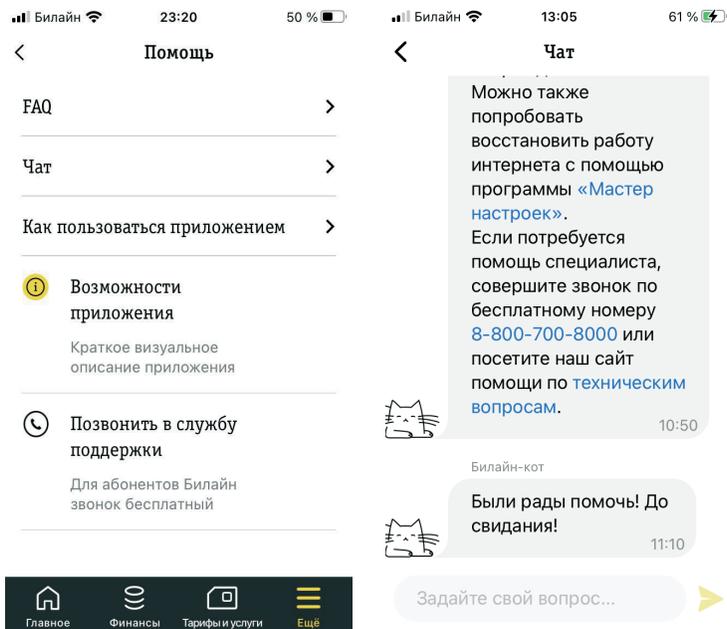


Рис. 12. Страница «Помощь» и страница чата в мобильном приложении «Мой Билайн» на платформе iOS

и сможет получить помощь по требуемому вопросу. Также важно отметить, что только в приложении оператора «Билайн» на странице поддержки есть раздел, в котором рассказывается и показывается, как пользоваться приложением. Это важная информация, которая поможет пользователю быстрее получить нужный опыт и научиться использовать приложение и все его функции.

В мобильном приложении «Мой МТС» на платформе Android страница поддержки (рисунок 13 слева) представлена четырьмя разделами: «Часто задаваемые вопросы» (рисунок 13, по центру), «Написать в чат», «Позвонить в контактный центр» (рисунок 13, справа), «Салон-магазин МТС». Смысл всех разделов понятен, за исключением последнего — непонятно, что скрывается за названием «Салон-магазин МТС», неоднозначная трактовка названия раздела вводит пользователя в заблуждение, чего не должно происходить на странице поддержки. Раздел с частыми вопросами разбит на подразделы и интуитивно понятен пользователю. Имеется возможность осуществить поиск. Интерфейс реализации данной функции, в отличие от подобной страницы в приложении «Мегафона», выделен, занимает всю ширину страницы и имеет название-подсказку «Найти». Раздел «Контактный центр» представляет собой некликабельное, неотцент-

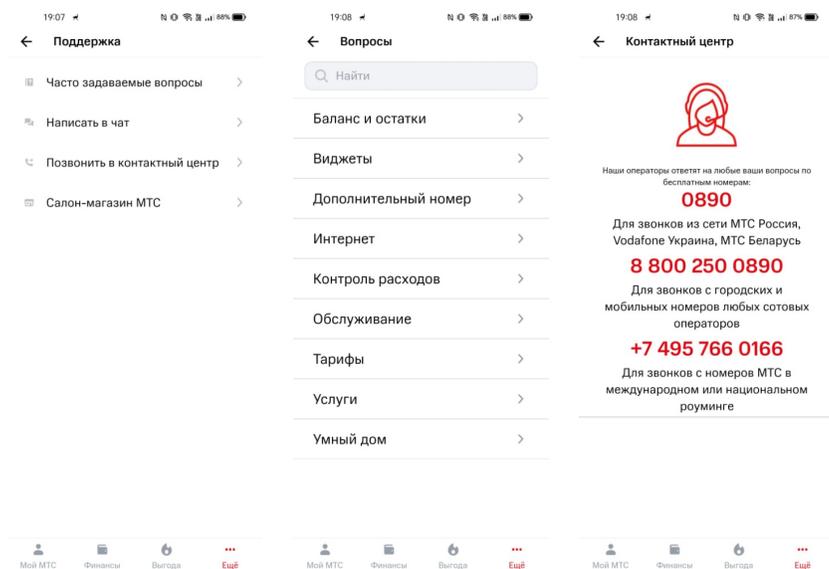


Рис. 13. Страница поддержки, страница часто задаваемых вопросов и страница «Контактный центр» в мобильном приложении «Мой МТС» на платформе Android

рованное изображение справки с номерами телефонов контактного центра. Шрифты и оформление данного раздела не соответствует таковым на других страницах приложения. Подобная реализация важного раздела с номерами телефонов контактного центра выбирается из общего оформления страниц кабинета и нарушает принципы дизайна пользовательского интерфейса.

В рассмотренных личных кабинетах систем мобильной связи схема перехода между страницами реализована разными способами. У «Билайна» присутствует вертикальная и горизонтальная прокрутка содержимого страниц. В личном кабинете мобильного оператора «Yota» переход на страницы осуществляется непосредственным нажатием на текстовое поле с названием функции — при этом нет явных признаков того, что это активные элементы.

Интерфейсы личных кабинетов рассмотренных систем мобильной связи реализованы по схеме «интерфейс как рисунок», что не дает пользователю возможности понимать, что делать, полагаясь только на логику используемой операционной системы (iOS или Android). Пользователь вынужден приобретать новый опыт в результате случайных действий при начальном ознакомлении с личным кабинетом того или иного мобильного оператора.

Заключение

Анализ личных кабинетов пользователей мобильной связью операторов большой четверки показывает существование проблем с пользовательскими свойствами их интерфейсов. Использование графического дизайна, ориентированного на восприятие страницы приложения как завершенного образа, мешает формированию навыков пользования приложением, не позволяет создать оперативный образ управления программой. У всех приложений личных кабинетов пользователей мобильной связи имеются серьезные проблемы с интерактивностью, формированием присутствия в среде интерфейса, логикой пользования сервисами и функциями, представленными в данных программах. Учитывая массовый характер сотовой связи следует уделить особо внимание вопросам совершенствования личных кабинетов пользователей, что может повысить эффективность.

Литература

1. Антонян А. А., Арзамасова Н. П., Алексеев М. Е., Келина Т. Н. Предоставление справочных, сервисных и консультационных услуг в личных кабинетах абонентов операторов связи в цифровом формате // Век качества. 2011. № 3. С. 58—61.

2. Девятков В. В., Типсин Е. А. Оценка степени удобства использования пользовательских интерфейсов в логике тайлов // Вест. МГТУ им. Н. Э. Баумана. Сер. «Приборостроение». 2020. № 1. С. 64–84.
3. Дубгорн А. С., Калязина С. Е. Применение эргономических принципов при проведении реинжиниринга бизнес-процессов и ИТ-сервисов // Неделя науки СПбПУ. Материалы научной конференции с международным участием. 2017. С. 24–26.
4. Зенг В. А. Оценка качества проектирования пользовательских интерфейсов нового поколения // Известия ТулГУ. Технические науки. 2019. № 12. С. 404–410.
5. Логинова М. А. Разработка интерфейса мобильного приложения как инструмент повышения качества предоставления услуг мобильной связи // Сборник научных трудов по итогам всероссийской научно-практической конференции молодых ученых Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. № 1. С. 442–445.
6. Малахов Ю. А., Галанова И. С. Эргономические принципы построения анимации пользовательского интерфейса // Эргоди-зайн. 2020. № 1. С. 32–37. doi: 10.30987/2658-4026-2020-1.
7. Сергеев С. Ф. Методы тестирования и оптимизации интерфейсов информационных систем. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2015.
8. Стерлягов С. П., Селютина Е. П. Применение User Experience/ User Interface моделирования для разработки мобильного приложения // МНИЖ. 2017. № 8. С. 69–73.
9. Шишкина В. Правила личного кабинета // Современные страховые технологии. 2014. № 5. С. 44–47.
10. Hussain A., Kutar M. Apps vs devices: Can the usability of mobile apps be decoupled from the device? // International Journal of Computer Science Issues. 2012. V. 9. № 3. P. 11–16.
11. Jylhä H., Namari J. An icon that everyone wants to click: How perceived aesthetic qualities predict app icon successfulness // International Journal of Human–Computer Studies. 2019. V. 130. P. 73–85. doi: 10.1016/j.ijhcs.2019.04.004.
12. Khalid M., Asif M., Shehzaib U. Towards improving the quality of mobile app reviews // International Journal of Information Technology and Computer Science. 2015. V. 7. № 10. P. 35–41. doi: 10.5815/ijitcs.2015.10.05.
13. Kuusinen K., Mikkonen T. On Designing UX for Mobile Enterprise Apps // Proceedings – 40th Euromicro Conference Series on Software Engineering and Advanced Applications. 2014. doi: 10.1109/SEAA.2014.17.
14. Loeffler S., Roth R., Goring S., Myrbo A. Mobile UX design: learning from the Flyover Country mobile app // Journal of Maps. 2021. V. 17. № 2. P. 39–50. doi: 10.1080/17445647.2020.1867247.

15. Müller S., Lauridsen K. G., Palic A., Frederiksen L., Mathiasen M., Løfgren B. Mobile App Support for Cardiopulmonary Resuscitation: Development and Usability Study // JMIR mHealth and uHealth. 2021. V. 9. № 1. e16114. doi: 10.2196/16114.
16. Polanco N., Palacholla R., Noor T., Oh J.-T. Evaluating the usability and acceptability of the HARP mobile app // Iproceedings. 2019. V. 5. № 1. e16256. doi: 10.2196/16256.
17. Robins D., Brody R., Jeong I. Ch., Parvanova I., Liu J., Finkelstein J. Towards a highly usable, mobile electronic platform for patient recruitment and consent management // Studies in Health Technology and Informatics. 2020. V. 270. P. 1066–1070. doi: 10.3233/SHTI200325.
18. Swaid S. Usability of Mobile Apps: An Integrated Approach // International Journal of Computer Science Issues. 2012. V. 9. № 3. P. 11–16.
19. Wohllebe A. More than technology: Improving mobile app research through less mobile app focus // IOSR Journal of Mobile Computing & Application. 2021. V. 8. P. 23–25. doi: 10.9790/0050-08012325.
20. Wut E., Ng P., Leung W., Lee D. Do gamified elements affect young people’s use behavior on consumption-related mobile applications? // Young Consumers Insight and Ideas for Responsible Marketers (ahead-of-print). 2021. doi: 10.1108/YC-10-2020-1218.

Usability problems of personal accounts of users of mobile communication systems

S. F. Sergeev¹, P. S. Kalinin², E. A. Rogova³

¹ St Petersburg State University, St Petersburg, Russia, ssfpost@mail.ru

² St Petersburg State University, St Petersburg, Russia, pashkalini2000@ya.ru

³ St Petersburg State University, St Petersburg, Russia, lalagvanan@gmail.com

The article is devoted to the practical study of the user cabinets of subscribers of the leading mobile communication systems of the Russian Federation. The functional-thematic and user properties of applications for mobile devices that implement users’ personal accounts are considered. The functional capabilities of the applications are compared in terms of the implementation of basic and additional operations performed when using a mobile communication system. We used app ratings obtained from app stores and user reviews on the Internet. The analysis of user properties (usability) of each of the studied applications is carried out.

Keywords: usability, usability assessment, user properties, mobile application interfaces, mobile communication.

Научное издание

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Оригинал-макет, верстка и обложка – *В. П. Ересько*

Лицензия ЛР № 03726 от 12.01.01
Издательство «Институт психологии РАН»
129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13
Тел.: +7 (495) 540-57-27
E-mail: vbelop@ipras.ru; www.ipras.ru

Сдано в набор 18.10.21. Подписано в печать 07.11.21
Формат 60×90/16
Гарнитура NewtonС. Усл. печ. л. 72. Уч.-изд. л. 70