

Вестник



МОСКОВСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБЛАСТНОГО
УНИВЕРСИТЕТА

Серия **Психологические
науки**



№ 2 / 2012

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I.

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

<i>Орлова Е.А., Карпова Е.А.</i> Проблема определения понятия адаптивности студентов вуза к современному рынку труда	7
<i>Резванцева М.О.</i> Социо-региональная специфика самооценки	12
<i>Тарасов А.Н., Тарасова Т.В., Евенко С.Л.</i> Социально-психологическая обусловленность формирования психологической зависимости от табака.....	19
<i>Цветкова Л.С., Капитанов Ю.А., Цветков А.В.</i> О роли нейрорпсихологической диагностики в сопровождении психиатрических пациентов	25

РАЗДЕЛ II.

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

<i>Карабанова О.А., Вислова А.Д.</i> Взаимосвязь толерантных/интолерантных родительских установок и особенностей супружеской коммуникации.....	31
<i>Бочарова Е.Е.</i> Теоретико-концептуальные основания исследования проблемы субъективного благополучия.....	38
<i>Бондаренко В.Ф.</i> Социально-психологические регуляторы организационной коммуникации.....	45
<i>Манахов С.В.</i> Особенности возникновения аддиктивного поведения несовершеннолетних	52
<i>Татаренко Д.Д.</i> Детско-родительская адаптация в замещающих семьях	58
<i>Татарко А.Н.</i> Роль гражданской идентичности в структуре социального капитала.....	62
<i>Юдицева Н.Н.</i> Суждения о себе и о других подростков-сирот из школ-интернатов	69

РАЗДЕЛ III.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

<i>Зубкова А.К.</i> Эмпирическое исследование «профессионального выгорания» школьников-подростков	78
<i>Карикова Т.Ю.</i> Формирование мотивации учебной деятельности	82
<i>Олейников А.В.</i> Детерминанты психологической устойчивости учащихся начального профессионального образования.....	86
<i>Полунина Л.В.</i> Повышенная школьная тревожность как фактор снижения успеваемости учащихся пятых классов	92

РАЗДЕЛ IV.

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

<i>Гайдамашко И.В., Конюхов Н.И., Селезнев В.Н.</i> Изменение организационной культуры предприятия как результат интеллектуальной деятельности консалтингового агентства	99
--	----

Гайдамашко И.В., Сысоев В.В., Конюхов Н.И. Психологические детерминанты процесса принятия управленческого решения руководителем	108
Жог В.И., Багратиони К.А. Оптимизация делового взаимодействия внутри команды проекта: конфликты и эффективность	113
Занковский А.Н. В поисках новой парадигмы организационной психологии.....	120
Клейберг Ю.А., Назаров О.В., Логинова В.В., Шогенов М.З. Профессиональный опыт Социально-психологического исследования личности экстремиста.....	130
Конюхов Н.И., Селезнев В.Н., Сысоев В.В. Профессиональная направленность личности: теоретические подходы к изучению.....	136
Носс И.Н. К вопросу о личностно-профессиональной оценке руководителей	144
Селезнев В.Н., Сысоев В.В., Гайдамашко И.В. Подготовка антикризисных менеджеров методами психологического анализа профессиональной деятельности.....	155
НАШИ АВТОРЫ	165

СОДЕРЖАНИЕ

SECTION I. THE GENERAL PSYCHOLOGY AND PSYCHOLOGY OF THE PERSON

<i>E. Orlova, E. Karpova.</i> The problem of university students' adaptability to the modern labor market ...	7
<i>M. Rezvantzev.</i> Socio-regional specificity of self-appraisal.....	12
<i>A. Tarasov, T. Tarasova, S. Evenko.</i> Socially-psychological conditionality of formation psychological dependence on tobacco	19
<i>L. Tsvetkova, U. Kapitanov, A. Tsvetkov.</i> On the role of neuropsychological diagnostics in curing of psychiatric patients	25

SECTION II. SOCIAL PSYCHOLOGY

<i>O. Karabanova, A. Vislova.</i> Interrelation of tolerant/intolerant parental installations and features of matrimonial communications	31
<i>E. Bocharova.</i> The theoretic-conceptual bases of research of problem of subjective well-being.....	38
<i>V. Bondarenko.</i> Social-psychological regulators of organization communication	45
<i>S. Manakhov.</i> Some peculiarities of the origin of teenagers' addictive behaviour.....	52
<i>D. Tatarenko.</i> Child-parental adaptation in foster families	58
<i>A. Tatarko.</i> The role of civic identity in the structure of social capital.....	62
<i>N. Yuditseva.</i> Teenage orphans' opinions of both themselves and other people	69

SECTION III. PEDAGOGICAL PSYCHOLOGY

<i>A. Zubkova.</i> The empirical study of school teenagers' «professional burnout»	78
<i>T. Karikova.</i> Formation of learning activity motivation	82
<i>A. Oleynikov.</i> Determinants of psychological stability of primary professional education students.....	86
<i>L. Polunina.</i> Increased school anxiety as a factor bringing down the fifth grade schoolchildren's progress	92

SECTION IV. PROFESSIONAL WORK PSYCHOLOGY

<i>I. Gaydamashko, N. Konuhov, V. Seleznev.</i> Enterprise's organizational culture change as a result of a consulting agency's intellectual activity	99
<i>I. Gaydamashko, V. Sysoev, N. Konuhov.</i> Psychological determinants of managerial decision made by the head.....	108
<i>V. Zhog, K. Bagrationi.</i> Business interaction optimization inside the project team: conflicts and efficiency.....	113
<i>A. Zankovski.</i> In search of a new paradigm of organizational psychology	120

Yu. Kleyberg, O. Nazarov, V. Loginova, M. Shogenov. The experimental of own social and psychological research the person extremist	130
N. Konuhov, V. Seleznev, V. Sysoev. Professional orientation person: theoretical approaches to the study	136
I. Noss. To the question of personal and professional assessment given to leaders	144
V. Seleznev, V. Sysoev, I. Gaydamashko. Training methods of crisis management' preparation with the use of psychological analysis of their professional activities.....	155
OUR AUTHORS.....	165

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

УДК 159.9.07

Орлова Е.А.* , Карпова Е.А.**

**Московский государственный областной университет*

***Тульский институт экономики и информатики*

ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ АДАПТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗА К СОВРЕМЕННОМУ РЫНКУ ТРУДА

E. Orlova*, E. Karpova**

**Moscow State Regional University*

***Tula Institute of Economics and Informatics*

THE PROBLEM OF UNIVERSITY STUDENTS' ADAPTABILITY TO THE MODERN LABOR MARKET

Аннотация. Рассмотрена проблема формирования адаптивности выпускников вузов к рынку труда. Проанализированы подходы отечественных и зарубежных авторов к определению понятия «адаптивность». Проведен сравнительный анализ понятий «социальная адаптация» и «адаптивность к рынку труда». Рассмотрены особенности подготовки молодых специалистов в современном вузе и уточнены критерии качества профессиональной подготовки выпускников в вузе с точки зрения компетентностного подхода. Уточнено и предложено понятие «адаптивность выпускника к рынку труда», представлены критерии адаптивности к рынку труда, описаны компоненты, которые включает в себя понятие адаптивности выпускника к рынку труда.

Ключевые слова: адаптивность, адаптация, социальная адаптивность, профессиональное самоопределение, адаптивность выпускника к рынку труда.

Abstract. The article analyses the problem of the graduates' adaptability to the labor market. The author gives the analysis of some domestic and foreign authors' approaches to the notion of «adaptability.» There have been made a comparative analysis of the following concepts: «social integration» and «adaptability to the labor market». The article describes the features of young specialists' training in a modern institution of higher education. The author clarifies the criteria for assessing university graduates' vocational training in terms of the competence approach. The article clarifies and proposes the concept of «graduates' adaptability to the labor market,» presents the criteria of adaptability to the labor market, describes the components, including the concept of the graduate's adaptability to the labor market.

Key words: adaptability, adaptation, social adaptability, professional self-adaptability of graduates to the labor market.

Современный рынок труда в России характеризуется недостатком в трудовых ресурсах, при этом руководители предприятий большой интерес проявляют к такой категории кандидатов, как выпускники вузов.

© Орлова Е.А., Карпова Е.А., 2012.

Эта социально-демографическая группа является наиболее проблемной, так как она не имеет устойчивой связи с рынком труда. Несоответствие между требованиями работодателей и притязаниями молодых специалистов имеет ярко выраженный негативный оттенок не только для экономики, но и лично для каждого молодого человека, заканчивающего высшее учебное заведение, когда он не может найти работу по полученной профессии. Это означает для него если не крах в личной жизни, то значительное осложнение ее. Таких молодых людей, выпускников учебных заведений, сегодня очень много. В современном обществе молодому специалисту особенно важно найти свое место в профессии, адаптироваться на рынке труда, получить навыки быстрого вхождения в профессию. В связи с этим одной из задач высшего учебного заведения является адаптация молодых специалистов к рынку труда, т. е. формирование их эффективного поведения на рынке труда. При этом эффективное поведение на рынке труда рассматривается нами как способность оперативно решать актуальные социально-профессиональные задачи: поиск работы (или другой формы трудовой занятости), трудоустройство (создание собственного дела), обоснование своих возможностей при собеседовании с работодателем, успешная адаптация на рабочем месте и т. д. Сегодня при проведении оценки качества профессиональной подготовки в вузе, наряду со знаниями и умениями, выступают профессиональные качества личности, черты характера, способствующие успешной профессиональной деятельности, способность самостоятельно и творчески добывать знания и применять их на практике [3, с. 35]. Это обуславливает направленность образовательного процесса не только на развитие когнитивной сферы молодых людей, но и на развитие их познавательной активности, самостоятельности, самообразования, формирования и совершенствования необходимых для успешной работы личностных качеств. Важно отметить, что в период обучения в вузе у молодого человека закладываются ос-

новы профессионализма, формируется его потребность и готовность к непрерывному самообразованию в изменяющихся условиях, что актуализирует проблему формирования адаптивности студентов к рынку труда. Поэтому необходимо включать студентов в активный процесс овладения знаниями, различными средствами способствовать их освоению и теоретических знаний и практических навыков с начальных этапов обучения.

В процессе обучения в вузе с будущими молодыми специалистами надо заниматься вопросами построения будущей карьеры, самостоятельного поиска работы, учитывая при этом требования регионального рынка труда. В связи с этим остро встает вопрос о создании комплекса мероприятий, системы, рассчитанной на цикл обучения, позволяющей адаптировать молодого специалиста к рынку труда [1, с. 6].

Остановимся более подробно на противоречии, возникающем в научных источниках в определении термина «адаптивность к рынку труда». Изучение проблемы формирования адаптивности требует уточнения понятий «адаптивность» и «адаптивность выпускника к рынку труда» с точки зрения позиций: «личность – общество» и «личность – процесс профессиональной деятельности». В словаре «Социальная психология» В.А. Петровский дает такое определение: «Адаптивность – неадаптивность – тенденции функционирования целеустремленной системы, определяющиеся соответствием (несоответствием) между ее целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Адаптивность выражается в согласовании целей и результатов» [7, с. 8]. С этой точки зрения, неадаптивность означает существование противоречивых отношений между целью и результатами функционирования целеустремленной системы: намерения человека не совпадают с деяниями, замыслы – с воплощением, побуждения к действию – с его итогами. «Это противоречие неизбежно и неустранимо, если цель не достигнута, оно побуждает продолжать деятельность в заданном направлении. Неадаптивность может выступать и как деза-

даптивность в случае постоянной неуспешности попыток индивида реализовать цель или в случае образования двух и более равнозначимых целей, что может свидетельствовать о незрелости личности, невротических отклонениях, дисгармониях в сфере принятия решений или являться прямым результатом экстремальности ситуации» [7, с. 9].

С.Ю. Головин в «Словаре практического психолога» рассматривает адаптивность как «тенденции функционирования системы целеустремленной, определяемые соответствием или несоответствием ее целей и достигаемых в ходе деятельности результатов. Адаптивность выражается в их согласованности» [6, с. 11].

«В большинстве научных концепций адаптивность рассматривается как свойство органических и неорганических систем, определяющее успешность их существования в меняющейся окружающей реальности. Разработке данного вопроса посвящено много научных работ, однако проблема формирования адаптивности личности и связанные с ней аспекты в их целостности, не находят своего окончательного решения» [5, с. 4].

Формирование адаптивности происходит в ходе активного практического взаимодействия личности и социума, через реализацию соответствующего социального отношения между ними. Поэтому возникает необходимость в осмыслении адаптивности как отношения личности и общества. Это может быть достигнуто, с одной стороны, исходя из представления о противоречивых тенденциях в отношениях личности и социума; с другой – в исследовании сущности и результирующих эффектов социальной адаптивности как отношения между ними. Данные аспекты являются ключевыми как для практики воспитания и личностного развития человека, так и для общественной практики. Человек постоянно сталкивается с новыми условиями деятельности и общения, изменяющиеся условия жизни требуют не столько развития личности в соответствии с развитием общества, сколько необходимости переосмысливать и переоценивать свою позицию, выбирать адекватную линию поведения и

самосовершенствования в соответствии с изменяющимися условиями.

Таким образом, процесс социальной адаптации не может быть отделен от развития личности. Субъективная направленность процесса социальной адаптации личности подчеркивается А.М. Растовой: «Если в процессе социализации индивид, в первую очередь, является объектом воздействия общества, то в ходе социальной адаптации личность в большей мере выступает субъектом деятельности и общения» [4, с. 115]. В отличие же от процесса социализации (О.И. Зотова и И.К. Кряжева), процесс социальной адаптации отражает в большей степени субъективно опосредованное развитие личности, которое соответствует ее индивидуальным особенностям и склонностям [2, с. 221].

На основе сказанного сделаем следующий вывод, что в психологической науке недостаточно акцентируется внимание на изучении социального аспекта адаптивности личности, в то время как это понятие является ключевым при выявлении соотношения между степенью приспособления личности к социуму и степенью ее автономности как способности противостоять общественному давлению. Адаптивность как личностное свойство человека рассматривается с позиций следующих подходов: эволюционного, основанного на изучении условий формирования и развития адаптационных ресурсов человека в процессе эволюции (Н.И. Вавилов, Н.К. Кольцов); субстанционального, апеллирующего к деятельной активности человека в условиях адаптационного процесса (А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский); когнитивного, где выделяется роль интеллектуальных структур в развитии процессов адаптации (Ж. Пиаже, У. Найсер, Дж. Гилфорд и др.); социально-психологического, рассматривающего структуру личности как отражение складывающихся отношений и связей с социальной средой в процессе адаптации (Б.С. Братусь, К.К. Платонов и др.) [5, с. 5-6]. Сущность и методологические функции понятия отношения как одной из фундаментальных философских категорий широко раскрыты в работах А.Я. Райбекаса, В.И. Свидерского, В.П. Туга-

ринова и др. В литературе существует множество исследований, посвященных изучению частных аспектов адаптации и социализации на индивидуальном, групповом и социальном уровнях. Это работы Д.А. Андреевой, Л.В. Ковтун, Л.В. Корель, О.В. Коршуновой, Л.М. Растовой, Е.В. Руденского, Л.Л. Шпак, В.А. Ядова и др. В зарубежной науке разработке указанных вопросов посвящены работы Р.С. Лазаруса, Д. Лестера, Е. Олбриджа, Дж. Роттера и др. Неоднозначность и разноплановость акцентов в исследовательских парадигмах по изучению феномена адаптивности свидетельствуют как о различии теоретико-методологических предпосылок, лежащих в основе исследований, так и многогранности и многоаспектности самого этого феномена, в связи с чем и возникла необходимость в уточнении и теоретическом анализе данных подходов для определения сущности адаптивности в социально-философском аспекте. Для изучения целеполагания в процессе адаптивности студента вуза к современному рынку труда необходимо отметить различия в трактовке целей функционирования системы, что обуславливает различные варианты возможной направленности адаптации:

- 1) вариант гомеостатический – адаптивный исход состоит в достижении равновесия;
- 2) вариант гедонистический – адаптивный исход состоит в наслаждении, избегании страданий;
- 3) вариант прагматический – адаптивный исход состоит в практической пользе, успехе и пр. «Адаптивность личности – способность к адаптации, приспособлению человека к существующим в обществе требованиям и критериям оценки за счет присвоения норм и ценностей данного общества.

В противовес этому понятие «неадаптивность» можно рассматривать как возможно позитивное явление, что означает существование противоречивых отношений между целью и результатами функционирования системы целеустремленной. Это противоречие неизбежно и неустранимо, но в нем заключается источник динамики деятельности, ее реализации и развития. Недостижение цели побуждает продол-

жать деятельность в заданном направлении. Неадаптивность – это также особый мотив, направляющий развитие личности и проявляемый в активности надситуативной в специфической привлекательности действий с заранее непредрежденным исходом. Предметом влечения становится сама граница между противоположными исходами действия, сама возможность взаимоисключающих исходов» [5, с. 116]. Как видим, понятие «адаптивность» тесно связано с такими понятиями, как «адаптация», «профессиональное самоопределение». Представители различных областей науки рассматривали эти понятия с учетом специфики каждой из них. Все это приводит к разночтениям в этом направлении. Мы можем с уверенностью сказать, что до сих пор нет четкого определения понятия «адаптивность выпускника к рынку труда». Опираясь на сущность категорий «профессиональное самоопределение», «субъектность», «деятельность», «активность», «адаптация», «адаптированность», «адаптивность», мы определяем *адаптивность студента (выпускника) вуза на рынке труда* как интегративное, системно организованное свойство личности студента, которое определяет его способность к адаптации в социальной ситуации поиска работы с учетом особенностей современного рынка труда в данном (конкретном) регионе. При этом адаптивность студента вуза на рынке труда имеет субъектно-деятельностную природу, расширяющую возможности личности успешного овладения методами освоения социальной реальности, она обеспечивает развитие тех качеств и свойств выпускника, которые способствуют его становлению как субъекта личностно-профессионального самоопределения.

По нашему мнению, человеческое приспособление, адаптивность к окружающей среде значительно сложнее, глубже и обладает большей гибкостью. Для человека характерна способность варьировать свое поведение при изменении условий. Главной особенностью процесса адаптации у человека является его активное воздействие на окружающую среду, к которой он приспособляется, в данном случае к рынку труда. Подводя итог рассмотренным выше точкам зрения различных авторов на определе-

ние понятий «адаптивность» и «адаптивность студентов вуза к современному рынку труда», можно сформулировать следующие выводы.

1. Социальная адаптивность представляет собой целенаправленно формирующееся отношение личности и общества, определяющее их взаимообусловленную направленность на разрешение противоречий, которые возникают в процессе социализации.

2. Критериями социальной адаптивности являются:

- когнитивный (способность интеллекта конструировать и находить необходимые решения в разных социальных ситуациях);
- коммуникативный (умение построить отношения, достигнуть взаимопонимания с другими людьми, социальными группами);
- аксио-культурный (способность усваивать нормы и ценности данной социальной среды);
- поведенческий (направленность на активное преодоление трудностей, готовность к предлагаемым социумом видам деятельности в условиях самовыражения индивидуальных способностей человека).

3. Формирование социальной адаптивности как отношения личности и общества обеспечивает развитие человека как полноправного члена социума, его самореализацию и творческое самостановление; расширяет возможности личности и обеспечивает успешность ее социализации в социальной среде.

4. Социально-психологическая адаптивность – это вид социальной адаптивности, которая разрешает противоречие между требованиями, предъявляемыми современным обществом к молодому поколению и психологическими ресурсами адаптации человека к социальной действительности. Индивидуально-психологические особенности личности, такие, как особенности мотивационной сферы, ценностная направленность, уровень развития коммуникативных навыков и поведенческой регуляции в социуме, являются социально-психологическими ресурсами личности, определяющими формирование адаптивности.

Адаптивность выпускника вуза к рынку труда, с нашей точки зрения, включает в себя следующие компоненты:

– когнитивный компонент – учебно-профессиональные знания, успеваемость, знания и представления о себе;

– коммуникативный компонент – социальный интеллект, коммуникативность;

– поведенческий компонент – активность, копинг-стратегия;

– мотивационно-ценностный компонент – мотивы выбора профессии, карьерные и ценностные ориентации.

Формирование адаптивности студента на рынке труда – это сложный и длительный процесс, являющийся, с нашей точки зрения, неотъемлемой составной частью подготовки специалиста современного вуза.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ардышева Е.А. (Карпова Е.А.) Социально-психологические факторы в образовании с учетом дальнейшего трудоустройства выпускников // Проблемы экономики и информатизации образования: Материалы II междунар. науч.-практ. конф. – Тула, 2005. – 347 с.
2. Зотова О.И., Кряжева И.К. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности // Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М., 1979. – С. 219–232.
3. Карпова Е.А. Проблемы адаптации на рынке труда выпускников высших учебных заведений // Проблемы экономики и информатизации образования: Материалы VI междунар. науч.-практ. конф. – Тула, 2009. – С. 34–37.
4. Растова Л.М. К вопросу о соотношении социализации и социальной адаптации личности // Труды Алтайского политехнического института. – Барнаул: 1974. – Вып. 37. – С. 113–119.
5. Ростовцева М.В. Адаптивность как отношение личности и общества: социально-философский аспект. Автореф. ...канд. филос. наук. – Красноярск, 2010. – 21 с.
6. Словарь практического психолога. Словарь / Под ред. С.Ю. Головина. – М., 1998. – 800 с.
7. Социальная психология. Словарь / Под ред. М.Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: В 6 т. / ред.-сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского. – М., 2006. – 176 с.

УДК 159.923.2

Резванцева М.О.

Московский государственный областной университет

СОЦИО-РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА САМООЦЕНКИ

M. Rezvantzeva

Moscow State Regional University

SOCIO-REGIONAL SPECIFICITY OF SELF-APPRAISAL

Аннотация. В предлагаемой статье самооценка субъекта рассматривается как частный случай оценивания. Исследуется количественная самооценка внешних качеств старших школьников. Самооценивание возникает в условиях разрушения функционирования традиционной родовой семьи. Субъект вынужден присваивать функцию оценщика собственной профессиональной деятельности в изменившихся социальных условиях. В результате проведенного исследования было доказано, что конгруэнтность самооценивания оценкам группы сверстников выше в Восточных регионах СНГ, в отличие от Западных.

Ключевые слова: самооценка, количественная самооценка внешних качеств, функция самооценки, конгруэнтность самооценивания.

Abstract. the article deals with the Subject's self-appraisal as a particular case of estimation. The quantitative self-appraisal of external qualities among the senior schoolchildren is researched. The author states that any self-estimation arises in the conditions of destruction of a traditional patrimonial family's functioning. It is mentioned that a person has function as an appraiser of his own professional activity in changed social conditions. The results of the author's research prove that the congruence of self-estimations to the same age group estimations is higher in the eastern regions of the CIS than in the western ones.

Key words: Self-appraisal, quantitative self-appraisal of external qualities, self-appraisal function, self-estimations congruence.

В современной психологии самооценка является неизменным атрибутом личности. Проблема самооценки, ее происхождение и развитие активно изучается в зарубежной психологии (А. Адлер, А. Бандура, Р. Бернс, Н. Бранден, С. Куперсмит, К. Левин, К. Роджерс, М. Розенберг, З. Фрейд, К. Хорни и др.). Самооценка рассматривается как «отношенческая», аффективная оценка представлений индивида о самом себе, одна из трех составляющих Я-концепции и предполагает рефлексивную оценку [1, с. 31].

Отличительной чертой исследования самооценки в отечественной психологии является рассмотрение ее во взаимосвязи с целостным развитием личности. В работах Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, Л.В. Бороздиной, А.В. Захаровой, Б.В. Зейгарник, И.С. Кона, М.И. Лисиной, А.Н. Липкиной, В.В. Столина, Е.Е. Соколовой, А.Г. Спиркина, А.М. Прихожан, С.Л. Рубинштейна, Е.О. Федотовой, Л.Б. Филонова, И.И. Чесноковой и др. исследуются различные аспекты самооценки, ее структура, содержание, закономерности формирования, функции, а также возрастные особенности функционирования.

Самооценка играет центральную роль в определении возможностей, направленности, активности субъекта, а принятые личностью ценности рассматривают как ядро самооценки, связанное с саморегуляцией и совершенствованием. Она предполагает рефлексивность собственных личностных качеств.

Мы исследуем самооценку как частный случай оценивания, когда субъект оценивает свои внешние, объектные качества. Оценивание других субъектов и самооценивание мы приравниваем к оцениванию объектов по следующим соображениям. Традиционно исследуется индивидуальная или групповая динамика социальной категоризации в процессе совместной деятельности субъектов, что не входит в нашу задачу. В самооценивании за рамками рассмо-

трения остается традиционный в психологии и философии рефлексивный процесс оценки собственных личностных, умственных, профессиональных и пр. качеств. Нас интересует сравнение субъектов при оценке друг с другом по количественным показателям определенных качеств. Речь идет о внешней оценке субъекта в качестве объекта. Это то, что называется «по одежке встречают», т. е. оценка не профессиональных и личностных качеств респондента, а оценка его внешности, коммуникабельности, имиджа и др. Эту внешнюю, количественную самооценку выделяют в психологии позже, в связи с изменением социального отношения к человеку в определенный момент исторического развития.

Э. Фромм указывает на массовое возникновение подобной оценки субъекта как объектной оценки в рыночных условиях, когда человек уподобляется товару и у него формируется рыночная ориентация характера. «Успех в большей степени зависит от того, насколько хорошо человек может представить себя, насколько привлекательна его “упаковка”, насколько правдиво он может показать себя “бодрым”, “крепким”, “энергичным”, “надежным”, “амбициозным” (в хорошем смысле этого слова)», – пишет Э. Фромм [4, 106]. Рынок требует от субъекта быть в моде, потому что осознавать, какое из его качеств в данный момент пользуется наибольшим спросом. Он должен уметь оценить себя как объект, количественно сравнить себя с другими. Этому способствуют всевозможные рейтинги, конкурсы, увеличение показателей и пр. Причем «личностный фактор», имидж совместно с ориентацией на успех и соревнование с другими становится важнее мастерства, порядочности и других качеств.

А.В. Петровский выделяет индивидуализацию как одну из стадий развития личности, когда субъект подстраивается под требования коллектива и оценивает «образ-Я» глазами окружающих, т. е. оценивает свои объектные стороны, то, что в нем отличного от других и ценного для данной группы. «В максимальной степени реализуя в связи с этим способность быть идеально представленным

в своих приятелях, подросток мобилизует все свои внутренние ресурсы для деятельности «трансляции своей индивидуальности» [3, с. 22]. Решение подобной задачи, умение посмотреть на себя глазами потребителя способствует переходу на следующий этап интеграции с обществом.

И.В. Шабельников выделяет «образ Меня», когда человек осознает, насколько он соответствует требованиям группы. Он считает, что имидж – это и есть соотнесение объектных оценок в оценивании себя с подобными оценками окружающих [6].

Оценка другого или себя как объекта – это продукт современных рыночных отношений, когда собственная внешность, соответствие стандартным параметрам красоты становится составляющей успеха. Е. Малиевская выявила, что отношение к собственной внешности взаимосвязано с типом жизненного сценария и предполагаемым образом жизни женщины [2]. От того, как точно оценивает женщина себя в качестве объекта, зависит ее самоопределение. Высоко оценивающие свою внешность женщины ориентированы на успех и победу в личной и профессионально-деятельности, в отличие от низко оценивающих себя, которые выбирают защитные сценарии.

Личностная оценка, «модная упаковка», «образ-Я» на стадии индивидуализации, «образ Меня», имидж или собственный бренд являются условием вхождения в значимую социальную группу. Они и составляют изучаемый нами социальный аспект оценивания.

Общая схема исследования самооценки как рефлексивной части самосознания авторами К. Роджерсом, Р. Бернсом, Л.И. Божович, А.В. Захаровой, М.И. Лисиной, А.И. Липкиной, В.В. Столиным выглядит так: деятельность ↔ личность ↔ самосознание ↔ самооценка.

Теория культурно-исторической периодизации В.К. Шабельникова позволяет рассмотреть самооценивание не только с ближайшего уровня детерминации, с видимого непосредственного окружения человека (семьи, школы, друзей и пр.), но и рассмотреть

его с позиций влияния социума и понять причины порождения самооценки. Бесспорно, самооценка как часть психики имеет социальную детерминацию и зависит от культурно-исторических условий деятельности субъекта. В.К. Шабельников считает, что в родовых обществах деятельность людей относительно стабильна и распределена между членами семейной группы. Он выделяет специальную функцию во взаимодействии внутри рода – субъекта-оценщика действия. «Внешне – это более пассивная роль в организации действий», – пишет В.К. Шабельников, – но многие люди ограничивают свое участие в действии именно ролью оценщиков, занимая позицию судьи, носителя общественного одобрения или осуждения» [5, с. 133].

Оценка выражает частное мнение авторитетного человека или общественное – целой группы людей, поэтому она определяет организацию и характер действия. Оценщики могут поддержать, перенаправить или блокировать действие исполнителя, так как они обладают определенным уровнем компетентности: знают содержание действия, его схемы и приемы, его соответствие социально заданной логике и значение для окружающих. Оценивает действие или его результаты в родовой семье реальный человек, организатор действия, субъект-потребитель, субъект-координатор или не входящий в данный род уважаемый человек. Субъекту-исполнителю в условиях родовой семьи нет необходимости вырабатывать свою собственную самооценку. Его деятельность относительно стабильна и тесно связана с семьей, он уважает старших и доверяет их системе оценок.

По мере разрушения традиционной родовой системы субъект не может во всем опираться на оценки членов рода, так как его, например, профессиональная деятельность определяется другими потребителями, находящимися вне семьи. Тогда у субъекта и возникает необходимость формировать собственную самооценку как устойчивое базовое качество, необходимое при смене различных социальных групп. В.К. Шабельников пишет: «Современному европейцу, уже зна-

чительно присвоившему и интериоризировавшему функцию оценки своего действия, нелегко представить себе, насколько зависим от внешней оценки человек родового общества. Там внешняя оценка играет решающую роль в формировании всех действий» [5, с. 134]. Самооценка – это продукт разрушенной родовой системы. Она возникает у субъекта при кризисе доверия авторитету старших в семье. Прежде уважаемые родители или старцы не всегда могут правильно сориентировать подростка в изменчивых рыночных отношениях, прежние традиции регламентировали действия в относительно стабильных условиях жизни большой семьи. В родовых системах оценка человеком самого себя такая же, как и оценка его окружающей группой, она тождественна групповой оценке. В частично разрушенных родовых системах субъект вынужден самостоятельно оценивать себя и интериоризировать результат. Здесь самооценка вырабатывается индивидуально как оценка адекватности своих действий по отношению к окружающему. Она позволяет соотносить собственные способности и качества с изменчивыми требованиями новых групп (школьных, профессиональных, спортивных, групп по интересам и др.). Соответственно самооценка подростка из нуклеарной городской семьи будет в меньшей степени зависеть от оценки школьных товарищей и будет более устойчивой. Итак, можно предположить, что существует социально-культурная специфика самооценивания, показателем которой является степень конгруэнтности индивидуальной самооценки оценкам группы сверстников.

На основании изученной литературы можно предположить, что самооценка в условиях тесного межличностного взаимодействия в родовой семье в большей степени интерпсихична и непосредственно соотносится с реальными оценками группы. Поэтому предполагается, что в Восточном регионе степень конгруэнтности самооценивания ожидается выше, чем в Западном регионе, где преобладает индивидуальная деятельность и внутренняя самооценка субъекта складывается

в семье достаточно рано и остается устойчивой при смене групп.

С позиций культурно-исторической периодизации модель самооценивания с учетом исследований Л.С. Выготского, В.К. Шабельникова расширяется до следующего вида:

Самооценивание

Возникает как интериоризация социальной оценки в ситуации недоверия социуму, в кризисе или дестабилизации отношений с субъектом-координатором.

Самооценивание как внутренний психический процесс субъекта необходим в условиях нестабильного социума.

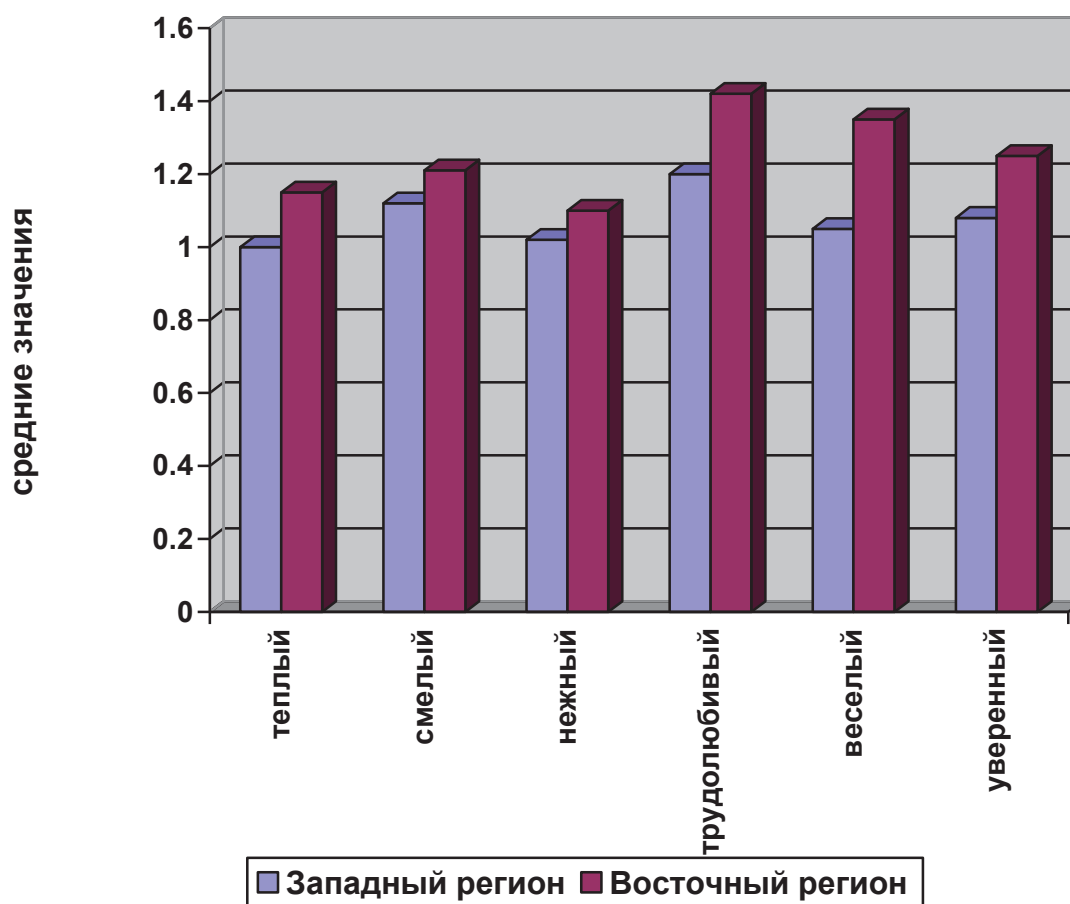
1. Зависит от цели и мотивов деятельности субъекта.
2. Осуществляется как внешнее или как внутреннее действие.
3. Обладает различной устойчивостью границ.
4. Различается степенью конгруэнтности самооценки оценкам группы.

Таким образом, самооценивание, как и оценивание, необходимо для успешного функционирования в обществе и является важным фактором регулирования собственной деятельности. Мы выделяем две фазы самооценивания: внешнюю, социальную, когда самооценивание происходит непосредственно в реальном взаимодействии в семье. Вторая фаза самооценивания осуществляется как внутренний психический процесс, собственно самооценка субъекта, которая остается устойчивой при смене групп. Сложившаяся социально-культурная организация деятельности в определенном регионе проживания на определенном историческом этапе развития предполагает различные фазы самооценивания. При сохранных традициях родовой семьи, когда основной мотив деятельности субъекта остается в служении этой семье, самооценивание осуществляется преимущественно межсубъектное, внешнее, субъектом – оценщиком рода. Границы самооценивания будут неустойчивыми, подвижными, так как человек в различной

деятельности успешен по-разному и, соответственно, в оценивании многое зависит от непосредственных отношений с субъектом-координатором. При разрушении совместной деятельности внутри семьи и смене мотивов деятельности субъекта в подростковом возрасте и ориентации его на социум, самооценивание осуществляется уже самим субъектом и вырабатывается как внутренняя инстанция человека. Оно уже теряет связь с субъектом-координатором внутри семьи и сосредотачивается вокруг профессиональных взаимоотношений. Границы самооценивания в этом случае предполагаются более устойчивые, не зависящие от оценивания окружающих.

Для доказательства предположения о том, что самооценивание как частный случай оценивания объектов и как часть социального компонента оценивания предполагается различным в различных социальных ситуациях развития старших школьников из разных регионов СНГ, было проведено экспериментальное исследование. Теоретическое рассмотрение функций самооценки в различных типах обществ (В.К. Шабельников) показало, что в Восточном регионе при определенной сохранности совместной деятельности традиционной семьи существует внешний авторитетный человек, субъект-оценщик, который и осуществляет непосредственное оценивание других членов семьи. В такой ситуации нет необходимости усваивать свою оценку и она в большей степени будет зависеть от внешней оценки. В Западном регионе субъект вынужден вырабатывать собственную самооценку, в связи с недоверием авторитету взрослых и ориентацией на профессиональную группу. Соответственно, мы предполагали, что самооценка старших школьников Восточного региона будет более конгруэнтна оценке одноклассников, а самооценка старших школьников Западного региона будет более индивидуальна и менее конгруэнтна оценке одноклассников.

Для доказательства этого предположения мы использовали методику матричного анализа И.В. Шабельникова [6]. Испытуемые



Гистограмма 1

Сравнение регионов по степени конгруэнтности самооценки старших школьников оценкам одноклассников

заполняли оценочные матрицы, ранжируя выраженные прилагательными качества одноклассников и самого себя от 1 до 10. Затем осуществлялось сравнение индивидуальных оценок испытуемых с их оценками одноклассниками и высчитывался показатель степени конгруэнтности самооценивания с оценками группой данного респондента (табл. 1). Испытуемыми выступили старшие школьники 15-17 лет по 500 человек из Москвы и Московской области и по 500 человек из Алматы и Кызыла.

Полученные первичные результаты мы сравнили с помощью статистического критерия Стьюдента (табл. 2).

Как показано в табл. 1, категории, по которым имеются значимые различия ($p < 0,05$) между испытуемыми Восточного и Запад-

ного регионов по степени конгруэнтности самооценки с оценками сверстников, выделены жирным курсивом. Старшие школьники Восточного региона так же, как и группа, оценивают себя по категориям «теплый», «смелый», «нежный», «трудолюбивый», «веселый», «уверенный», в отличие от старших школьников Западного региона, у которых по данным категориям их собственная оценка не совпадает с оценкой группы. По остальным из рассматриваемых категорий «красивый», «полезный», «добрый», «простой» значимых различий между испытуемыми различных регионов не обнаружено. Направление различий представлено в гистограмме.

Как показано в гистограмме, у старших школьников Восточного региона степень конгруэнтности самооценок оценкам одно-

Таблица 1

Сравнение Восточного и Западного регионов по степени конгруэнтности самооценки при помощи критерия Стьюдента

Описание групп

регион		размер	среднее
красивый	Западный	500	1,11
	Восточный	500	1,12
теплый	Западный	500	1,00
	Восточный	500	1,15
смелый	Западный	500	1,16
	Восточный	500	1,21
полезный	Западный	500	1,06
	Восточный	500	1,12
добрый	Западный	500	1,07
	Восточный	500	1,10
нежный	Западный	500	1,02
	Восточный	500	1,10
простой	Западный	500	1,03
	Восточный	500	1,02
трудолюбивый	Западный	500	1,20
	Восточный	500	1,42
веселый	Западный	500	1,05
	Восточный	500	1,35
уверенный	Западный	500	1,08
	Восточный	500	1,25

Таблица 2

Сравнение Восточного и Западного регионов по степени конгруэнтности самооценки при помощи t-критерия Стьюдента

перечень качеств	t	df	значимость
красивый	-,077	998	,938
теплый	-2,021	998	,044
смелый	-1,963	998	,048
полезный	-,861	998	,389
добрый	-,442	998	,659
нежный	-1,975	998	,049
простой	,127	998	,899
трудолюбивый	-2,527	998	,012
веселый	-3,887	998	,000
уверенный	-2,347	998	,019

классников выше, чем рассматриваемый показатель в Западном регионе. В основном гипотеза о существовании значимых различий в конгруэнтности самооценивания и оценивания старших школьников группой из различных регионов СНГ подтверждается.

Таким образом, можно утверждать, что самооценивание как показатель социального аспекта оценивания является социально детерминированным и имеет региональную специфику.

Старшие школьники Западного региона по некоторым онтогенетически раноусваиваемым качествам (таким, как теплый, смелый, нежный, трудолюбивый, веселый, уверенный) имеют более низкий показатель самооценки по степени конгруэнтности с оценками группы. Это несмотря на то, что общение со сверстниками является ведущей деятельностью в подростковом возрасте. Однако в данном регионе респонденты обладают собственной устойчивой по некоторым категориям самооценкой, мало соотносимой с группой. Выявленная устойчивость границ самооценки у старших школьников Западного региона необходима им для успешного функционирования в различных социальных группах.

В Восточном регионе самооценка подростков более конгруэнтна оценкам сверстников по некоторым качествам в силу того, что они обладают большей чувствительностью к оценке одноклассников. Здесь респонденты в меньшей степени меняют социальные группы и используют самооценку для доказательства своей лояльности к авторитету большинства.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бернс Р. Я-концепция и воспитание. – М., 1986. – 420 с.
2. Малиевская Е.С. Взаимосвязь отношения женщин к собственной внешности с их представлениями о сценарии своей жизни: Дипл. работа. – М., 2007. – 151 с.
3. Петровский А.В. Проблема развития личности с позиций социальной психологии // Вопросы психологии, 1984. – С. 15-29.
4. Фромм Э. Человек для себя. – Минск., 2003. – 351 с.
5. Шабельников В.К. Психология души. – М., 2003. – 236 с.
6. Шабельников И.В. Влияние ориентировки в личностных качествах сверстников на субъектные позиции и статус подростков и юношей в группе: Дисс. ...канд. психол. наук. – М., 2003. – 145 с.

УДК 361.614

Тарасов А.Н.*, Тарасова Т.В.*, Евенко С.А.**

**Государственный университет управления (г. Москва),*

***Московский государственный областной университет*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТАБАКА

A. Tarasov*, T. Tarasova*, S. Evenko**

**State University of Management, Moscow*

***Moscow State Regional University*

SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL CONDITIONALITY OF FORMATION PSYCHO- LOGICAL DEPENDENCE ON TOBACCO

Аннотация. В статье рассматривается социально-психологическая обусловленность формирования психологической зависимости от табака. Отмечается, что на социально-психологическом уровне формирование у индивида психологической зависимости от табака существенно обусловлено влиянием рекламы. Также социально-психологическая обусловленность формирования психологической зависимости от табака существенно определяется деятельностью табачных корпораций. Анализируется влияние макросреды, мезосреды и микросреды на формирование у индивида психологической зависимости от табака. Рассматривается специфика применения Рамочной конвенции ВОЗ по борьбе против табака в российских условиях, а также особенности анти-табачного законодательства в России. Представлены результаты авторского эмпирического исследования по изучению рекламы сигарет, которые свидетельствуют о ее несомненной эффективности.

Ключевые слова: психологическая зависимость, социально-психологическая обусловленность, анти-табачное законодательство, социальная реклама, анти-никотиновая пропаганда, идентификация, макросреда, мезосреда, микросреда.

Abstract. The article describes the socially-psychological conditionality of the process of psychological tobacco dependence formation. It is noted that the psychological tobacco dependence formed at socially-psychological level is mainly caused by advertising influence. There's also mentioned that the formation of such psychological dependence is essentially defined by the tobacco corporations' activity. The authors analyse the impact of the macro environment, mezoenvironment and microenvironments on the formation of the individual psychological tobacco dependence. The article covers the peculiarities of the WHO Framework Convention on tobacco control compliance in Russia, as well as the specific features of anti-tobacco legislation in Russia. The authors present the results of their empirical study on cigarette advertising, indicating its undeniable effectiveness.

Keywords: psychological dependence, socially-psychological conditionality, the antismoking legislation, social advertising, antinicotinic advocacy, identification, macro environment, mezoenvironment, microenvironment.

Влияние макросреды на формирование у индивида психологической зависимости от табака проявляется прежде всего в анализе ее историко-культурных условий. Известно, что первые в мире изображения курильщиков табака, найденные в древних храмах Центральной Америки, датируются 1000 годом до н. э. Табаку приписывались целебные свойства, и его листья применялись как болеутоляющее. Распространению табака в Старом Свете способствовали как путешествие Колумба, так и содействие некоторых уважаемых государственных деятелей. К концу XVII в. в Европе активизировалось первое в истории анти-табачное движение, особенно активно поддерживаемое церковью. В 1890 г. 26 штатов Северной Америки приняли решение запретить продажи сигарет несовершеннолетним [2].

© Тарасов А.Н., Тарасова Т.В., 2012.

В России впервые табак появляется при Иване Грозном, когда его завезли английские купцы, но при царе Михаиле Федоровиче Романове табак подвергся официальному запрету, его стали сжигать как контрабандный товар, а потребителей и торговцев подвергали штрафам и телесным наказаниям. Еще жестче стали относиться к табаку после Московского пожара в 1634 г., причиной которого посчитали курение. Вышедший вскоре царский указ гласил: «чтоб нигде русские люди и иноземцы всякие табаку у себя не держали и не пили и табаком не торговали» [2]. За ослушание полагалась смертная казнь, на практике заменявшаяся «урезанием» носа.

Спустя столетия положение с отношением к курению радикально изменилось. Так, в наше время появление курения в кинематографе можно рассматривать с двух сторон – и как отражение действительности, и как формирующий эту самую действительность фактор. Правда, в последние годы предприняты некоторые попытки по сокращению сцен с курением главных действующих героев как в телевизионном эфире, так и в кинематографе, особенно в картинах и передачах, не ограниченных к просмотру для детей или же ориентированных именно на детей. Тем не менее в культуре современного общества существуют стабильные субкультуры потребителей табака, такие, как ценители сигар, или сигарет, укоренившиеся прочно как в истории, так и в некоторых произведениях искусства.

В последнее время цивилизованный мир берет курс на здоровый образ жизни, занятия спортом и здоровое питание. Так, Всемирная организация здравоохранения в 1998 г. признала борьбу с курением приоритетным направлением в своей работе и инициировала принятие «Рамочной конвенции ВОЗ по борьбе против табака». Среди постулатов конвенции – запрет всех форм прямой и не прямой рекламы табачных изделий, включая спонсорство, ограничение курения в общественных и на рабочих местах, в том числе на всех внутренних и международных авиалиниях, повышение налогов на сигареты, информирование курильщиков о содержании в

табачном дыме вредных для здоровья веществ и о возможных последствиях курения, помощь курильщикам в прекращении курения и т. д. 21 мая 2003 г. в Женеве на 56-й Ассамблее ВОЗ 192 государства единодушно приняли «Рамочную конвенцию ВОЗ о контроле над табаком». Принятие данной конвенции стало необходимостью, потому что, какими бы суровыми ни были внутригосударственные законы, необходимы межгосударственные договоренности по таким вопросам, как контрабанда, ценовая и налоговая политика, ограничения рекламы, дизайн упаковки, торговля по системе tax-free и т. д. По оценкам экспертов, в случае, если бы этот документ не был принят, к 2020 г. количество умерших от болезней, связанных с курением, выросло бы до 10 миллионов человек ежегодно.

В конвенции четко прописано, какие действия следует предпринять на всех уровнях – от личного до государственного, чтобы провозглашенные цели претворить в конкретные действия. Так, на личном уровне каждый человек должен быть проинформирован о последствиях для здоровья, наркотическом характере и смертельной опасности в результате употребления табака и воздействия табачного дыма, и в этой связи для защиты всех людей от воздействия табачного дыма следует рассмотреть на соответствующем правительственном уровне эффективные законодательные, исполнительные, административные или иные меры. На политическом уровне необходима решительная политическая приверженность делу разработки и поддержки на национальном, региональном и международном уровнях всесторонних межсекторальных мер и скоординированных ответных действий.

Особенности антитабачного законодательства в России. Госдума России в 2001 г. приняла Закон об ограничении курения в Российской Федерации, который позволил оздоровить условия жизни и работы и защитить интересы некурящих, которые от табачного дыма заболевают и умирают так же, как и курящие. В соответствии с данным законом, с 1 января 2007 г. Россия ввела новую систе-

му взимания акциза на табак и запретила наружную рекламу табачных изделий. По прогнозам экспертов, эти меры приведут к таким последствиям, как общее повышение цен на табак, постепенное вытеснение с рынка крепких сигарет без фильтра и поиск табачниками новых форм коммуникации с курильщиком.

На социально-психологическом уровне формирование у индивида психологической зависимости от табака существенно обусловлено влиянием рекламы. Реклама и стимулирование продажи табака означает любой вид передачи коммерческой информации, рекомендации или действия с целью стимулирования продажи табачного изделия или употребления табака прямо или косвенно [6]. Над разработкой рекламных кампаний для табачных брендов работают лучшие специалисты, о чем свидетельствует как разнообразие и качество креативных стратегий вместе с размещением на самых лучших медиа-носителях, так и впечатляющие размеры бюджетов, затраченные табачными корпорациями на рекламу. В современной агрессивной конкурентной среде каждая марка вынуждена позиционировать себя особым образом, что непросто сделать в рамках закона о рекламе, который гласит, что реклама не должна «содержать утверждение о том, что курение имеет важное значение для достижения общественного признания, профессионального, спортивного или личного успеха либо способствует улучшению физического или эмоционального состояния» и «обращаться к несовершеннолетним».

Вот, например, слоганы нескольких популярных сигаретных марок: «Bond Street»: «Бонд Стрит. Богатство твоего мира»; «Союзные»: «Чувство Родины» (продвигались с помощью образа Штирлица); Сигареты «1812»: «1812. Минздрав предупреждал» (на рекламных макетах был изображен Наполеон с подбитым глазом); торговая марка «21 век» (Донской табак): «Без него никуда!»; сигареты «Русский стиль»: «Блистать так блистать», «Любить так любить», «Русский стиль. Жизнь в стиле совершенства»; «Петр I»: «Время России», «Всегда первый».

Таким образом, данную рекламу можно отнести к «недобросовестной», т. е. не соответствующей закону и моральным нормам, специальные службы вправе наложить запрет на такого рода рекламу. Но она тем не менее выходит и *остается только догадываться, каким образом преодолеваются юридические разногласия между табачными компаниями и надзорными органами.*

Результаты нашего эмпирического исследования по изучению рекламы сигарет свидетельствуют о ее несомненной эффективности. В общей сложности было опрошено 500 человек в возрасте от 18 до 64 лет с различным уровнем семейного дохода. Опрашивались как мужчины, так и женщины, выкуривающие не менее 1 сигареты в день. Результаты опроса показали, что курящие жители больших городов хорошо помнят рекламу сигарет. В общей сложности было упомянуто свыше 25 марок, рекламу которых респонденты видели или слышали в течение последних 6 месяцев. Чаще других упоминалась реклама «Marlboro» (79 %), «Петр I» (60 %), «Camel» (50 %) и «LM» (48 %). Наиболее привлекательной следует считать рекламу «Marlboro» и «Camel». Она произвела положительное впечатление на большинство видевших ее респондентов.

По нашим данным, наиболее эффективным источником рекламы сигарет преимущественно является *наружная реклама*, – доля такого вида рекламы сигарет различных марок составляет 52 % от общего объема рекламы. Вторым по количеству упоминаний источником рекламной информации является *реклама в местах продажи сигарет* – различные наклейки, листовки, буклеты в киосках и табачных отделах магазинов (15 %). На третьем месте – реклама сигарет на различных предметах и аксессуарах, относящихся к сувенирной продукции – брелках, зажигалках, пепельницах, полиэтиленовых пакетах и пр. Таким образом, люди обращают внимание по большей части на визуальные рекламные носители, и в меньшей степени – на аудионосители. Второй вывод, который позволяет нам сделать данный материал, заключается в том,

что ответы респондентов прямо пропорциональны бюджетам, затрачиваемым на тот или иной носитель.

В контексте темы рекламных сообщений следует отдельно сказать о *социальной рекламе по тематике антитабачной пропаганды*. То, что медийный вес и качество размещения этих кампаний несопоставимо мало с рекламой самих сигарет – неоспоримый факт. В соответствии с Законом о рекламе, не менее 5 % площадей рекламные кампании должны отдавать под социальную рекламу, но по факту эта цифра составляет от силы 1 % ввиду недополучения муниципалитетом налогов за это размещение и необходимости платить арендную плату, не получая от размещения дохода. Таким образом, главным вопросом становится вопрос креатива, то есть содержательного наполнения рекламных площадей, поскольку этот фактор остается единственным ресурсом, который в силах обеспечить социальной кампании успех. Очевидно, что рекламная активность самих табачных компаний превосходит антитабачные акции и по качеству креатива, и по количеству размещаемых площадей. Так как реклама оказывает действительно сильное воздействие на поведение молодежи и способствует привлечению людей к процессу курения, на наш взгляд, правильным государственным решением по данной проблеме было бы не простое ограничение, а полный запрет рекламы табака и более серьезный подход к социальной антитабачной рекламе в России, что привело бы к реальному снижению числа курящих.

Социально-психологическая обусловленность формирования психологической зависимости от табака существенно определяется деятельностью табачных корпораций. Табачные компании разрабатывают глобальные маркетинговые и психологические стратегии, чтобы *дискредитировать* ВОЗ в восприятии общественности и помешать ей выполнять свою миссию. Из наиболее действенных средств достижения этой цели можно назвать такие, как, например, финансирование и пропаганда исследований в целях получения

огромного объема информации в отношении проектов борьбы с табакокурением и их результатов, чтобы оставить часть информации неопубликованной или с долей сомнения в достоверности антитабачных исследований.

Еще один вид деятельности табачных компаний, направленный на *отвлечение внимания от основной своей деятельности*, – это так называемая социальная политика. Ввиду ограничений, накладываемых законом на прямое размещение рекламы табака во многих странах, табачные компании используют средства массовой коммуникации, кинематограф и художественную литературу, привлекая к сотрудничеству известных и пользующихся доверием режиссеров и писателей, спонсируя их финансово и продвигая не столько определенный бренд сигарет, сколько сам имидж курильщика. Так, в литературе создан образ курильщика сигар, богатого и беззаботного. Никто никогда не видел человека с сигарой, который волновался или огорчался бы из-за чего-нибудь. Только в последние десять лет образ курильщика в американской кинематографической продукции стал намеренно смещаться в сторону жестокого и расчетливого убийцы, манипулятора чужими судьбами. Об этом факте говорит пресса и расценивает это как оказание содействия в процессе отказа от курения, при этом не оглашается тот факт, что для определенного процента населения отрицательные персонажи фильмов являются более привлекательными, чем главные герои. Также в современном кинематографе нередко образ маньяка и убийцы сопряжен с такими чертами характера, как ум, находчивость, юмор, умение ориентироваться в жизни и, следовательно, воспринимается зрителями положительно.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что табачные компании, получая огромную прибыль от реализации своей продукции, игнорируют тот признанный всеми факт, что их продукция является пусть и социально одобренным, но наркотиком, вызывающим ряд болезней и снижающим общий уровень здоровья населения. Понимая необходимость продвигать свою продукцию, они

намеренно искажают информацию о ее вреде, предпринимают завуалированные действия по формированию положительного имиджа курильщиков, борются за их права, отстаивают их интересы. При этом они отводят внимание общественности от своей основной деятельности, активно проводя социальные программы, которые по сути не приносят в борьбе с курением видимых результатов.

Влияние мезосреды на формирование у индивида психологической зависимости от табака проявляется в первичной социализации, в формировании у человека определенных установок по отношению к курению. По нашим данным, приобщение к курению, которое труднее всего преодолеть во взрослом состоянии, возникает чаще всего еще в школе, а пик приходится на 9-11 классы. Мотивация курения варьируется – это может быть как желание «снять стресс», так и стилевая форма поведения. *Курящими становятся в первую очередь те, у кого курят родители, особенно негативно сказывается роль курящей матери.* Эмоциональный компонент учебной деятельности у таких школьников деформируется, она перестает быть позитивной, что, в свою очередь, вызывает у них агрессию, апатию и скуку [5, с. 145].

Склонность подростков к подражанию в значительной степени определяется возрастными особенностями. Именно подражание способствует выработке у подростков сложного, *социально значимого поведения*, поскольку нередко подростка захватывает только внешняя сторона чужого поведения, и он слепо подражает социально отрицательным и даже вредным образцам поведения. Именно поэтому семейное окружение, школа и первые друзья во многом определяют появление первых вредных привычек. Кроме подражания, существует еще ряд более глубоких механизмов, как, например, формирование *установки* на табакокурение уже в детстве, возникновение установочного поведения. Не менее важным механизмом является также *отождествление, идентификация* – социально-психологический механизм, заключающийся в том, что человек уподобляет себя

другому человеку, перенимает его способ мышления, идеи, ценности, эмоциональные реакции и внутренние состояния [1, с. 44].

Семья посредством специфических социально-психологических механизмов также обуславливает ту *поведенческую программу*, по которой человек приобщается к табакокурению, оказывает при определенных обстоятельствах на ребенка первичное разностороннее влияние. Во-первых, она является базой формирования взглядов и установок, лежащих в основе поведения. Осуществляется это не столько посредством определенного целенаправленного воздействия, или навязывания поведения, сколько путем постоянного контакта с ребенком, закрепления таких чувств, как *доверие* и дружба в отношении с ним, полноценное культурное и творческое развитие, воспитание социальных навыков и закрепление в *системе установочных ценностей* взрослеющего человека. Во-вторых, негативный опыт первичной социализации практически в ста процентах случаев способствует попаданию подростка в криминогенную среду и развитию у него девиантного поведения [3, с. 87–93].

Следует специально остановиться на социально-психологических механизмах *влияния группы* в целом на поведение ее членов, а также на психологическом механизме *взаимовлияния* членов группы. К их числу принадлежат, например, «мотивы роста», которые проявляются в противоречивой форме: с одной стороны, подросток убеждает группу: «я как все», с другой стороны, подчеркивает: «я – личность». Из позиции «я как все» вытекает активное поддержание обычаев, традиций микросреды, подражание товарищам («куда они, туда и я», «что они, то и я»), стремление не отставать от группы, не потерять уважение товарищей. Другая позиция – «я – личность» – проявляется, как правило, при взаимоотношениях с другими, не «своими», а в собственной микросреде – в исключительных, крайних случаях [4, с. 205–217].

Посредством такого механизма, как *конформизм*, вначале осуществляется частичная *идентификация* подростка с досуговой груп-

пой, при которой он только внешне подчиняется нормам группы. Впоследствии она переходит в полную, жесткую *идентификацию*, при которой подросток усваивает ценности, взгляды, нормы группы. Во-вторых, идентификация подростка с досуговой группой, если она является асоциальной, приводит к *ослаблению внутренних тормозов, мотивов, препятствующих асоциальному поведению и уменьшению чувства личной ответственности*. В основе этого явления лежат так называемые механизмы *психологической защиты*, которые снижают, нейтрализуют или вовсе снимают *социальный контроль*, его барьерное, тормозящее действие. Именно на этой основе происходит самоопределение и внутреннее высвобождение от ответственности за совершаемое и совершенное преступление.

Далее, в силу того, что механизмы психологической защиты прямым образом связаны с понятием самооценки и защищают в первую очередь ее стабильность, полагаем, что заядлый курильщик будет избегать информации, разрушающей его систему психологической защиты, и будет приветствовать информацию, оправдывающую его привычку. Соответственно, и источники той или иной информации будут расцениваться таким человеком по следующей схеме: если источник предоставляет оправдывающую курение информацию, он воспринимается положительно, к нему возникает доверие, чувство идентификации; если же от какого-либо носителя исходит информация, разрушающая психологическую защиту, курильщик будет воспринимать этот источник как некомпетентный, враждебный и даже может мстить ему неосознанно. Со стороны такое компенсирующее поведение воспринимается странно, но психологам известны его корни, и здесь самым важным выводом является тот, что рациональная психотерапия, то есть объяснение и призыв к логике и разуму, в данном случае не действуют. Поэтому, когда курящего предупреждают об угрозе заболеть раком, он ссылается на и поныне здравствующего 90-летнего курильщика (*девальвация угрозы*), формируя установки «Со мной этого

не случится», «Работа замучила» (*механизм искажения реальности*), «Во всем виновато воспитание» (*импунитивность*), или включает другие формы психологической защиты. Существует классификация таких форм: активные формы («праведный гнев», «самоутверждение путем унижения другого», «девальвация объекта беспокойства» и др.); защита через рационализацию («сдвиг реальности», «растворение ответственности», «идентификация себя с другими» и др.); защита через капитуляцию («геронтолизм», «интро-пунитивность», «импунитивность» и др.); и множество форм сверхзащиты («селекция информации», «девальвация угрозы», «сверхконсерватизм», «вытеснение», «а я и не хочу», «рассечение гордиева узла», «ритуально-символические действия») [7, с. 304–315].

Таким образом, проблема зависимости молодежи от курения не должна недооцениваться обществом и сводиться до уровня проблемы каждой отдельной личности. Наоборот, как было показано выше, проблема имеет высоко-резонирующий социальный эффект и носит общезначимый характер. Социально-психологическая обусловленность формирования психологической зависимости от табака предполагает разработку научно-обоснованных рекомендаций по ее профилактике и преодолению.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. – СПб, 2000. – 448 с.
2. История курения [электронный ресурс] <http://www.podymim.ru/istoria.shtml> (дата обращения 10.03.2012)
3. Психология подросткового и юношеского возраста. – СПб., 2000. – 624 с.
4. Роббер М., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1998. – 250 с.
5. Собкин В.С., Абросимова З.Б., Адамчук Е.В. Подросток: нормы, риски, девиации. Труды по социологии образования. Т. X. Выпуск XVII / Под ред. В.С. Собкина. – М., 2005. – 359 с.
6. Ученкова В.В., Старых Н.В. История рекламы, или метаморфозы рекламного образа. – М., 1999. – 336 с.
7. Энджел Д.Ф., Блэкуэлл Р.Д., Миниард П.У. Поведение потребителей. СПб., 1999. – 768 с.

УДК 159.97

Цветкова Л.С.,* Капитанов Ю.А. , Цветков А.В.*****

**Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова*

***Геронтопсихиатрический центр Департамента социальной защиты населения г. Москвы*

****Московский научно-практический центр наркологии*

О РОЛИ НЕЙРОПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ В СОПРОВОЖДЕНИИ ПСИХИАТРИЧЕСКИХ ПАЦИЕНТОВ

L. Tsvetkova,*I. Kapitanov**,A. Tsvetkov***

**Moscow State University, named after M.V. Lomonosov,*

***Moscow Gerontopsychiatric Center of Social Protection Department,*

****Moscow Theoretical and Practical Center for Addictology*

ON THE ROLE OF NEUROPSYCHOLOGICAL DIAGNOSTICS IN CURING OF PSYCHIATRIC PATIENTS

Аннотация. В работе рассмотрены точки пересечения интересов нейропсихологии, общей психологии и психиатрии. Показано, что основным «общим интересом» является структурно-функциональная характеристика высших психических функций, исследованная существенно менее, чем генетическая характеристика. Особую значимость для психиатрии представляет контроль динамики состояния больного в процессе психофармакотерапии и дифференциальный диагноз разных форм симптоматически схожих психических расстройств. На примере совместного ведения пациента с депрессией продемонстрировано, что нейропсихологическое обследование, функциональная диагностика (ЭЭГ) и психопатологическое обследование органично дополняют друг друга.

Ключевые слова: нейропсихологическая диагностика, психиатрия, депрессия.

Abstract. The article analyses the cross points of neuropsychology, general psychology and psychiatry's interests. It is shown, that the main "general interest" is structural and functional characteristics of higher mental functions, which is considerably less studied than the genetic characteristics. The author mentions issues of particular importance for psychiatry. They are: the control of the patient's state dynamics in the process of psychopharmacotherapy and the differential diagnosis given to different forms of symptomatically similar mental disorders. On the example of joint curing of the patient with depression the author demonstrates that neuropsychological assessment, functional diagnostics (EEG) and psychopathological examination are organically supplementary to each other.

Key words: neuropsychological diagnostics, psychiatry, depression.

Нейропсихология занимает особое место среди психологических наук – она интегрирует данные психологии, нейробиологии и медицины в попытке ответить на вопрос о мозговых механизмах психической деятельности. При этом нейропсихология – сугубо практическая дисциплина, находящая применение во взрослой и детской неврологии, психиатрии, реабилитологии.

Еще в работах Л.С. Выготского [цит. по 5, с. 45] указано, что нейропсихология вносит значимый вклад в исследование функционального плана развития высших психических функций (ВПФ), изученного, с точки зрения автора, менее подробно, нежели онто- и филогенетический. А.Н. Леонтьев [2] также отводил существенное место в психологии изучению мозговых механизмов психики и писал, что проблема мозговых механизмов психических процессов человека является тем критическим пунктом, «перед которым останавливается исследование большинства психологов социологического направления; вместе с тем она имеет принципиальное значение». Достижением отечественной, Лурьевской, нейропсихологии является

введение нарушений психических процессов и структуры деятельности человека в общий контекст современной психологии; разработка последовательного концептуального аппарата. Методологической основой нейропсихологии стал культурно-исторический подход Л.С. Выготского и его последователей [4]. При этом специфика нейропсихологического метода заключается в работе с распавшимися по структуре и деавтоматизированными по протеканию ВПФ. Далее, Лурьевская нейропсихология – не только аналитическая, но и интегративная наука о человеке, объединяющая все три пласта психической реальности (нейробиологический, индивидуально-личностный и социальный). Такой подход позволяет изучать также уровневую структуру дефекта психических процессов, его связь с другими ВПФ как по горизонтали, так и по вертикали. Отличие Лурьевского подхода от нейропсихологии зарубежных стран (в первую очередь, США) состоит в качественном, так называемом «факторном» синдромном анализе, позволяющем вскрыть причинно-следственную структуру дефекта и те общие механизмы, которые имеются в разных ВПФ, составляя ядро «системы функций». Особое место занимает принцип двойной диссоциации, т. е. сохранность одних ВПФ и нарушение других при поражении одного какого-либо участка мозга, что всегда обнаруживается при нейропсихологическом обследовании.

Современная нейропсихология имеет ряд точек пересечения с общепсихологическим знанием [5], равно как и с психиатрическим подходом.

Во-первых, это методологические проблемы психологии, такие, как проблемы социогенеза и прижизненного формирования ВПФ, проблемы формирования ВПФ в предметной деятельности путем трансформации из внешней формы деятельности во внутреннюю. Во-вторых, это проблемы структуры ВПФ и их взаимодействия. Л.С. Выготский рассматривал систему ВПФ как в высшей степени подвижные, в которых целостность превалирует над частью. Выдвигая концепцию системного строения ВПФ, он показал, что система мо-

жет быть первого (взаимосвязь структурных частей и уровней по вертикали) и второго (взаимосвязь ВПФ по горизонтали) порядка. В-третьих, точкой пересечения является широко дискутируемая в психологии концепция деятельности А.Н. Леонтьева: клинический материал нейропсихологии и восстановительного обучения доказывает психологическую реальность «деятельности» и вносит значимый вклад в развитие этой концепции. Не менее важна и проблема семантики сознательной деятельности, значения и смысла – как вербализованного, так и невербального, предметной отнесенности слов, семантики образов. Так, А.Н. Леонтьев писал, что образ формируется не на основе актуальных стимулов, а на основе предваряющей его познавательной гипотезы. Обсуждая вопрос о связи образа с мозгом, А.Н. Леонтьев считал [2], что мозг не содержит в себе ни «треугольных», ни «квадратных» процессов, в нем нет ни параллелизма, ни изоморфизма – образ есть функция, а не содержание мозговых процессов. Нейропсихологические исследования позволяют предположить, что и другие ВПФ являются функцией, а не содержанием мозговых процессов: мозг не содержит в себе ВПФ, а проявляет их. То есть ВПФ в своей взаимосвязи опосредованы рядом других процессов: нервно-регуляторных, физиологических, психофизиологических.

Нейропсихологии работают и над важнейшей проблемой о путях и способах формирования новых «ансамблей функциональных систем» (П.К. Анохин) – в ходе восстановительного, формирующего или коррекционного обучения.

Пересечения нейропсихологии с психиатрией также представлены рядом ключевых проблем [1]. Современная психиатрия интенсивно развивается и активно взаимодействует со смежными научными дисциплинами (как медицинского, так и социально-гуманитарного характера). По мнению В.Н. Краснова [1], уточнение фундаментальных представлений о сути психических расстройств и разработка новых форм помощи больным в немалой степени зависят от выявления психологических

(в частности нейропсихологических) механизмов психической патологии. В.Н. Краснов выделяет следующие направления взаимодействия психиатрии и нейропсихологии [1].

Во-первых, это традиционные для нейропсихологии исследования органических поражений головного мозга – изучение сосудистых, нейродегенеративных ослабляющих процессов на разных этапах, с целью контроля динамики (в том числе, в случае лечения) и выработки критериев ранней диагностики. Во-вторых, уточнение особенностей когнитивных, мотивационных и аффективных нарушений при эндогенных психических заболеваниях. В-третьих, нейропсихологические исследования терапевтической динамики расстройств психических функций: выявление ранних признаков побочного действия психофармакотерапии, определение наиболее щадящих терапевтических средств, что особенно важно в условиях все более расширяющейся амбулаторной терапии. В-четвертых, развитие нейропсихологической реабилитации психически больных – как при экзогенно-органических, так и при эндогенных источниках патологии.

Применение нейропсихологического обследования в сопровождении психиатрических пациентов имеет относительно короткую историю – не более 30 лет и связано в первую очередь с работами Н.К. Корсаковой и ее учеников и сотрудников [4]. Этой научной группой проведены работы в области нейропсихологических основ психозов, болезни Альцгеймера, сосудистой деменции.

Нами предпринята работа по разработке протокола краткого нейропсихологического обследования в рамках клиники зависимого поведения (алкоголизм, наркомания) и сопровождения больных с иными психическими расстройствами непсихотического уровня.

Методика, используемая в нашей работе (на базе Московского научно-практического центра наркологии и иных медучреждений) [3], состоит из следующих блоков.

I. Беседа (приводится набор вопросов для больных на стационарном лечении химиче-

ской зависимости). В ходе беседы больному задаются следующие вопросы:

1. Как Вы себя чувствуете? Как привыкли к режиму лечения? Есть ли жалобы?
2. Что привело Вас к нам в клинику?
3. Вы в первый раз лечитесь? Если лечились, то где?
4. Если был срыв, что было его причиной?
5. А что помогало «держаться»?
6. Что или кто повлиял на Ваше решение лечиться?
7. Что Вы ожидаете от лечения в нашем Центре?
8. Знаете ли Вы о реабилитационной программе [программа стационарной реабилитации по Миннесотской модели]? Собираетесь ли после выписки посещать группы АА/НА?
9. С какими серьезными потерями Вы сталкивались в своей жизни?
10. Что делаете, чтобы расслабиться? Есть ли у Вас увлечения (хобби)?
11. Есть ли у Вас друзья? С кем Вы больше всего общаетесь?

По итогам беседы психолог, помимо конкретных ответов на вопросы, значимых для планирования дальнейших психокоррекционных и реабилитационных мероприятий, отмечает:

- доступен контакту (полностью, частично, недоступен);
- общая активность (заторможен, в норме, гиперактивен);
- речь (интонация – модулированная/нет; развернуто/ односложно; логично / с резонерством; правдиво/уклончиво);
- критика (сохранна, частичная, нарушена);
- поведение (мимика – богатая/бедная/амимична; пантомима – есть жестикуляция/бедная жестикуляция или отсутствует; фон настроения позитивный/негативный; соответствие мимики настроению – да/нет);
- поведение в ситуации обследования (усваивает или нет инструкции; критичность к ошибкам или неточностям в рассказе; отвлекаемость – да/нет; утомляемость – высокая/норма/ низкая);
- наличие «преобладающей» темы в беседе – да/нет.

II. Сенсо-моторная сфера:

а) таблица Шульте (общий темп, стратегия – планомерная, хаотическая, смешанная);

б) серийный счет, проба «100-7» (ошибки пространственного, персевераторного, регуляторного характера);

в) копирование куба (ошибки пространственного, регуляторного характера, нарушение тонуса);

г) графическая проба «забор» (персеверации, неудержание программы, нарушения тонуса).

III. Память:

а) слухо-речевая память – проба «2 группы по 3 слова» (контаминации, вплетения, утрата порядка слов, «слипание рядов», слабость следовой деятельности) и пересказ короткого рассказа (передача формального сюжета и смысла, вплетения, резонерство);

б) зрительная память: запоминание картинок, отрабатываемых в пробах на Речь (см. ниже) (слабость следовой деятельности, контаминации, вплетения).

IV. Мышление:

а) понимание рассказа (ответы на вопросы о смысле рассказа, о плохом/хорошем герое);

б) рассказ по серии сюжетных картинок (3 картинки) (удержание сюжета, развернутый/неразвернутый рассказ, полная/неполная передача смысла);

в) обобщение 4 предметных картинок одним словом (адекватность выделения существенного признака, адекватность вербализации);

г) «четвертый лишний» – исключение лишнего предмета с объяснением принципа (адекватность выделения существенного признака, адекватность вербализации, способность развернуто пояснить свой ответ/резонерство).

V. Речь:

а) автоматизированная – счет «от 1 до 10 / от 10 до 1» (остановки, сбои в порядке чисел);

б) номинативная, называние картинок по 1, по 2, по 3 – указанных психологом (трудности в формировании предметного образа-представления, особенно в зашумленных картинках);

в) импрессивная (покажи картинку, где...) (трудности понимания обращенной речи)

г) понимание логико-грамматических конструкций: дополнение предложений с пропущенными словами (2 фразы); инверсные конструкции (1-2); понимание пространственных предлогов (необходимость внешней помощи в понимании конструкций / невозможность понимания).

По итогам обследования делается вывод о дефекте/сохранности у больного звеньев психической деятельности, наиболее значимых в процессе реабилитации – речи, мышления, внимания и других, связанных с ними системно. Эти данные предоставляются как лечащему врачу, так и психологам, работающим по реабилитационным программам.

Приведем пример взаимодействия врача-психиатра и нейропсихолога в сопровождении больного с депрессией.

Больной А., 23 лет, образование неоконченное высшее, работает менеджером клиентского отдела.

Жалобы: «в процессе разговора забываю обычные предметы – марку любимых сигарет, обычные фразы, из головы вылетает, что-то я в силе сказать, пытаюсь, но сложно выходит, ни с того ни с сего, в любой момент, при обычной обстановке». Со слов пациента, такие состояния бывают у него в любых условиях – вне зависимости от жары, духоты, жажды, хотя «в последнее время» он отмечает, что иногда «неожиданно бывает душно».

Неврологический анамнез неотягощен. Данные электроэнцефалографии: общий амплитудный фон ЭЭГ снижен, зональные различия сглажены. Во всех отделах мозга преобладает бета-ритм. Медленно-волновая активность диффузного характера представлена: тета и дельта волнами в теменно-центральных областях. Реакция активации – не выражена. Фотостимуляция (усвоение световых сигналов): реакция отсутствует. При гипервентиляции реакция отсутствует. Типичных эпилептиформных знаков и межполушарной асимметрии не выявлено. Картирование ЭЭГ: патологической очаговой активности не выявлено. Зональное

распределение ритмов снижено: во всех отделах регистрируется повышение индекса бета-ритма, снижение индекса альфа ритма и повышение индекса медленно-волновой активности в центральных областях. Выявлен десинхронный тип ЭЭГ с умеренно-выраженными диффузными изменениями биоэлектрической активности головного мозга. Признаки дисфункции дизэнцефально-стволовых структур, снижена реакция на афферентные раздражители.

Нейропсихологическое обследование. Внимание (по таблицам Шульте): стратегия хаотическая, не сразу входит в задание, останавливается на числе «20», потом сам себя поправляет и продолжает выполнение, общее время – 40 с. (возрастная норма).

Психомоторная сфера. Графическая проба: забор выполняется замедленно, уверенно, с остановками, есть признаки микрографии и «растягивания» звеньев в пространстве, при попытке выполнить пробу левой рукой – отказ (ввиду невозможности). Пробу на копирование куба выполняет быстро, уверенно, небрежно (штрихи не соединяются в углах, линии кривые).

Память: зрительно-предметная память без особенностей – припомнил 6 предметов из 6. Слухо-речевая память, проба «две группы по 3 слова» – непосредственное воспроизведение в норме, причем обследуемый дополнительно повторяет ряд стимулов, чтобы лучше запомнить. После интерференции групп – верное воспроизведение с большой паузой. После гомогенной интерференции (запоминание и воспроизведение короткого рассказа) – одно слово утрачено из первого ряда (помнит только, что оно на «к») и два слова – из второго ряда (умеренно выраженное снижение памяти). Пересказ короткого рассказа (Галка и голуби): «Галка услышала, что голубей хорошо кормят, побелилась в белый цвет и полетела в голубятню. Голуби ее не узнали, но она не выдержала и закричала... по-своему, голуби ее узнали и выгнали». Таким образом, в рассказе теряется важная смысловая часть (окончание), в котором рассказывается о том, что галку и «свои тоже вы-

гнали» (выраженное снижение памяти), при этом общая структура и смысловые средства рассказа в том объеме, который передан обследуемым, сохранены.

Интеллектуальная деятельность. Вербально-логическое мышление – понимание короткого рассказа (Галка и голуби), в целом смысл понят не вполне корректно, с пониманием вопроса «о чем рассказ, чему он учит?» у обследуемого некоторые затруднения, отвечает он только после паузы: «...хитрости учит своеобразной», на вопрос «кто хороший, а кто плохой в рассказе?» – «галка плохая, голуби хорошие». Наглядно-образное мышление: проба на обобщение предметных картинок выполнена быстро, в целом верно (продукты – «съедобное», единственный нечастотный ответ), ответы быстрые, уверенные. Проба «четвертый лишний»: единичная ошибка с самокоррекцией (градусник, весы, часы, очки – «градусник...очки то есть, не так посмотрел – измерительные приборы»), есть признаки аграмматизма – «кровать – остальное вмещает вещи, а это спальное; балалайка – остальное передает информацию». Рассказ по серии сюжетных картинок (Умная рыбка): задает вопрос «рассказывать подряд?» – «плыла рыбка и увидела, что рыбак закинул крючок, она оказалась умной и поняла, что это крючок, и решила подшутить над ним. Взяла ракушку и надела на этот крючок, и сказала своим маленьким малькам, что к этим крючкам нельзя подплывать. А, нет. Получается, что она раковинкой сняла червяка и отдала малькам!» – т. е. первоначально сюжет был понят неверно, но была самокоррекция. Обращает на себя внимание, что фразы пациента – простой грамматики и словаря. Таким образом, в целом верно выделен существенный признак ситуации, при трудностях в его вербализации.

Речь: диалогическая речь в виде развернутых ответов на вопросы, хотя речевая инициатива в ходе обследования снижена. Автоматизированная, повторная речь, номинативная функция речи в норме. В пробах на логико-грамматические конструкции (инверсия, подстановка слов в предложения, пред-

ложные конструкции): при подстановке слов в предложения требуется вторая попытка, и даже после нее делает ошибку согласования: «за партой сидит ученик и пишет словО». Единичная ошибка в пробах с инверсией.

Нейропсихологическое заключение: у больного можно выделить следующие основные группы нейропсихологических симптомов – некоторые трудности в сфере мышления, как наглядно-образного, так и вербально-логического; трудности в памяти, как слухоречевой, так и зрительной. Стоит отметить, что все симптомы выражены негрубо, что не позволяет предположить органической патологии головного мозга. Указанные симптомы могут быть интерпретированы как снижение функции теменно-височно-затылочной зоны (зоны ТРО) левого полушария.

На основании данных функциональной (ЭЭГ) – присутствие медленно-волновой активности в теменно-центральных областях и нейропсихологической диагностики (снижение функций зоны ТРО левого полушария), а также психопатологического обследования врачом-психиатром был выставлен диагноз: маскированная депрессия на органическом фоне с атипичными паническими атаками (на органическом фоне). Предпринятое лечение – антидепрессант феварин по схеме – через три недели дало выраженный положительный эффект с купированием симптоматики.

С одной стороны, проведенное нейропсихологическое обследование было крайне полезно в плане дифференциальной диагностики (с личностным расстройством) и подбора

терапии – снижение функций левого полушария приводит к более выраженному «голосу» правополушарных процессов, ответственных за преобладание негативных эмоций; с другой стороны – подобного рода обследования с верификацией нейропсихологических данных объективными (ЭЭГ в данном случае) и данными психопатологического обследования позволяют глубже проникнуть в мозговое обеспечение аффективных процессов, как в норме, так и в патологии. Это позволяет сделать **вывод** о перспективности дальнейшего применения нейропсихологической диагностики в сопровождении больных психиатрического профиля.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Краснов В.Н. Роль нейропсихологии в развитии современной психиатрии // Сб. докладов I международной конференции памяти А.Р. Лурия / Под ред. Е.Д. Хомской. – М., 1998. – С. 47-52.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. – М., 1975. – 320 с.
3. Цветков А.В. Методика патопсихологического обследования больных наркотической и алкогольной зависимостью // Сб. материалов Всероссийской юбилейной научно-практической конференции «Экспериментальные методики патопсихологии и опыт их применения». – М., 2011. – С. 174-177.
4. Цветкова Л.С. Введение в нейропсихологию и восстановительное обучение. – М. – Воронеж, 2000. – 104 с.
5. Цветкова Л.С. Общепсихологическое значение нейропсихологии А.Р. Лурия // Сб. докладов I международной конференции памяти А.Р. Лурия / Под ред. Е.Д. Хомской. – М., 1998. – С. 37-47.

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9

Карабанова О.А.*, Вислова А.Д.**

**Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова*

***Кабардино-Балкарский государственный университет (г. Нальчик)*

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТОЛЕРАНТНЫХ/ИНТОЛЕРАНТНЫХ РОДИТЕЛЬСКИХ УСТАНОВОК И ОСОБЕННОСТЕЙ СУПРУЖЕСКОЙ КОММУНИКАЦИИ

O. Karabanova*, A. Vislova**

**Moscow State University named after M.V.Lomonosov (Moscow)*

***Kabardino-Balkarian State University (Nalchik)*

INTERRELATION OF TOLERANT/INTOLERANT PARENTAL INSTALLATIONS AND FEATURES OF MATRIMONIAL COMMUNICATIONS

Аннотация. В статье анализируется проблема формирования толерантности личности в условиях семьи. Толерантные/интолерантные установки рассматриваются как психологические состояния готовности к позитивным/негативным реакциям на социальные сходства / отличия и механизмы регуляции взаимоотношений с другими людьми. Представлены результаты исследования выраженности феномена в родительских установках и супружеской коммуникации. Выделена типология родительских установок и определены параметры их толерантности/интолерантности.

Ключевые слова: формирование, толерантность, интолерантность, родительские установки, коммуникация.

Abstract. The article analyzes the problem of tolerance formation in a family. Tolerant/intolerant attitudes are considered as the psychological state of readiness for positive/negative reactions to the similarities/differences between people, as the mechanisms regulating relations with other people. The article presents the research results of this phenomenon intensity in parental attitudes and marital communications. The author points out the typology of parental attitudes and defined the parameters of their tolerance/intolerance.

Key words: formation, tolerance, intolerance, the parent attitudes, communication.

С особенностями родительских установок и супружеской коммуникацией связаны проблемы формирования толерантности личности в условиях семьи. Степень ее выраженности в рассматриваемом контексте предопределяет становление соответствующих установок у детей и подростков. Общая установка на супружеские и родительские отношения с акцентом на толерантность в принципе исключает враждебность, агрессивность, а также дихотомизацию людей на «своих» и «чужих». Следовательно, эффективное осуществление функции формирования толерантности в семье предполагает ее наличие в супружеских интеракциях и воспитательной позиции.

Этим обусловлена и необходимость анализа спектра вопросов, связанных с выделением толерантных/интолерантных родительских установок и спецификой супружеских интеракций.

Мы понимаем *толерантные/интолерантные установки* как психологические состояния готовности к позитивным/негативным реакциям на социальные сходства / отличия и механизмы регуляции взаимоотношений с другими людьми.

Цель исследования состоит в выявлении связи толерантных/интолерантных родительских установок и супружеской коммуникации.

В исследовании выявлялись типы родительских установок, изучалась связь типов родительских установок и особенностей толерантной/ интолерантной супружеской коммуникации.

В исследовании принимали участие 398 сотрудников Министерства труда и социального развития Кабардино-Балкарской Республики (2009 г.).

Теоретико-методологическую базу составили современные исследования в области психологии межличностных отношений и общения (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, В.В. Бойко); психологии родительно-детских отношений (Г.Г. Хоментаскас, О.А. Карбанова) и межличностной толерантности (А.Г. Асмолов).

Эмпирические методы включают: «Характер взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях», разработанный Ю.Е. Алешиной и Л.Я. Гозманом [1]; «Исследование коммуникативно-характерологических тенденций» Т. Лири в адаптации Л.Н. Собчик [5]; «Коммуникативная толерантность» В.В. Бойко [2]; «PARI», разработанная Е.С. Шефер и Р.К. Белл в адаптации Т.В. Нещерет [3]; тест агрессивности Басса-Дарки [4].

Полученные в ходе исследования данные обрабатывались с применением методов математической статистики.

В качестве основы исследовательской работы была выдвинута гипотеза о том, что существует взаимосвязь между выраженно-

стью толерантности/интолерантности в родительских установках и особенностями супружеской коммуникации.

На первом этапе исследования использовалась методика PARI, разработанная Е.С. Шефер и Р.К. Белл в адаптации Т.В. Нещерет, позволяющая получить наиболее полную информацию о родительских установках. Признаки, обнаружившие статистически достоверные различия по группам, подвергались факторному анализу.

К группе *индикаторов толерантных родительских установок* относятся: вербализация, партнерские отношения, развитие активности ребенка, уравнительные отношения между родителями и ребенком, подавление агрессивности, стремление ускорить развитие ребенка. *Индикаторами интолерантных родительских установок* являются: раздражительность, вспыльчивость, суровость, излишняя строгость, уклонение от контакта с ребенком, установление отношений зависимости, подавление воли, исключение внесемейных влияний, чрезмерное вмешательство в мир ребенка, семейные конфликты, сверхавторитет родителей, зависимость и несамостоятельность родителя.

Основные характеристики родительских установок в выборке распределились неравномерно. Наиболее выражены параметры, связанные с контролем агрессивности, уравнением отношений, вербализацией. Вторую группу по степени выраженности составляют такие показатели, как сверхавторитет родителей, опасение обидеть, ощущение самопожертвования, развитие активности ребёнка. Менее выражены показатели, связанные с неудовлетворённостью ролью, уклонением от конфликтов, чрезмерной заботой, стремлением ускорить развитие ребёнка (см.: рис. 1.).

Факторный анализ полученных характеристик родителей методом главных компонент с Варимакс-вращением позволил выделить четыре фактора, объясняющие 52,5 % общей дисперсии, определяющие особенности воспитательных установок. Их содержательная интерпретация позволяет сделать следующие выводы: 1-й фактор – *доминиро-*



Рис. 1. Распределение паттернов родительских установок в выборке

вание – составили показатели, отражающие излишнюю строгость родителей, направленность на исключение внесемейных влияний, проявление неудовлетворённости поведением детей, сверхавторитет родителей. 2-й фактор – *партнёрство* – включает показатели склонности к формированию равноправных отношений с детьми при их направленности на оптимальное развитие активности ребёнка, вербализацию, уклонение от конфликта. 3-й фактор – *зависимость* – проявляется в стремлении к подавлению воли, ощущении несамостоятельности, в неспособности ребенка обрести реальную индивидуальность. 4-й фактор – *конфликтность* – характеризуется проявлением повышенной раздражительности и опасения обидеть.

С целью определения наиболее распространённых родительских установок производилось дальнейшее преобразование полученных данных методом кластерного анализа, что позволило выявить три типа родительских установок: *доминантный*, *партнёрский* и *зависимый*. Доминантный тип родительских установок может иметь разные векторы формирования установок толерант-

ности у детей. Доминантность, проявляющаяся в родительской настойчивости, способна обеспечивать трансляцию нравственных ценностей детям, способствующих развитию толерантных установок. Доминантность в варианте направленности на превосходство родителя становится основанием эгоизма и интолерантности у детей. *Партнёрский тип* родительских установок, связанный с пониманием и сотрудничеством, способствует трансмиссии толерантности. Однако излишне формализованная паритетность может носить поверхностный и деловой характер, продуцируя эмоциональное отчуждение ребенка. *Зависимый тип* родительских установок, обогащенный чувственным содержанием, создает благоприятную основу формирования толерантности у детей. В стремлении всячески угодить ребенку и признании его права диктовать свои условия проявляется родительская некомпетентность, обуславливающая деструктивную толерантность. Доминантный тип родительских установок проявляется в 44 % случаев, партнёрский тип – в 33 % случаев, зависимый тип – у 23 % испытуемых.

Таким образом, разные типы родительских установок могут иметь разные векторы проявления толерантности/интолерантности в воспитательном процессе.

На втором этапе исследования изучались особенности супружеской коммуникации в зависимости от типа родительских установок.

В супружеской коммуникации, как и в любой межличностной, выделяются функции взаимодействия и воздействия, которые обладают особой социальной значимостью и актуализируются в процессе общения. Осуществление этих интеракций связано с установками толерантности или интолерантности.

деленные авторами восемь сфер семейной жизни являются *индикаторами толерантности/интолерантности супругов*: проблемы отношений с родственниками и друзьями; вопросы, связанные с воспитанием детей; проявление стремления к автономии; нарушение ролевых ожиданий; расхождение норм поведения; проявление доминирования одним из супругов; проявление ревности; расхождения в отношении к деньгам.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что характер интеракций супругов различается в зависимости от типа родительских установок (см.: рис. 2).

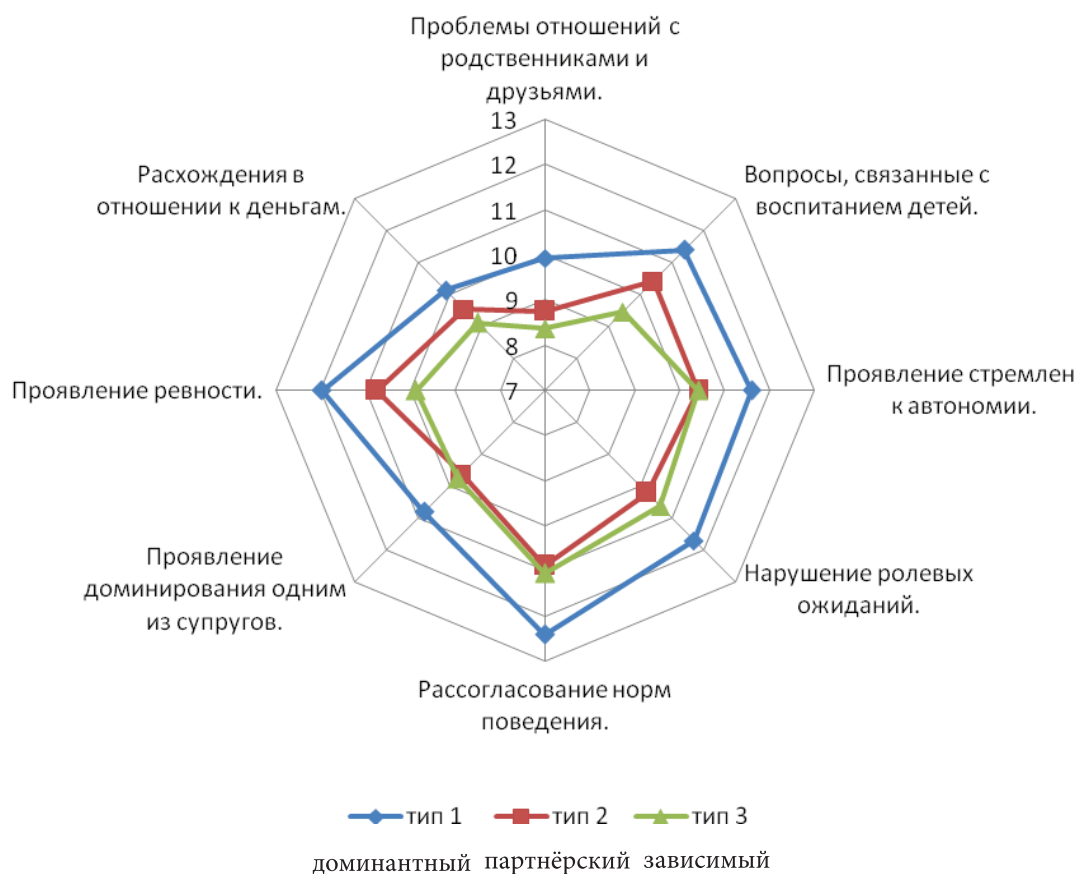


Рис. 2. Параметры конфликтности в супружеских интеракциях в зависимости от типа родительских установок

С целью выявления конфликтогенных сфер интеракций супругов использовалась методика «Характер взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях», разработанная Ю.Е. Алесиной и Л.Я. Гозманом. Вы-

Как показывает анализ, достаточно отчетливо просматриваются различия по параметру конфликтности. Наиболее конфликтными в этом аспекте являются испытуемые, относящиеся к доминантному типу. В данном случае

практически все показатели по тесту значительно превосходят параметры партнёрского и зависимого типов. Для партнёрского типа характерна повышенная конфликтность в зонах ревности, отношения к деньгам и в вопросах, связанных с воспитанием детей. У испытуемых зависимого типа конфликтность в коммуникации не столь явно выражена (различия по Т-критерию Стьюдента статистически значимы на уровне 0,01).

Для измерения субъективного отражения особенностей супружеской коммуникации,

торами факторы доминирования-подчинения и дружелюбия-агрессивности. Систему индикаторов толерантных/интолерантных установок личности составляют такие переменные, как доминантность, уверенность в себе, требовательность, скептицизм, уступчивость, доверчивость, добросердечие и отзывчивость.

Оценка тенденций межличностного взаимодействия показывает наличие значительных различий для выделенных типов практически по всем показателям (см.: рис. 3).

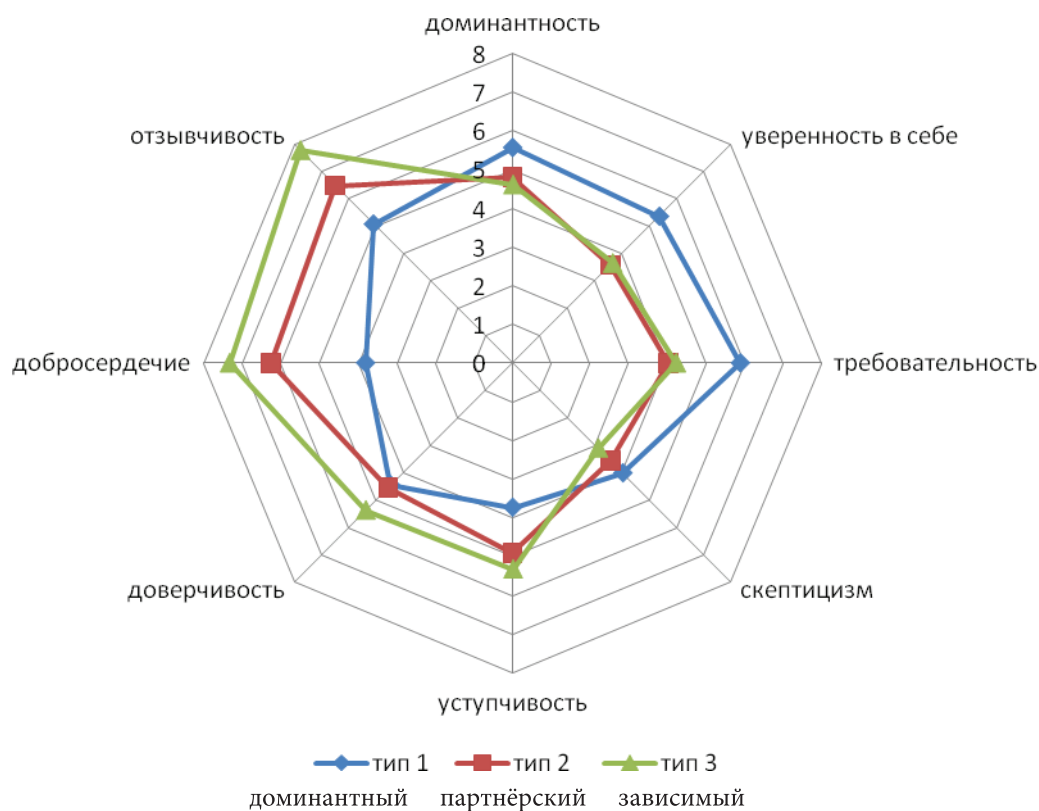


Рис. 3. Особенности тенденций межличностного взаимодействия супругов в зависимости от типа родительских установок

обуславливающей формирование толерантных/ интолерантных установок, использовалась методика диагностики межличностных отношений Т. Лири в адаптации Л.Н. Собчик. Данная методика позволяет установить коммуникативно-личностные особенности и преобладающий стиль интеракций, что дает возможность их оценки с точки зрения толерантности/интолерантности. Существенное значение имели выделенные ав-

При этом по уровню требовательности и уверенности в себе закономерно выше показатели у доминантного типа, а зависимый тип отличается высоким уровнем добросердечия, уступчивости и отзывчивости. Партнерский тип занимает промежуточную позицию при приоритете показателей более мягких тенденций в межличностном взаимодействии.

Анализ уровня проявления агрессии в супружеской коммуникации проводился с

использованием теста агрессивности Басса-Дарки. Значительных различий в показателях не существует. Полученные данные могут говорить о наличии некоторых тенденций в проявлении агрессивности в зависимости от типа родительских установок. Наиболее явно проявляется агрессивность у зависимого типа, особенно по характеристикам подозрительности, выраженности чувства вины и раздражительности.

Для того чтобы определить наиболее проблемные аспекты интеракций дополнительно к данному исследованию, мы использовали методику диагностики общей коммуникативной толерантности (В.В. Бойко). Диагностика степени выраженности и структуры коммуникативной толерантности/интолерантности предполагает выделение нескольких форм интолерантной коммуникации: нежелание принимать индивидуальность других людей; принятие себя в качестве эталона для оценки людей; категоричность и

консерватизм в оценках людей; неумение скрывать неприятные чувства, возникающие при столкновении с некоммуникабельными качествами партнера; стремление переделать партнера и «подогнать» его под себя; несостоятельность прощать другому его ошибки, неловкость, непреднамеренно причиненные неприятности; нетерпимость к физическим или психическим отличиям другого; неумение приспособиться к характеру, привычкам и притязаниям партнера. Эти переменные использовались в нашем исследовании как индикаторы не только общей толерантности/интолерантности в супружеской коммуникации, но и диагностики проблемных аспектов воспитательных установок родителей.

Обнаружено, что испытуемые, относящиеся к различным типам родительских установок, отличаются по степени выраженности интолерантности в коммуникации (см. рис. 5).

Максимально интолерантным является зависимый тип, для которого характерны вы-

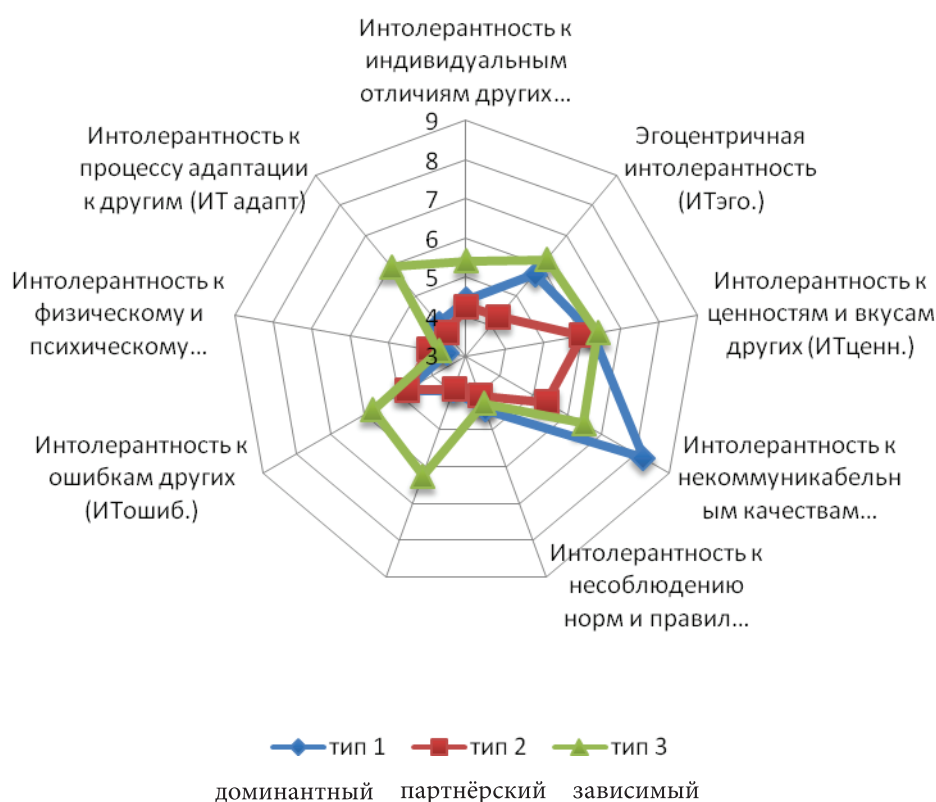


Рис. 5. Особенности проявления коммуникативной интолерантности в зависимости от типа родительских установок

сокие показатели в области процесса адаптации к другим, недостаточной толерантности к ошибкам и схожести поведения партнёра со своим собственным. Для доминантного типа наиболее раздражающей является область коммуникативных качеств – интолерантность проявляется в случае некоммуникативности партнёра по взаимодействию. Для партнёрского типа характерен более высокий уровень толерантности в коммуникации по сравнению с другими типами по всем параметрам.

Результаты проведённого исследования позволяют сделать следующие выводы.

1. Разные типы родительских установок могут иметь разные векторы проявления толерантности/интолерантности в воспитательном процессе. *Доминантный тип* родительских установок с преобладанием настойчивости обеспечивает развитие толерантности у детей. *Партнерский тип* родительских установок, связанный с взаимопониманием, мотивирует толерантные отношения. *Зависимый тип* родительских установок, обогащенный чувственным содержанием, формирует толерантность у детей.

2. Характер интеракций супругов различается в зависимости от типа родительских установок. Конфликтность наиболее выражена у супругов с доминантным типом родительства. Высокие показатели конфликтности в зонах ревности и в вопросах воспитания детей обнаруживаются у супругов с партнерским типом родительских установок. Испытуемые зависимого типа родительства менее склонны к конфликтам.

3. Коммуникативно-характерологические особенности взаимодействия супругов связаны с типом родительских установок. По

уровню требовательности и уверенности в себе выше показатели у доминантного типа; зависимый тип отличается уступчивостью; у партнерского типа – более мягкие тенденции в интеракциях.

4. Степень выраженности и структура коммуникативной толерантности/интолерантности супругов связаны с типом родительских установок. Высокий уровень интолерантности зависимого типа связан с проблемой адаптации к другим, нетерпимостью к схожести поведения партнёра; наиболее раздражающей для доминантного типа является некоммуникативность партнёра. Оптимальный уровень коммуникативной толерантности характерен для партнёрского типа.

Проведенное исследование подтвердило справедливость выдвинутой гипотезы о том, что существует взаимосвязь между выраженностью толерантности/интолерантности в родительских установках и особенностями супружеской коммуникации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Методы исследования межличностного восприятия. Спецпрактикум по социальной психологии / Под ред. Г.М. Андреевой, В.С. Агеева. – М., 1987. – 120 с.
2. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности личности / Под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М., 2003. – 112 с.
3. Психологические тесты: в 2 тт. Т. 1. / Под ред. А.А. Карелина. – М., 2000. – 312 с.
4. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. – М., 1995. – 529 с.
5. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений: модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. – М., 1990. – 47 с.

УДК 316.6

Бочарова Е.Е.

Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

E. Bocharova

Saratov State University named after N.G. Chernishevskiy

THE THEORETIC-CONCEPTUAL BASES OF RESEARCH OF PROBLEM OF SUBJECTIVE WELL-BEING

Аннотация. В статье излагаются данные теоретического анализа феномена субъективного благополучия в отечественной и зарубежной психологии. Рассмотрены подходы к изучению субъективного благополучия, проанализированы представления о содержании, структуре, критериях и факторах его детерминации. Показано, что субъективное благополучие является сложным социально-психологическим образованием, основанием которого является система субъективных отношений. Автор приходит к выводу о том, что переживание субъективного благополучия интегрирует в себе множество частных оценок результативности субъекта на разных уровнях организации жизнедеятельности, представляя целостную, обобщенную непосредственно переживаемую им оценку своей жизни на соответствие ее своим основным ориентирам.

Ключевые слова: личность, субъективное благополучие, переживание, структура, критерии и факторы субъективного благополучия.

Abstract. The article gives the domestic and foreign psychology data of the theoretical analysis of the phenomenon of the subjective well-being. The article considers the approaches to studying the phenomenon of the subjective well-being, analyses different approaches to its content, structure, criteria and factors of its determination. The article states that the subjective experience of the well-being is a complex social-psychological phenomenon based on the system of subjective relations. The author comes to the conclusion that this phenomenon includes a lot of private estimations of the Subject's productivity at different levels of his vital activity organization. All those factors represent complete and generalized estimation of the life directly experienced by him to decide if it correlates with his basic reference points.

Key words: the personality, the subjective well-being, experience, structure, criteria and factors of the subjective well-being.

В последнее время внимание исследователей обращено к изучению социально-психологических образований личности в условиях изменений социальной реальности, которая сегодня уже традиционно определяется как социальная нестабильность. Прежде всего, это связано с выявлением характеристик множества взаимосвязей внешнего и внутреннего, которые проецируются в системе отношений, переживаний личности и выполняют существенную роль в определении траектории самореализации личности. Такая направленность исследовательских интересов ни в коей мере не снижает интереса к проблемам детерминации содержания и функционирования внутреннего мира личности внешними, объективными обстоятельствами. Вместе с тем весьма существенным является и то, как внутренние «субъективные» условия трансформируются в порождающие причины активности субъекта. В этой связи обращение к изучению проблемы субъективного благополучия, на наш взгляд, является вполне обоснованным.

Сравнительно недавно в аппарат психологической науки вошло понятие «субъективное благополучие» личности, с которым ассоциируют целый ряд близких, но не тождественных по своему значению понятий: «психологическое благополучие», «счастье», «оптимизм», «удовлетворенность жизнью», «эмоциональный комфорт», «качество жизни», «самоактуализированная личность» и др. Между тем, на наш взгляд, эти понятия лишь в той или иной степени

© Бочарова Е.Е., 2012 г.

отражают содержание этого явления. Так, например, достаточно широко распространен термин «удовлетворенность жизнью». Однако для этого термина характерна неопределенность в предмете оценки. В понятии «счастье» объединяется некоторая совокупность идеалов человеческой жизни, с которыми сравнивается собственная жизнь, жизнь других людей. Счастье выступает как ценность, имеющая особую значимость, которая как бы «проходит» через все другие ценности, «высвечиваясь» ими, являясь результатом, «побочным» эффектом их реализации» [3]. Наиболее удачная дефиниция счастья при рассмотрении его в психологическом плане представлена в «Философской энциклопедии»: счастье – переживание полноты бытия, связанное с самоосуществлением [12]. В интегративном психологическом выражении счастье, по мнению Б.И. Додонова, есть эмоция, но эмоция, которая оценивает факты не с позиций частных потребностей, а с точки зрения того, насколько человеку удастся осуществлять себя. Далее автор уточняет, что счастье как эмоция не есть какое-то «одноцветное переживание», поскольку оно связано с оценкой самоосуществления человека в самых разных сферах его жизни и деятельности [4, с. 21]. Более того, счастье вообще не является простым комплексом каких-либо переживаний, хотя бы и удачно сочетающихся друг с другом. Неизбежно включая в себя разные эмоциональные оценки, в том числе и отрицательные, оно одновременно есть их интегрирующая оценка человеком течения своей жизни.

Более конструктивным в психологическом аспекте является термин «благополучие». У него есть достаточно ясное значение, его трактовки совпадают или в значительной степени сходны в различных научных дисциплинах и обыденном сознании. Благополучие и чувство благополучия весьма значимы для любого человека, занимают центральное место в самосознании и всем субъективном (внутреннем) мире личности. Субъективное благополучие интерпретируется как обобщенное и относительно устойчивое пережи-

вание, имеющее особую значимость для личности [5]. Это переживание в значительной мере обусловлено особенностями отношений личности к себе, окружающему миру в целом и его отдельным сторонам. Все внешние факторы благополучия при любых объективных характеристиках по самой природе психики не могут действовать на переживание благополучия непосредственно, но лишь через субъективное восприятие и субъективную оценку, которые обусловлены особенностями всех сфер личности. Однако его функция не сводится лишь только к «апперцепции», «преломлению», «опосредованию» внешних воздействий. Внутренние «субъективные» условия трансформируются в порождающие причины активности субъекта, которая разворачивается во внешних условиях. Именно отношения, проявляющиеся во взаимосвязях человека с объективной реальностью, являются теми условиями, которые обеспечивают определенный уровень активности – с одной стороны, и определяют внутреннее переживание, ощущения, состояния, свойства субъекта (в целом удовлетворенность жизнью) – с другой. Оценка собственного благополучия, прежде всего, опирается на смысл отношения личности и переживания по отношению к различным сторонам своей жизни, деятельности и самого себя [13].

Отметим, что переживания человека – это субъективная сторона его реальной жизни, субъективный аспект жизненного пути личности. Понятие «переживание» выражает особый специфический аспект сознания; он может быть в ней более или менее выражен, но он всегда наличен в каждом реальном, конкретном психическом явлении. В целом же переживание интегрирует в себе множество частных оценок результативности субъекта на разных уровнях организации жизнедеятельности и выводит в сознание общий итог, представляя целостную, обобщенную и при этом непосредственно переживаемую им оценку своей жизни на соответствие ее своим основным ориентирам.

Таким образом, отношение к субъективному благополучию как к феномену, имею-

щему сугубо субъективную природу, привело к поиску критериев и факторов его детерминации.

Необходимо отметить и тот факт, что существует значительное количество исследований, посвященных анализу данного феномена, который описывается через позитивные аспекты функционирования личности. Между тем в истории различных психологических ориентаций прослеживается не только смена представлений о субъективном благополучии, его природе, психологической структуре, но и трансформация представлений о факторах его обусловленности. Так или иначе, можно обозначить две тенденции в понимании психологического благополучия: гедонистическое (от греч. *hedone* – «наслаждение») и эвдемонистическое (от греч. *eudaimonia* – «счастье, блаженство»). Представители гедонистического подхода, разрабатываемого главным образом в когнитивной и поведенческой психологии, благополучие определяют через достижение удовольствия и избегание неудовольствия, которое выступает как результат социального сравнения [17]. При этом удовольствие трактуется в широком смысле – как удовлетворение от достижения значимых целей и результатов. Путь человека к благополучию лежит, прежде всего, через успешную социальную адаптацию – приспособление к конкретным жизненным условиям и обстоятельствам, запросам социального окружения. Эвдемонистический подход основывается на идеях гуманистической психологии и рассматривает благополучие как развитие индивидуальности человека, полноту самореализации, возможность становиться субъектом собственной жизни. При этом отмечается, что события, не соответствующие удовольствию, могут способствовать достижению человеком психологического благополучия в связи с осознанием своих жизненных целей, повышением осмысленности жизни, появлением способности к сопереживанию.

Несмотря на очевидную значимость указанных показателей благополучия, они охватывают некоторые аспекты этого ком-

плексного феномена и поэтому оказываются весьма сложными для операционализации, в связи с чем предпринимаются попытки построения интегральных, многомерных моделей субъективного благополучия. Одна из первых интегральных многомерных моделей психологического благополучия была разработана М. Ягода [16]. В качестве критериев благополучия исследователем выделены такие, как самопринятие (высокая оценка, выраженное чувство идентичности); личностный рост (мера актуализации); интегрированность (способность к совладанию со стрессовыми ситуациями); автономность (независимость от влияния социального окружения); точность восприятия реальности (социальная восприимчивость); компетентность в отношении окружающей социальной среды (способность к адаптации и эффективному решению проблем). Развивая идеи М. Ягоды, К. Рифф предлагает различать следующие составляющие психологического благополучия: автономия как независимость от социального окружения; контроль над окружением как способность изменить окружающие обстоятельства; личностный рост как заинтересованность в реализации своего потенциала; позитивное отношение с другими как получение удовлетворения от отношений с другими; цели в жизни как наличие осмысленности своей жизни; самопринятие как позитивное отношение к себе [18].

Б. Хэди и А. Уэриг предложили модель динамического равновесия, согласно которой каждая личность характеризуется определенным достаточно стабильным показателем субъективного благополучия. Результаты выполненного ими исследования показали, что люди, пережившие значимые события, которые повлияли на их уровень удовлетворенности жизнью, склонны возвращаться к своему прежнему уровню субъективного благополучия [15]. Эти данные позволили исследователям прийти к выводу, что субъективное благополучие представляет результат когнитивной деятельности, связанной с сопоставлением текущего опыта и интернализованных стандартов. Ими же было высказано

предположение, что в основе субъективного благополучия лежит потребность в удовлетворенности собой, т. е., потребность воспринимать себя как изначально хорошего, достойного и способного. Такое положительное самоотношение генерирует глобальное чувство удовлетворенности.

В работах А.Е. Созонтова психологическое благополучие интерпретируется как удовлетворённость жизнью, отсутствие выраженной тревожности, депрессивных симптомов, социальную активность, соотношение позитивных и негативных аффективных проявлений [9].

В понимании счастья О.И. Мотков исходит из понятия «психологическая гармония», которую он определяет как комплексную характеристику человека, проявляющуюся и в его личности (т. е. в мотивационной и эмоциональной сферах), и в психических процессах и в способностях, и в поведении [6]. В структуру психологической гармонии, а следовательно, счастья, О.И. Мотков включает следующие составляющие: согласие с собой и окружающим миром; адаптивно полезное, устойчивое, длительное, творческое функционирование и развитие индивидуума в разнообразных жизненных сферах; психологическое, физическое, социальное и духовное здоровье. По мнению О.И. Моткова, счастье человека заключается в гармонии, то есть соотношении указанных составляющих.

П.П. Фесенко интерпретирует психологическое благополучие как достаточно сложное переживание удовлетворенности собственной жизнью, отражающее одновременно как актуальные, так и потенциальные аспекты жизни личности. При этом подчеркивается, что существование разрыва между тем, чем человек является и тем, чем он может и хочет быть, определяет необходимость выделения актуального и идеального психологического благополучия. Так, по мнению автора, психологическое благополучие – интегральный показатель степени направленности человека на реализацию основных компонентов позитивного функционирования, а также степени реализованности этой направленности,

субъективно выражающейся в ощущении счастья, удовлетворенности собой и собственной жизнью [11].

Вместе с тем Л.В. Куликов акцентирует внимание на том, что благополучие и чувство благополучия весьма значимы для всего субъективного (внутреннего) мира личности [5]. Именно понятие «благополучие» рассматривается в качестве основного критерия здоровья. Так, по мнению экспертов ВОЗ, «здоровье – состояние полного физического, умственного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов» [8, с. 142]. Кроме того, как отмечают эксперты ВОЗ, благополучие в большей степени обусловлено самооценкой и чувством социальной принадлежности, нежели биологическими функциями организма. Более того, как подчёркивают исследователи пограничных областей научного знания, субъективное благополучие тесно связано и с соматическим здоровьем.

Анализируя проблему субъективного благополучия, представленную в работах различных авторов, М.В. Соколовой были предприняты попытки определить содержание категории субъективного благополучия [10, с. 11]. Она выделяет три категории этого явления:

- благополучие определяется по внешним критериям, таким, как добродетельная, «правильная жизнь», то есть соответствие системе ценностей, принятой в культуре;
- определение субъективного благополучия сводится к понятию удовлетворённости жизнью и связывается со стандартами респондентов в отношении внутренних нормативов «хорошей жизни». Подразумевается, что благополучие – это гармоничное удовлетворение желаний и стратегий человека;
- субъективное благополучие тесно связано с обыденным пониманием счастья как превосходства положительных эмоций над отрицательными. Это определение подчёркивает приятные эмоциональные переживания, которые либо объективно преобладают в жизни человека, либо человек субъективно склонен к ним.

Анализируя работы Эд. Динера, М.В. Соколова выделяет следующие признаки субъективного благополучия: субъективность (субъективное благополучие существует внутри индивидуального опыта); позитивность измерения (субъективное благополучие – это не просто отсутствие негативных факторов, что характерно для большинства определений психического здоровья; необходимо наличие определённых позитивных показателей); глобальность измерения (субъективное благополучие обычно включает глобальную оценку всех аспектов жизни личности в период от нескольких недель до десятков лет) [10]. Как считает автор, эти признаки должны составлять основу как теоретических, так и эмпирических исследований субъективного благополучия.

В работе М. Аргайла субъективное благополучие рассматривается как то же самое, что и счастье, которое он рассматривает как сочетание, по крайней мере, трёх независимых компонентов: удовлетворённость жизнью, положительные эмоции и отсутствие отрицательных эмоций. Конкретизируя определение счастья, М. Аргайл подчёркивает, что счастье – это переживание удовлетворённости жизнью в целом, общая рефлексивная оценка человеком своего прошлого и настоящего; частота и интенсивность положительных эмоций [1]. Очевидно, что такая интерпретация счастья, на наш взгляд, наиболее близка к понятию субъективного благополучия, в котором счастье понимается как позитивное эмоциональное переживание, аффективный компонент благополучия.

Стоит отметить, что западные исследователи особое внимание уделяют изучению объективных факторов субъективного благополучия, т. е. тому, насколько благополучие зависит от факторов окружающего мира – как навязанных (например, культура, традиции) и подлежащих контролю (например, брак, доход), так и личностных аспектов (пол, возраст). Однако, по некоторым оценкам, совокупный вклад этих переменных в изменчивость уровня субъективного благополучия не превышает 8-15 % [14; 18, с. 720].

По данным М. Аргайла, уровень дохода и уровень субъективного благополучия коррелируют положительно, однако абсолютное значение коэффициента корреляции не слишком велико [1]. Это объясняется тем, что основное влияние дохода носит не прямой, а опосредованный характер: например, через улучшение условий жизни и укрепление здоровья, получение образования. В частности, это связано с существованием других источников счастья, более важных, чем деньги, а они со временем не меняются. Таким «источником счастья», очевидно, являются социальные отношения, позитивный и оптимистический взгляд на вещи, выбор жизненных целей.

Рассуждая о проблеме субъективного благополучия, Л.М. Куликов подчёркивает, что субъективное благополучие – это интегративное, относительно устойчивое переживание, на него влияют различные стороны бытия человека, в нём слиты многие особенности отношения человека к себе и окружающему миру. Именно переживание благополучия является важнейшей составной частью доминирующего психического состояния [5].

Согласно концепции Р.М. Шамяниной, субъективное благополучие личности представляет собой интегральное социально-психологическое образование, включающее оценку и отношение человека к своей жизни и самому себе и несущее в себе активное начало [13]. Действительно, система субъективных отношений человека к внешнему миру и самому себе представляет собой средоточия «пусковых механизмов» его активности. Именно система индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности является, с одной стороны, выражением внутреннего опыта человека, а с другой – определяя его действия и переживания, эти отношения: представляют собой отношения сознания в целом (целостность сознания проявляется в отношениях личности); служат выражением взаимосвязи субъекта и объекта (т. е. всегда имеется объект отношений); как в высокой степени

обобщенные отношения к значимым сторонам действительности играют важную роль в общественно-трудовой деятельности [7]. Весьма существенным, на наш взгляд, являются, во-первых, положение об опосредованности, избирательности связей личности с социальной действительностью и, во-вторых, ясное указание на то, что отношения личности образуют систему, структурированную по степени обобщенности – от связей субъекта-личности со всей действительностью до связей с отдельными ее сторонами или явлениями. Таким образом, именно отношения, проявляющиеся во взаимосвязях человека с объективной реальностью, являются теми условиями, которые обеспечивают определенный уровень активности – с одной стороны, и определяют внутреннее переживание, ощущения, состояния, свойства субъекта (в целом удовлетворенность жизнью) – с другой [2].

Особую роль в становлении современных представлений о субъективном благополучии личности сыграл системный подход, позволяющий его изучать многомерно, но в тоже время целостно. Принимая во внимание, что личность – это самоорганизующаяся система, исследователи отмечают, что разработка проблемы субъективного благополучия личности требует, прежде всего, реализации принципов системного подхода: разноплановости, многомерности, многоуровневости, иерархичности, множественности отношений и описаний, развития. Иначе говоря, динамическое единство различного предполагает анализ в терминах элементов и структуры, части и целого, организации и координации, развития, иерархии, измерений и уровней. Реализация системного подхода дает возможность описания и объяснения субъективного благополучия как интегрального образования. Так, в ряде работ последнего времени показано, что субъективное благополучие является сложноструктурированным образованием. В качестве структурных компонентов исследователи рассматривают когнитивный, эмоциональный, коннотативный (поведенческий), каждый из

которых также представляет собой сложное системное образование [2].

Вместе с тем, являясь сложным, системным образованием, имеющим многокомпонентную структуру, субъективное благополучие включено во множество межсистемных связей с другими психическими образованиями. Однако остается недостаточно ясным, каково функциональное проявление субъективного благополучия как системы во взаимодействии с иными системными образованиями личности, каков механизм этого взаимодействия.

Таким образом, накопление теоретических и эмпирических данных, обогащение феноменологических представлений о природе субъективного благополучия приводит к мысли о необходимости их интеграции, теоретического осмысления, поиска новых методологических способов познания этого феномена.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Аргайл М. Психология счастья. 2-е изд. – СПб., 2003. – С. 271.
2. Бочарова Е.Е. Этнопсихологические характеристики взаимосвязи социальной активности и субъективного благополучия личности // Вектор науки Тольяттинского госуниверситета. Серия «Педагогика и психология», 2011. – № 3 (6). – С. 56–60.
3. Джидарьян И.А. Счастье в представлениях обычного сознания // Психологический журнал, 2000. – Т. 21. – № 2. – С. 40–48.
4. Додонов Б.И. Эмоция как ценность. – М., 1978. – С. 272.
5. Куликов Л.В. Психология настроения. – СПб., 1997. – С. 228.
6. Мотков О.И. Психологическая гармония // [Электронный ресурс]. URL: http://www.ucheba.com/met_rus/k_psihologiya/kpsiholich-nost/m_obraz_/htm. (дата обращения: 21.05.2011)
7. Мясичев В.Н. Психология отношений / Под ред. А.А. Бодалёва. – М.-Воронеж, 2003. – С. 432.
8. Покровский В.И. Краткая медицинская энциклопедия: В 2-х тт. – Т. 1. А. – М., 1994. – С. 608.
9. Созонтов А.Е. Основные жизненные стратегии российских студентов // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14 «Психология», 2003. – № 3. – С. 15–23.

10. Соколова М.В. Шкала субъективного благополучия. – Ярославль, 1996. – С. 12.
11. Фесенко П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности. – М., 2005. – С. 26.
12. Философская энциклопедия. Т. 5. – М., 1970. – С. 246.
13. Шамяионов Р.М. Психология субъективного благополучия личности. – Саратов, 2004. С. – 180.
14. Aspinwall L.G., Richter L., Hoffman R.R. Understanding how optimism works: An examination of optimists adaptive moderation of belief and behavior // Chang E.C. (ed), Optimism and pessimism: Implications for theory, research and practice. – Washington, 2011. – P. 217–238.
15. Hady B., Warig A. Individual differences in emotional experience: mapping available scales to processes / B. Hady, A. Uaring // Personality & Social Psychology Bulletin, Jun, 2000. – Vol. 26. – Issue 6. – P. 679.
16. Jagoda M. Current concepts of positive mental health. – N.Y.: Basic books, 1958. – P. 232.
17. Pavot W., Deiner E. Review of the satisfaction with life scale / W. Pavot, E. Deiner // Personality Assessment, 1993, 5. – P. 164–172.
18. Ryff C.D., Keyes, C.L.M. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology, 1995. – Vol. 69 – Issue 7. – P. 719–727.

УДК 159.9 : 316.77

Бондаренко В.Ф.

Военный университет (г. Москва)

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕГУЛЯТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОММУНИКАЦИИ

V. Bondarenko

Military University (Moscow)

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL REGULATORS OF ORGANIZATION COMMUNICATION

Аннотация. В статье обосновано естественнонаучное происхождение феномена коммуникации, ее связь с материей, информацией, социальными процессами отражения и подражания, приводящими к социальным действиям путем передачи культурных смыслов. Автор рассматривает основные характеристики организационной среды (стиль управления, правила общения и управленческие знания), в которой осуществляется коммуникация, социально-психологические регуляторы организационной коммуникации, исследует возможности приложения социально-психологической науки к практике современного управления.

Ключевые слова: коммуникация; организационная коммуникация; социально-психологические регуляторы; социально-психологические регуляторы коммуникации; социально-психологические регуляторы организационной коммуникации.

Abstract. The article gives grounds of the communication phenomenon's natural-scientific origin, its relationship with matter, information. It's also stated that it has some connection with social processes of social reflection and imitation, causing social actions by means of sharing the cultural meanings. The author considers the main characteristics of organizational communication environment (management style, rules governing communication and knowledge of management). The author presents the analysis of the social-psychological methods possible application for the modern management practice.

Key words: communication; organizational communication; social-psychological regulators; social-psychological regulators of communication; social-psychological regulators of organizational communication.

Процесс организационной коммуникации рассматривается с позиций структурно-функционального подхода, где коммуникация представляется как совокупность взаимосвязанных элементов, участвующих в процессе движения информации, которые составляют понятие моделей, социальных образцов управленческой деятельности. Они проявляются в социально-коммуникативных практиках субъектов и объектов управленческой системы организации [1, с. 17].

Коммуникация определяет не только развитие организаций, которое, по сути, сводится к оказанию соответствующего влияния на элементы социальной системы и внешнюю среду, но и характер их функционирования. При этом предполагаются целенаправленные изменения, соответствующие замыслу и задачам влияния. В социально-психологическом значении это предполагает взаимную зависимость воздействующего от воздействуемого, когда целенаправленные изменения возможны только в условиях интеракции. Возникающая при этом зависимость порождает социальные связи, проявляющиеся в форме различного рода социальных отношений. Социальные связи и отношения образуют социальную реальность, основанную на порождаемых, передаваемых, принимаемых и перерабатываемых социальных смыслах и значениях, составляющих типизации, стереотипы, традиции, нормы, ценности, святыни, образы, мифы и в целом культуру.

Коммуникация определяется материей, поскольку является ее свойством. Она присутствует во всех формах материи, от субмикрореlementарных до сознания, поскольку материи

атрибутивно присущи свойства связи, соединенности, взаимодействия, отражения – суть свойства коммуникации. Частицы и элементы материи не существуют вне связи, как и сама материя не способна появиться без связи составляющих ее частиц и элементов. Коммуникация вплетена в структуру материи и составляет ее содержание. Процессы связи, соединенности, взаимодействия, отражения сопровождают все известные организмы и системы живой и неживой природы, обеспечивая их жизненные циклы. На основании этого можно утверждать, что коммуникация материальна, а материя коммуникативна, но с тем уточнением, что коммуникация, существуя в материи, проявляется по-разному в зависимости от формы материального.

Коммуникация связана с информацией, поскольку проявляется как отражение, разнообразие, мера сложности, снятие неопределенности, сообщение, содержание, новизна взаимодействующих сторон. Причиной этого является энергия, вещество и различия материи. Коммуникация сосуществует с информацией, ибо одно без другого невозможно: ни информация, ни коммуникация не появляются и не исчезают раньше друг друга. Как коммуникация, так и информация появляется в момент, когда возникает сознание человека, сознание группы, сознание организации людей. С этого момента ни коммуникация, ни информация неотделимы от сознания и способности (или инстинктов) живых систем, проявляющиеся в накоплении и передаче способов и средств взаимодействия и связи от одних людей другим. Поэтому понятие коммуникации рассматривается как *выбор и применение из совокупности врожденных (инстинктивных) или приобретенных умений, способов, навыков и приемов взаимодействия и связи*.

Организационная коммуникация принципиально социальна, поскольку способность выбора и применения умений, способов, навыков и приемов связи и взаимодействия является общим признаком, объединяющим людей [2, с. 53]. На этом основании появляются отношения, возникают различия по-

ложений и ролей индивидов в обществе, которые определяют процессы накопления, хранения, передачи, обмена существенной важной референтной, программирующей поведение людей информации. Появляющийся таким образом *феномен социальной коммуникации понимается как совокупность социальных отношений, поддерживаемых выбором и применением информационных способов, средств, навыков и приемов взаимодействия, определяемых потребностными, ролевыми и статусными различиями*.

Коммуникация принципиально институциональна, поскольку человек проявляет себя из животного во взаимосвязи, создавая взаимодействующими средствами, которыми он располагает и которые может использовать, социальную систему, образующую социальную организацию, социум, общество. Эти средства отчуждены от личности, они являются частью статуса, роли и социального института, к которому принадлежит человек. Так, в организациях коммуникация проявляется как тематическое доминирование, гегемония, тотальность, подчинение, прямое действие, гомогенность, ограничение каналов информации, монологичность, узость сюжетности и мифологичности, символическая известность и четкость, рациональность и прагматичность. Отсюда появляется возможность сформулировать понимание *организационной коммуникации как совокупности информационно-институциональных способов взаимодействия субъекта и объекта управления, определяемых закономерностями функционирования организации по выполнению задач своего предназначения*.

Немаловажное значение имеет среда организации. Среда организации рассматривается как единство внешнего, социального и управленческого пространства. Внешняя среда – это наиболее общие, тотально объединяющие людей признаки, в известном смысле подчиняющие менее обширные среды. Она оперирует образцами социального действия, к ней всегда можно апеллировать, поскольку она всегда объективна. Содержащиеся в ней образцы выступают в качестве неизменных

факторов коммуникации. Среди таких факторов выделяют информацию, скорость, время, виртуальность, пространство. Как правило, они относительно и символичны [3].

Социетальная среда является источником институционализации, определяющим ключевые семиотические понятия. Они порождают значения и смыслы, используемые организационной коммуникацией, которые определяют, что всякое взаимодействие в социальной среде организации может осуществляться только на основе регламентаций, исходящих от социетальных ценностных нормативов. Среди таких нормативов выделяют: право, ценности, нормы, культуру.

Управленческая среда организации включает целевые, регламентационные, координационные, субординационные, функциональные, деятельностные компоненты. Они характеризуются непосредственностью и конкретностью, когда акторы должны проявлять свое присутствие, непосредственность и «предельную тактильность». Здесь происходит закрепление допустимых форм деятельности. Среди таких форм выделяют традиции, ритуалы, правила, этикет, дисциплину, подзаконные акты. Как правило, они конкретны, непосредственны и «материальны».

Можно выделить как минимум три основные социально-психологические характеристики организационной среды, в которой осуществляется коммуникация. Они позволяют дать наиболее полную оценку её состояния и являются важными показателями функционирования управления организацией. Это: 1) стиль управления, 2) правила общения 3) управленческие знания [4].

Первая социально-психологическая характеристика – *стиль управления* – показывает некоторую зависимость организационной коммуникации от стиля управления. При этом её особенность проявляется в том, что носители коммуникативных средств не обязательно разделяют или принимают его содержание, но обязаны транслировать коммуникативное управленческое содержание на легитимно подвластное социальное пространство. Здесь стиль управления выступа-

ет своеобразным набором индивидуальных особенностей, а также коммуникативных сил и средств с условиями и возможностями их применения. Стиль управления представляется некой формой реализации управленческих отношений в процессе организационной коммуникации. Установившаяся форма реализации управленческих отношений, далее определяет весь уклад социальной жизни от элементарных правил вежливости до ценностных образцов конформного поведения.

Вторая социально-психологическая характеристика – *правила общения* – проявляется через отношение носителей коммуникативных средств к порядку и организованности, как фундаментальной ценностной системе норм, обеспечивающей возможность существования организации. Отношение к дисциплине проявляется а) посредством оценки участниками социальной коммуникации ее состояния; б) осуществлением власти руководителя через требования к персоналу соблюдать установленные правила общения; в) возможностью оценивать свое место и роль в структуре управления через потребность соблюдать правила общения, которые преобразуются в реализацию потребностей взаимодействия. Дисциплина в организации рассматривается как высшая степень типизированного стандарта нормальности, требующая осознанного отношения к исполнению своих обязанностей, а потому являющаяся ключевым элементом управленческого труда. Более того, оценка дисциплины играет роль показателя, иллюстрирующего, насколько требуемые нормы общения принимаются организацией, насколько персонал придерживается установленных правил общения.

Третья характеристика – *управленческие знания* – связана с той особенностью организационной коммуникации, при которой для существования организации нужны конкретные функциональные знания, а не знания вообще. При этом функциональность знания достигается только в конкретных социальных условиях, фундаментом которого выступает профессиональное общение. Профессиональное общение рассматривается как

источник, средство, канал, с помощью которого организацию пополняют, видоизменяют, обновляют устаревшие знания. Самостоятельность профессионального общения, с одной стороны, и знания, с другой стороны, образуют своеобразную конкурентную среду. В конкурентной среде, во-первых, общение стремится монополизировать знание, а знания стремятся к разрушению такой монополии, поскольку они объективны. Во-вторых, общение стремится контролировать потоки знаний, а знание направлено на выход из-под такого контроля. В-третьих, общение посредством функционального знания стремится ограничить социальные образцы, а знание выступает как средство их расширения, доступности, безграничности и вариативности.

Служебное и функциональное общение определяет формы, способы, средства и условия передачи знаний от тех, кто ими владеет, тем, кто в них нуждается. При этом в организации действуют управляемые ограничения движения знаний между носителями коммуникативных средств. В свою очередь, знания определяют формы, способы и средства профессионального общения, когда выбор коммуникативных средств прямо зависит от располагаемых и используемых знаний. Располагаемые знания понимаются как набор потенциальных, готовых к применению средств коммуникации, а используемые знания – это определяемые статусным, ролевым и потребностным положением возможности применения коммуникативных средств.

Выделяют два типа социально-психологических регуляторов организационной коммуникации, используемых в управлении. Это применение информационных регуляторов и регуляторов коммуникации на основе экспертных систем. Информационные регуляторы социальной коммуникации, используемые в управлении организацией, понимаются как средства, обеспечивающие поддержание такой циркуляции социальной информации между элементами организации, которая для них определяется как значимая. При этом социально значимой является такая информация, которая оказывает определяющее ре-

зультатирующее влияние на ролевое, статусное и стратификационное положение элементов организации и их функциональное назначение: выбор и использование коммуникативных средств [5].

К основным информационным регуляторам можно отнести расширение гласности, изучение общественного мнения, устранение закрытых для получения информации социальных пространств, введение ограничений, использование иллюстраций и публичности.

Расширение гласности предполагает такое информационное обеспечение принятия управленческих решений, при использовании которого взаимодействующие элементы организации оказываются информированными о процедурах выработки и принятия управленческого решения. При этом информированность должна пронизывать всю глубину субъекта управления.

Изучение общественного мнения предполагает поиск каналов организационной коммуникации, которые соответствуют целям и задачам необходимой информированности взаимодействующих элементов организации о процедурах выработки и принятия управленческого решения. В этих целях используются лидеры мнений и авторитеты, поскольку они являются безальтернативными каналами поступления необходимой информации о выработке и принятии управленческого решения, которые действуют по закону коммуникативной гомофилии: лучше воздействует тот, кто в большей степени похож на воздействующую аудиторию. Достижение необходимой информированности также обеспечивается использованием «моментов общественного молчания», когда мнение общественного меньшинства присоединяется к мнению общественного большинства, разделяющего те симпатии, которые в данный момент реализованы в процедурах выработки и принятии управленческого решения.

Устранение закрытых для получения информации социальных пространств предполагает отключение защитных механизмов (информационных барьеров) разных сегментов социальных групп организации,

что создаёт благоприятные условия для необходимой информированности элементов управленческой системы организации о выработке и принятии управленческого решения. Это достигается определением predispositions разных сегментов социальных групп организации к новой неожиданной информации. Существование таких сегментов и групп обосновано диффузной теорией, предполагающей, что идея, овладевшая умами 20 % организации, далее существует самостоятельно и остановить ее распространение уже невозможно.

Введение ограничений предполагает такую организацию информационных потоков, при которой вводятся правила, контролируется выполнение, пресекаются возможные нарушения получения и распространения информации о процедурах выработки и принятия управленческих решений. Для этого создаются новостные структуры, когда управленческое решение наполнено идеологическим смыслом, ориентировано на перспективу, не позволяя вводить другие смыслы и значения. Вместе с тем выстраиваются системы аргументации, когда коммуникативные средства ограничиваются такими утверждениями, которые имеют значение для конкретной аудитории.

Использование иллюстраций, публичности как социально-психологических регуляторов предполагает такую организацию информационных потоков о выработке и принятии управленческого решения, при которой общественно значимые смыслы переходят в плоскость индивидуально разделяемых интересов. Это достигается регулярными публичными мероприятиями по анализу управленческой деятельности, поскольку реальным воспринимается только то, что невозможно изменить, а именно это содержится в иллюстрациях. Кроме этого, используются авторитетные для аудитории лица, которые выполняют функцию введения новых образцов вместо использования старых. При этом новое перестает быть чужим, а становится своим, не отторгается аудиторией, поскольку авторитеты воздействуют на механизмы защиты таким образом, что вво-

димая информация не может быть отвергнута, действуя по принципу: «Вы слышали, что сказал Х». Здесь новое незнакомое поддерживается значимостью авторитета (Х), который заменяет одни защитные механизмы другими, проводя через них необходимую для организации информацию.

Нельзя не отметить сущностные стороны применения *экспертных систем* при решении задач регулирования коммуникации в управлении организацией. Реализованные в экспертных системах процедуры регулирования социальной коммуникации, позволяют значительно повысить результативность всего социального управления. Примером этого служат лингвистические или семиотические экспертные системы. Они осуществляют регулирование социальной коммуникации через тексты, которые формируются с учетом коммуникативных интересов субъектов и объектов управленческой системы организации. Одна из них – это русскоязычная психолингвистическая экспертная система ВААЛ.

Лингвистическая семиотическая система ВААЛ позволяет осуществлять регулирование социальной коммуникации на основе выделения в текстах, используемых в социально-управленческой практике субъектов и объектов управленческой системы организации, фоносемантических, жанровых характеристик и характеристик, получаемых при контент-анализе действующих или планируемых для использования текстов и коммуникативных единиц. При этом важным является то, что эти характеристики определяют уровень непонимания между руководителем и персоналом.

Фоносемантические регуляторы организационной коммуникации позволяют выявить несоответствие между значением слова и его звуковой формой, вызывающей (возбуждающей в сознании) незвуковые представления. Закрепленные в сознании звуки и их положительные или отрицательные значения переносятся человеком в мир реальности. Символическое значение звуков, прочитанное из текстов и услышанное из речей, приобретает несимволическое значение. Кроме того линг-

вистические и семиотические экспертные системы учитывают синестетические эффекты (эффекты соощущения), возникающие как результат одновременного действия разных звуков. То есть, когда некоторый звук встречается в нескольких частотных словах со сходной семантикой, эта семантика в максимально обобщенном виде проецируется на данный звук, заменяя его, и теперь уже не звук, а семантика вызывает ассоциации, связанные со звуковой формой слов. В коммуникативистике это явление известно в процессах интеракции, а в системах управления оно наблюдается в процессах обратной связи.

Жанровые регуляторы организационной коммуникации позволяют выделить или самостоятельно сформировать определенные профессиональные лексические группы управленческого языка, использующиеся элементами органов управления, выбор которых определяется должностными, профессиональными и другими полномочиями. Элементы управленческой системы организации не являются носителями среднестатистических жанровых форм русского языка, доминирующих в обществе. Именно поэтому в профессиональной сфере фоносемантическое влияние на элементы органов управления несколько отлично. Термин «жанр» используется большинством лингвистических и семиотических экспертных систем для выделения языковых типизаций таких групп людей. Лингвистические и семиотические экспертные системы позволяют использовать стандартный набор жанровых форм языка, рассчитанный на среднестатистического носителя профессионального управленческого языка. Кроме этого, в таких экспертных системах предусмотрена возможность создания собственных жанровых форм языка, дополняющих, расширяющих или полностью заменяющих стандартный набор. Выбор и создание новых жанров определяются особенностями системы управления организации.

Контент-анализ как регулятор организационной коммуникации осуществляется с помощью отдельных модулей, которые сконструированы для решения задач выявления

количественных и качественных свойств текстов и коммуникативных единиц. Выявление количественных свойств основано на фиксации частоты появления коммуникативных элементов, использующихся элементами управленческой системы организации. Определение качественных свойств осуществляется на основании фиксации естественного присутствия или отсутствия даже одной определенной характеристики коммуникативных элементов, которые используются управленческой системой организации. Определенные характеристики – это неразлагаемые родовые понятия, формирующие категории и отражающие одни и те же коммуникативные элементы с разных сторон. Экспертная система позволяет формировать категории, состоящие из совокупности отдельных слов, которые тематически близки к семантике определенной категории. Такие совокупности формируют контент типизации коммуникативных средств. Учет частот их встречаемости, а не отдельных слов, позволяет делать выводы о характере и свойствах действующих или планируемых для использования текстов и коммуникативных единиц [6].

Социально-психологическое регулирование организационной коммуникации с использованием лингвистических и семиотических экспертных систем должно рассматриваться как дополнение к уже существующим методам, методикам и технологиям организационного управления. Без использования подобных систем знания органы управления неоправданно рискуют применением имеющегося управленческого ресурса, безвозвратно истощая его. Риски оказывают прямое влияние на результаты исполнения управленческого решения. Управленческой системе организации необходимы средства, включающие все предметное знание об управленческом языке – лингвистические и семиотические экспертные системы. Эти средства должны включать способы доступа к пополнению и использованию баз знаний, содержащихся в них. Совокупность способов пополнения и использования баз знаний

определяет необходимость подготовки специалистов в этих областях. Здесь огромная роль отводится высшим учебным заведениям, осуществляющим подготовку специалистов по гуманитарным специальностям, как научно-методическим центрам, которые владеют всеми возможностями научных исследований в области регулирования организационной коммуникации с использованием лингвистических и семиотических экспертных систем.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бондаренко В.Ф. Теория и социология организации. – М., 2007. – С. 44.
2. Бондаренко В.Ф. Вопросы теории организации. – М., 2008. – С. 210.
3. Бориснев С.В. Социология коммуникации: Курс лекций. В 2 ч. – М., 2001. – С. 128.
4. Жучков В.В. Социальная коммуникация образовательной среды // Социология образования, 2007. – № 5. – С. 7–14.
5. Жучков В.В. Социальная коммуникация систем знания в закрытых социальных общностях // Вестник РГГУ, 2008. – № 8. – С. 21–28.
6. Жучков В.В. Социальная коммуникация и технические системы: проблема соотношения в процессе социального взаимодействия // Материалы второй всероссийской научной конференции Сорокинские чтения – 2005 «Будущее России: стратегии развития». – М., 2005. Электронное издание, ISDN 5-902955-02-5.

УДК 159.923

Манахов С.В.

Московский государственный областной университет

ОСОБЕННОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ АДДИКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

S. Manakhov

Moscow State Regional University

SOME PECULIARITIES OF THE ORIGIN OF TEENAGERS' ADDICTIVE BEHAVIOUR

Аннотация. В статье представлены различные этиологические концепции становления аддиктивного поведения несовершеннолетних, злоупотребляющих психоактивными веществами. Проведен анализ факторов риска возникновения аддиктивного поведения. Описаны пути развития и перехода аддиктивного поведения в болезнь. Отмечено влияние подросткового комплекса и акцентуации характера на становление аддиктивного поведения несовершеннолетних. Приведены паттерны поведения, позволяющие определить отклоняющееся поведение и искажение личности аддиктивного подростка в различных сферах.

Ключевые слова: аддиктивное поведение, факторы риска, паттерны поведения аддиктивного подростка.

Abstract. The article presents various aetiological conceptions of addictive behaviour formation among the teenagers abused with psychoactive substances. The analysis of addictive behaviour risk factors is carried out. The ways of development and transition of addictive behaviour into a disease are described. The author mentions the influence of both the Teenager complex and the accentuation of the character on teenagers' addictive behaviour formation. The article presents some behaviour patterns, which allow defining an addictive teenager's deviant behaviour and distortion of his personality in different spheres.

Key words: addictive behaviour, hazards, addictive teenager's behaviour patterns.

Аддиктивное поведение рассматривают как один из типов девиантного (отклоняющегося) поведения с формированием стремления к уходу от реальности путем искусственного изменения своего психического состояния посредством приема некоторых веществ или постоянной фиксации внимания на определенных видах деятельности с целью развития и поддержания интенсивных эмоций [2].

Термин «аддиктивное поведение» (АП) был предложен В. Миллер и М. Ландри, которые понимали под ним период злоупотребления веществами, включая алкоголь и никотин, изменяющими психическое состояние, до того, как от них сформируется зависимость. В дальнейшем Дж. Алтман с коллегами в своих исследованиях более четко разделили понятия «аддикции» (addiction) и «зависимости» (dependence), ограничивая «аддикцию» экстремальным или психопатологическим состоянием, когда потерян контроль над употреблением психоактивных веществ (ПАВ). Зависимость же отражает состояние нужды в ПАВ, чтобы функционировать нормальным образом.

Широкое распространение в отечественной психологической науке термин «аддиктивное поведение» получил благодаря работам А.Е. Личко и В.С. Битенского, которые указывали, что в отношении несовершеннолетних, злоупотребляющих ПАВ, чаще всего речь идет не о болезни, а о нарушении поведения [5].

С.А. Кулаков в своих исследованиях рассматривает аддиктивное поведение как вид нарушенной адаптации в подростковом возрасте, который характеризуется злоупотреблением одним или несколькими ПАВ без признаков индивидуальной психической или физической

зависимости в сочетании с другими нарушениями поведения [3].

В качестве синонимов АП в научной литературе наиболее часто используются такие термины, как «наркотизм» (В.С. Битенский, Д.Ч. Теммиев, А.Б. Лобжанидзе), «наркоманическое поведение» (Б.Е. Алексеев), «ранняя алкоголизация» и «токсикоманическое поведение» (Ю.В. Попов), «злоупотребление алкоголем» (В.Ю. Завьялов). Таким образом, понятие АП может однозначно рассматриваться как донозологическая форма, вариант девиантного (Ц.П. Короленко, Т.А. Донских) или аутодеструктивного (А.Г. Амбрумова, Ю.В. Попов) поведения.

В отношении подросткового возраста как фактора риска возникновения аддиктивного поведения в научной литературе существует две основные точки зрения. Первая – это мнение, которого придерживаются преимущественно представители зарубежной психологии (Д. Оффер, И. Чейн, В. Миллер и др.) и которое заключается в том, что возрастной фактор не определяет аддикцию. Вторая точка зрения заключается в том, что подростковый возраст является одним из факторов риска формирования аддиктивного поведения. Данную позицию разделяют как часть зарубежных, так и большинство отечественных ученых (В. Шмидбауэр, А.Е. Личко, В.С. Битенский, А.Ю. Егоров, С.А. Игумнов, Е.В. Змановская, С.В. Березин, К.С. Лисецкий, Ц.П. Короленко, Т.А. Донских, Н.А. Сирота и др.).

В настоящее время существует множество этиологических концепций аддиктивного поведения.

Согласно модели, основанной на биологических механизмах алкогольной и наркотической зависимости И.П. Анохиной, нейрофизиологические механизмы развития зависимости от ПАВ сосредоточены в стволовых и лимбических структурах мозга, где располагается система подкрепления, участвующая в регуляции эмоциональных состояний, психофизического тонуса, поведения человека в целом, его адаптации к окружающей среде. ПАВ, воздействуя химическим путем

на систему подкрепления, активизирует ее и влияет на метаболизм нейромедиаторов (преимущественно катехоламинов), что является основой развития синдрома зависимости [6].

Психологическая модель В.М. Ялтонского, доказавшего, что у подростков с аддиктивным поведением преобладают преморбидные epileптоидные, лабильные, неустойчивые и истероидные акцентуации характера, отмечается высокая склонность к алкоголизации и отчетливые признаки социальной дезадаптации [7].

Модель копинг-поведения Н.А. Сироты и В.М. Ялтонского предполагает, что обращение к аддиктивному агенту более вероятно, когда степень жизненного стресса высока, а копинг-ресурсы истощены или недостаточно сформированы [7].

Также в психологии рассматриваются следующие причины становления аддиктивного поведения: *нарушение в развитии личности* (А.Е. Личко, В.С. Мухина, Х. Ремшмидт); *нарушение в деятельностной линии онтогенеза* (Д.Б. Эльконин); *влияние социокультурных особенностей* (В.Д. Менделевич); *влияние образа жизни семьи и семейных отношений* (Э.Г. Эйдемиллер, В.В. Юстицкий); *влияние характерологических и личностных изменений, обусловленных взаимодействием с окружением* (А.И. Захаров, М.И. Лисина, А.Е. Личко, Л.Б. Шнейдер); *выраженное протекание подросткового кризиса* (Э. Эрикссон); *деформация личности в результате нарушенных социальных отношений со взрослыми и сверстниками* (Х. Ремшмидт, А.А. Реан, И.С. Кон, В.С. Мухина); *членство в неформальных объединениях, наличие в подростковых группах антисоциальных норм* (А.Ю. Егоров, С.А. Игумнов); *влияние средств массовой информации, низкопробной кинопродукции, пропаганды сексуальной распушенности* (К.В. Сельченко); *влияние мира компьютерных игр* (М.С. Иванов); *размывание понятия благородства, распад соседства* (освобождение от неформального социального контроля) (А.Г. Данилин, Н.В. Данилина).

И.В. Ефимкина приводит следующие теории становления АП.

Теория проблемного поведения: отсутствие уважения к власти, к нравственным и общественным нормам поведения ведет к росту преступности, наркотизации и сексуальной распушенности.

Теория стадий: употребление ПАВ – явление прогрессирующее, начинается с алкоголя и сигарет с переходом в дальнейшем к употреблению наркотических веществ и заканчивается приемом сильнодействующих наркотиков.

Теория группы сверстников: семья подростка, религия, школа и друзья оказывают влияние на приобщение к ПАВ.

Функциональные модели развития аддиктивного поведения [1]:

Успокаивающая модель. Один из наиболее распространенных вариантов злоупотребления ПАВ с целью снять напряжение, расслабиться, уйти от неприглядной или опасной действительности, изменить эмоциональное состояние (тревога, гипотимия, апатия и др.).

Коммуникативная модель. Развитие аддиктивного поведения связано с неудовлетворенными потребностями в общении, любви, доброжелательности. Прием ПАВ облегчает общение со сверстниками своего и противоположного пола: преодолевается чувство замкнутости, стеснительности, появляется уверенность в своих возможностях.

Активирующая модель. Некоторые подростки применяют ПАВ для подъема жизненных сил, бодрости, усиления активности. Будучи неуверенными в своих силах и возможностях, имея пониженную самооценку, они пытаются достичь прямо противоположного – уверенности, бесстрашия, раскованности.

Гедонистическая модель. Употребление ПАВ используется для получения удовольствия, приятных ощущений, психического и физического комфорта. Подростки стремятся создать фантастический мир галлюцинаторных образов, пережить состояние эйфории.

Конформная модель. Стремление подростков подражать, не отставать от сверстников, быть принятыми группой может привести к употреблению ПАВ с этой целью. Развитие

пристрастия к ПАВ связано со стремлением во всем быть похожими на своих лидеров, некритически перенимать все, что касается референтной группы, которой принадлежит несовершеннолетний.

Манипулятивная модель. Возможно использование психоактивных веществ для манипулирования другими, для их эксплуатации, для изменения ситуации в собственную пользу, для достижения тех или иных преимуществ.

Компенсаторная модель. Формирование аддиктивного поведения определяется необходимостью компенсировать какую-то неполноценность личности, дисгармонию характера.

Несмотря на то, что становление аддиктивного поведения отличается широким индивидуальным своеобразием, в целом можно выделить общие закономерности:

1. *полисубстантное аддиктивное поведение.* Подростки пробуют на себе действия различных токсических веществ, среди которых постепенно может быть выбрано наиболее привлекательное;

2. *моносубстантное аддиктивное поведение.* Подростки злоупотребляют только одним веществом.

В процессе перехода аддиктивного поведения в зависимое (болезнь) поведение принято выделять следующие стадии.

Стадия социальной зависимости. Для нее характерно то, что несовершеннолетний еще не начал употребление ПАВ, но возвращается в среде употребляющих, принимает их стиль поведения, отношение к психоактивным веществам и внешние атрибуты группы. Он внутренне готов сам начать употребление. Неотъемлемое условие этой стадии аддиктивного поведения – наличие референтной группы.

После начала употребления у несовершеннолетнего начинает быстро формироваться *психическая зависимость*. Она проявляется в том, что аддикт стремится вновь вернуть состояние переживания сильных эмоций (эйфории) или, находясь под воздействием психоактивных веществ, отвлечься от неприятных переживаний и отрицательных эмоций.

При более продолжительном употреблении психоактивных веществ формируется физическая зависимость, вследствие чего ПАВ включается в процесс обмена веществ. В этом случае при прекращении приема наблюдается состояние физического дискомфорта различной степени тяжести – от легкого недомогания до тяжелых проявлений абстинентного синдрома.

При рассмотрении факторов риска, predisposing к становлению АП у несовершеннолетних, выделяются следующие группы.

Биологические факторы риска АП: наследственная отягощенность психическими и наркологическими расстройствами родителей и ближайших родственников; хронические соматические заболевания; ранняя сексуальная активность; низкая толерантность по отношению к употребляемому ПАВ; особенности употребляемого вещества с индивидуально различным по отношению к индивидууму потенциалом формирования зависимости.

Факторы «патологической почвы»: резидуально-органические поражения головного мозга (нейроинфекции, ЧМТ) с органическими психическими расстройствами непсихотического характера без выраженного когнитивного дефицита; различные проявления ретардированного дизонтогенетического развития, включая задержки развития, ретардированный пубертатный кризис, задержанное развитие (инфантилизм); различные проявления диссоциированного и дисгармоничного развития, включая формирующиеся аномально-личностные свойства, из которых наиболее значимыми являются эмоционально-неустойчивые, диссоциальные, истерические черты.

Макросоциальные факторы: социально-экономическая ситуация в стране; кризис базовой системы ценностей и культурных норм; формирование устойчивой наркотической субкультуры с закреплением установок на употребление ПАВ как «престижное» поведение; доступность психоактивных веществ.

Микросоциальные факторы, связанные с опытом подростка в ведущих сферах его жизнедеятельности: в семье, в учреждениях

образования, в общении со сверстниками.

Семейный микросоциальный фактор: злоупотребление ПАВ в семье, воспитание в семье больных алкоголизмом, наркоманией; дисфункциональные воспитательные стили с высоким уровнем семейного стресса, низким уровнем семейного дохода, семейной нестабильностью; отсутствие чувства принадлежности к семье; несоблюдение членами семьи социальных норм и правил.

Школьный микросоциальный фактор: асоциальные формы поведения в образовательном учреждении; школьная неуспеваемость, особенно начавшаяся в младшем школьном возрасте; частые переходы из одной школы в другую; конфликтные отношения с педагогами и соучениками; отстраненное или «скрывающее» отношение педагогического коллектива к употреблению ПАВ учениками.

Коммуникативный микросоциальный фактор: наличие в окружении подростка сверстников с девиантным поведением или лиц, употребляющих ПАВ; конфликтные взаимоотношения со сверстниками; одобрение аддиктивного поведения в ближайшем окружении подростка.

Психологический (личностный) фактор: наличие акцентуированных свойств характера; личностные особенности (неуверенность в себе, заниженная самооценка, колебания настроения, невысокий интеллект, неприятие социальных норм, ценностей); неэффективные копинг-стратегии, включая стратегии избегания, ориентацию на снятие напряжения, обусловленного стрессором, а не на изменение условий его проявления; низкая эффективность личностных ресурсов; быстрая фиксация ригидной модели употребления ПАВ: успокаивающей, коммуникативной, конформной, гедонистической, манипулятивной, активирующей, компенсаторной; отсутствие необходимых социальных навыков, социальная пассивность; отсутствие жизненной перспективы.

Провоцирующими факторами аддиктивного поведения подростков могут являться свойственные этому возрасту определенные

психологические особенности, специфичные подростковые поведенческие реакции на воздействие окружающей социальной среды. К ним относятся: реакция эмансипации, реакция оппозиции, реакция положительной и отрицательной имитации, реакция компенсации и гиперкомпенсации, реакция группирования, реакция увлечения (хобби-реакция) и реакции, обусловленные формирующимся сексуальным влечением.

Также в многочисленных исследованиях (П.Б. Ганнушкин, А.Е. Личко, Ю.В. Попов, В.С. Битенский, И.П. Лысенко, В.Г. Морозов и др.) отмечается, что наиболее часто аддиктивное поведение формируется у лиц с аномалиями характера [4].

Наиболее предрасположенным к возникновению аддиктивного поведения является *неустойчивый тип акцентуации и психопатии*. Еще Э. Крепелин назвал представителей этого типа «безвольными» из-за неспособности к достижениям, требующим настойчивости и упорства. Отмечаемые разными авторами отдельные черты личности подростков, предрасполагающие к аддиктивному поведению, по сути дела, отражают отдельные характеристики неустойчивого типа. Среди них упоминаются «слабое Эго» (Дж. Donovan), «низкий интерес к социальной жизни» (С. Секиера), «стремление избегать трудностей» (Д. Окуменски), «отсутствие установки на труд и учебу, отсутствие самоконтроля», «подверженность сторонним влияниям» (А.Е. Буторина).

Вслед за неустойчивым типом психопатии и акцентуации характера в отношении риска становления аддиктивного поведения следуют эпилептоидный, гипертимный и истероидный типы. Надо отметить, что риск особенно возрастает, когда все эти типы оказываются смешанными, в частности «амальгамными», т. е. когда на соответствующее конституциональное ядро наслаиваются черты неустойчивого типа.

С.А. Кулаков выделяет ряд паттернов поведения, которые позволяют определить отклоняющееся поведение и искажение личности аддиктивного подростка в различных сферах [3]:

В поведенческой сфере при общении: избегание решения проблем; нестабильность отношений с окружающими; преимущественно однотипный способ реагирования на фрустрацию и трудности; высокий уровень претензий при отсутствии критической оценки своих возможностей; склонность к обвинениям; эгоцентризм; агрессивное или неуверенное поведение; появление социофобий; ориентация на слишком жесткие нормы и требования; перфекционизм; нетерпимость и нетерпеливость, не позволяющие отношениям личности обрести устойчивость.

В аффективной сфере: эмоциональная лабильность; низкая фрустрационная толерантность и быстрое возникновение тревоги и депрессии; сниженная или нестабильная самооценка; преувеличение негативных событий и минимизация позитивных, что приводит к еще большему снижению самооценки, неприятию «обратных связей» и способствует закрытости личности.

Искажение мотивационно-потребностной сферы: блокировка потребности в защищенности, самоутверждении, свободе, принадлежности к референтной группе, временной перспективе.

Наличие когнитивных искажений, усиливающих дисгармонию личности, «аффективная логика»: «долженствование»; сверхожидание от других; «эмоциональные блоки»: («мальчики не плачут»); эскапизм (избегание проблем), «селективная выборка» – построение заключения, основанного на деталях, вырванных из контекста («если другие критикуют меня, то я – плохой»); «сверхраспространенность» – построение глобального вывода, основанного на одном изолированном факте; «абсолютное мышление», проживание опыта в двух противоположных категориях: все или ничего; «произвольное отражение» – формирование выводов при отсутствии аргументов в его поддержку.

Таким образом, аддиктивное поведение несовершеннолетних представляет собой сложную форму социального поведения личности, детерминированную системой взаимосвязанных факторов. Под влиянием

социальных факторов происходит деформация личности, формируется неадекватная система ценностей и представлений. Под влиянием биологических факторов ослабленный организм становится неспособным находить силы для преодоления стрессовых жизненных ситуаций. Под влиянием социальных и биологических факторов формируется психологический фактор, который окончательно завершает аддикцию характера несовершеннолетнего.

Сутью аддиктивного поведения несовершеннолетних является стремление изменить свое психическое состояние посредством приема ПАВ, которые способствуют реализации ряда физиологических, психологических и социальных функций: познавательной (удовлетворения любопытства, изменения восприятия, сознания); гедонистической (получения удовольствия); коммуникативной (облегчению сближения, общения); анестезирующей (снятия боли);

стимулирующей (повышение продуктивности деятельности); а также ритуальной; протестной; сопереживания; эйфории и релаксации и т. д.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Егоров А.Ю., Игумнов С.А. Расстройства поведения у подростков: клинико-психологические аспекты. – СПб., 2005. – С. 436.
2. Короленко Ц.П. Психосоциальная аддиктология. – Новосибирск, 2001. – С. 251.
3. Кулаков С.А. Руководство по реабилитации наркозависимых. – СПб., 2006. – С. 240.
4. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. СПб., 2009. С. 256.
5. Личко А.Е., Битенский В.С. Подростковая наркология., 1991. – С. 180.
6. Наркология: национальное руководство / Под редакцией Н.Н. Иванца, И.П. Анохиной, М.А. Винникова. – М., 2008. – 720 с.
7. Сирота Н.А., Ялтонский В.М. Профилактика наркомании и алкоголизма. – М., 2003. – 176 с.

УДК 159.9

Татаренко Д.Д.

Московский государственный областной университет

ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКАЯ АДАПТАЦИЯ В ЗАМЕЩАЮЩИХ СЕМЬЯХ

D. Tatarenko

Moscow State Regional University

CHILD-PARENTAL ADAPTATION IN FOSTER FAMILIES

Аннотация. Статья посвящена проблеме детско-родительской адаптации в замещающих семьях, которая рассматривается с позиции ребенка. Автор сравнивает представления о семье детей из трех групп: дети, проживающие в детском доме, в кровной замещающей семье и новой замещающей семье. Теоретический анализ позволяет выделить критерии адаптированности ребенка к приемной семье, контент-анализ и сравнительный анализ творческой продукции детей – вывод о том, что дети, адаптированные к замещающей семье, имеют четкие позитивные представления о роли матери и отца, положительно характеризуют себя как члена семьи, понимают свою роль и функции в замещающей семье, связывают свое будущее с замещающей семьей, понимают ценность гармоничных детско-родительских отношений, осознают значение взаимной поддержки и принятия. Сформулированы рекомендации для специалистов служб сопровождения замещающих семей по психологической поддержке семей, по подготовке родителей и ребенка к устройству.

Ключевые слова: адаптация, принятие, психологические особенности, образ семьи, образ Я, эмоционально-позитивные отношения, критерий адаптированности.

Abstract. The article is devoted to the problem of child-parental adaptation in foster families, which is described through the child's position. The author compares the way the "Family" phenomenon is understood by children from three groups: children, who live in the orphanage; children, living in blood foster family and children, having a new foster family. The theoretical analysis enables to single out the criterion of the child's adaptation to the new family. While making the content analysis and comparative analysis the author comes to the conclusion that the children, adapted to their foster family, have clear and positive understanding of "mother" and "father" image; they also positively characterize themselves as family members, understand their role and functions in their foster family, associate their future with their foster family, understand the value of harmonic child-parental relationships; they are aware of the significance of mutual support and acceptance. The author formulates the recommendations for psychological support service specialists on the parents and child's preparation for living together.

Key words: adaptation, acceptance, psychological features, family image, Self image, emotionally positive relationships, adaptation criterion.

Актуальность исследования обусловлена растущим числом возвратов детей из замещающих семей. Вторичное сиротство способствует ретравматизации ребенка и существенно снижает его шансы на нормальное развитие, в том числе на формирование надежной привязанности в дальнейшем. Подобная ситуация указывает на необходимость психологической поддержки и сопровождения замещающих семей, подготовки будущих родителей и ребенка к устройству. Изучение адаптации детей в замещающих семьях необходимо для описания ряда психологических условий, которые должны создаваться в семьях для эффективного протекания этого периода [2]. В нашей работе детско-родительская адаптация в замещающих семьях впервые рассматривается с позиции представлений ребенка о себе, о семье, её членах и их взаимоотношениях. Здесь рассматриваются психологические особенности представлений о семье детей из замещающих семей, которые прошли период адаптации, детей из учреждений.

Цель работы заключалась в изучении представлений ребенка о семье, адаптированного в замещающей семье.

© Татаренко Д.Д., 2012.

Автор выражает благодарность доктору психологических наук, профессору Т.И. Шульге.

Объектом исследования являлась адаптация ребенка в замещающей семье.

Предметом – психологические особенности представлений ребенка о семье, адаптированного в замещающей семье.

Наша **гипотеза** состояла в предположении о том, что представление ребенка о семье может определяться его адаптацией в замещающей семье, которая предполагает включение его в семейную систему, принятие им ролей, норм и правил, установление системы эмоционально-позитивных отношений, налаживание эффективных форм общения, кооперации и сотрудничества.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ литературы по проблеме роли семьи в развитии личности ребёнка, последствий психической депривации, проблеме устройства детей-сирот в замещающие семьи, проблеме адаптации в них.

2. Изучить психологические особенности представлений ребенка о семье, адаптированного в замещающей семье и проживающего в учреждении.

3. Выявить специфику включенности ребенка в семейную систему, установления системы эмоционально-позитивных отношений, налаживания эффективных форм общения, кооперации и сотрудничества.

4. Разработать рекомендации для специалистов служб сопровождения замещающих семей по психологической поддержке семей, подготовке родителей и ребенка к устройству.

Для реализации поставленных задач были использованы следующие **методы**:

1. Теоретический анализ.

2. Контент-анализ эссе, сказки, рассказа и стихотворения 165 детей, присланных на конкурс «Моя семья», проводимого Министерством образования и науки РФ.

3. Сравнительный анализ.

4. Анализ катamnестических данных детей из замещающих семей и детей из учреждений.

Для статистического анализа был использован программный пакет SPSS for Windows, Standard Version 17, Copyright © SPSS Inc.

В нашем исследовании были использованы материалы всероссийского конкурса творческих работ детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Моя семья», в рамках которого дети, переданные на воспитание в замещающие семьи, и дети, находящиеся в государственных учреждениях интернатного типа, писали эссе, сказки, рассказы и стихи на тему «Моя семья». В конкурсе приняли участие дети из 33 регионов РФ. Возраст детей варьировался от 9 до 15 лет (младший школьный и подростковый). Всего в исследовании приняли участие 165 человек (120 девочек, 44 мальчика). 140 детей переданы на воспитание в замещающие семьи (из них 71 ребенок воспитывается кровными родственниками, 69 детей – новыми замещающими родителями), 25 – проживают в учреждении (детском доме или приюте).

На основании теоретического анализа литературы [1; 3; 4; 5; 6] представляется возможным выделить следующие критерии адаптированности ребенка к замещающей семье:

- включение в семейную систему;
- четкое представление о роли родителей;
- четкое представление о своей роли в семье;
- психологическая характеристика образа Я как члена семьи;
- система эмоционально-позитивных взаимоотношений;
- продуктивное общение, кооперация и сотрудничество.

Все дети из замещающих семей были переданы на воспитание более трех лет назад, следовательно, мы предполагаем завершение периода детско-родительской адаптации, основываясь на исследованиях Г.С. Красницкой, В.Н. Ослон, А.Б. Холмогоровой и Т.И. Шульги [5, с. 214].

Таким образом, анализ эмпирических данных представляется целесообразным проводить, учитывая выявленные критерии.

В качестве основных категорий для изучения представлений детей о семье были выделены следующие:

1. «Семья в общем»: ребенок раскрывает свое представление о том, что такое семья? Какая она бывает? Какая она должна быть?

2. «Кровная семья»: представление о кровной семье, включенность в семейную систему, особенности взаимоотношений внутри неё, наличие/отсутствие эффективных форм общения.

3. «Замещающая семья»: представление о замещающей семье, включенность в семейную систему, особенности взаимоотношений внутри неё, наличие/отсутствие эффективных форм общения.

4. «Кровная мать»: представление о кровной матери, её роли, о взаимоотношениях с ней (принятие, поддержка или игнорирование, жестокость), наличие/отсутствие эффективных форм общения.

5. «Замещающая мать»: представление о замещающей матери, её роли, о взаимоотношениях с ней, наличие/отсутствие эффективных форм общения.

6. «Кровный отец»: представление о кровном отце, его роли, взаимоотношениях с ним, наличие/отсутствие эффективных форм общения.

7. «Замещающий отец»: представление о замещающем отце, его роли, взаимоотношениях с ним, наличие/отсутствие эффективных форм общения.

Помимо вышеописанных категорий, прямо раскрывающих представление детей о семье, в процессе анализа были выявлены и другие категории, которые отражают представления детей, связанные с семьей:

1) «Травма»: ребенок раскрывает свое представление о травме сепарации с кровными родителями и/или негативных, травмирующих взаимоотношений с ними.

2) «Я»: представление о себе, самоотношение, осознание своей причастности к микро- и макросоциуму, своей роли в нем.

3) «Будущее»: представление о дальнейшей перспективе своего развития.

4) «Сверстники»: представление о сверстниках, их значении, отношении к ним.

5) «Школа»: представление о школе как об элементе социального окружения и субъекте образования.

6) «Детский дом»: представления ребенка о детском доме, его значении, отношении к нему.

7) «Одиночество»: представления об одиночестве, отношение к нему.

8) «Надежда»: представление о надежде на устройство в замещающую семью или на возврат в кровную.

Каждая из перечисленных категорий описывается детьми в тесной связи с представлениями о семье.

Полученные результаты позволили сделать следующие выводы:

1. Положительные представления детей, переданных на воспитание в кровные замещающие семьи, связаны с новой матерью и семьей. Представления о травме проявляются менее ярко по сравнению с представлениями детьми из учреждений.

2. Дети, переданные на воспитание в приемные замещающие семьи, склонны к негативной переоценке представлений о кровных родителях. Положительные представления о замещающей семье и новых родителях значительно преобладают. Травма скорректирована благоприятной социальной ситуацией развития в замещающей семье (по сравнению с представлениями детей из учреждений и из семей кровных родственников), но тем не менее является значимой и продолжает влиять на психическое развитие ребенка, адаптированного в замещающей семье.

3. Специфика включенности ребенка в семейную систему, установления системы эмоционально-позитивных отношений, налаживания эффективных форм общения, кооперации и сотрудничества заключается в том, что дети, переданные на семейные формы воспитания и прошедшие период адаптации, имеют четкие позитивные представления о роли матери и отца, положительно характеризуют себя как члена семьи, представляют свою роль и функции в замещающей семье, связывают свое будущее с замещающей семьей, понимают ценность гармоничных детско-родительских отношений, осознают значение взаимной поддержки и принятия.

Кроме того, представляется возможным сформулировать рекомендации для специалистов служб сопровождения замещающих

семей по психологической поддержке семей, подготовке родителей и ребенка к устройству:

1. Психологическая подготовка кандидатов в замещающие родители должна осуществляться с учетом выявленных критериев адаптированности ребенка в новой семье.

2. Кровные родственники должны рассматриваться как кандидаты в замещающие родители и проходить соответствующую психологическую подготовку к принятию ребенка.

3. В связи с тем, что психологическая травма социальной сироты связана как с опытом сепарации, так и с опытом неблагополучных детско-родительских отношений, необходима разработка программ целенаправленной психологической и психотерапевтической помощи таким детям.

4. Существующая система воспитания детей в государственных учреждениях интернатного типа способствует ретравматизации ребенка, так как создает условия для повторения опыта сепарации (смена/увольнение воспитателей, устройство семьи близких сверстников в и проч.) и опыта неблагополучных взаимоотношений (с социальными взрослыми, со сверстниками), что значительно снижает уровень психологической готовности ребенка к жизни в замещающей семье, а следовательно, затрудняет адаптацию. Необходимо изменить систему воспитания, создать психологические условия, которые препятствуют ретравматизации ребенка.

5. Негативные, противоречивые представления о себе характерны для детей, которые имеют негативный опыт в своем психологическом анамнезе, соответственно, необходимо

создавать условия для формирования ощущения непрерывности своего существования у ребенка (заполнения «вакуумов» в истории развития) внутри семейной системы и вне ее.

6. Идеализированные представления о кровных родителях, присущие детям из неблагополучных семей, затрудняют формирование эффективных родительских отношений в будущем, обуславливают повторение негативного семейного сценария. В связи с этим необходимо создавать психологические условия для формирования и развития адекватного представления о кровных родителях и семье с пониманием причин дисгармонизации, осознания и принятия негативных сторон, построения перспектив развития личности ребенка.

Перспектива развития настоящего исследования заключается в рассмотрении процесса адаптации с позиций и детей, и родителей, и их взаимоотношений в динамике.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Боулби Дж. Привязанность. – М., 2003. – 480 с.
2. Бурменская Г.В., Захарова Е.И., Карабанова О.А. и др. Возрастно-психологический подход к консультированию детей и подростков. – М., 2003. – 480 с.
3. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М., 2004. – 1136 с.
4. Лангмейер Й., Матейчик З. Психическая депривация в детском возрасте. – Прага, 1984. – 335 с.
5. Шульга Т.И. Комплексное сопровождение замещающих семей на сложных этапах приема. – М., 2009. – 259 с.
6. Эйдемиллер Э.Г., Добряков И.В., Никольская И.М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. – СПб, 2003. – 352 с.

УДК 159.9316.6

Татарко А.Н.

*Национальный исследовательский университет -
Высшая школа экономики (г. Москва)*

РОЛЬ ГРАЖДАНСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В СТРУКТУРЕ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

A. Tatarko

National Research University - Higher School of Economics (Moscow)

THE ROLE OF CIVIC IDENTITY IN THE STRUCTURE OF SOCIAL CAPITAL

Аннотация. В представленной работе впервые предлагается рассмотрение гражданской идентичности в качестве одного из компонентов социального капитала общества. Цель исследования – выявление функциональной роли гражданской идентичности в структуре социального капитала. В исследовании с помощью множественного регрессионного анализа показано, что такие характеристики гражданской идентичности, как валентность (степень позитивности) и сила (выраженность) наряду с другими компонентами социального капитала связаны с экономическими и политическими установками россиян. Полученные результаты доказывают, что гражданскую идентичность можно рассматривать в качестве одного из компонентов социального капитала общества.

Ключевые слова: социальный капитал, доверие, толерантность, экономические установки и представления.

Abstract. In the present study the author presents for the first time the consideration of civil identity as a component of the society social capital. The purpose of the study is to identify the functional role of civic identity in the social capital structure. The multiple regression analysis showed that such characteristics of civic identity, as valence (the degree of positivity) and strength (intensity), along with other components of social capital relate to economic and political attitudes of Russians. The research results demonstrate the assumption that civic identity can be regarded as one of the components of social capital.

Key words: social capital, trust, tolerance, economic guidelines and ideas.

Понятие «социальный капитал» сформировалось в рамках концепций, разработанных классической политической экономией, и социологических теорий, в особенности теорий, касающихся структурной интерпретации природы социальных отношений. По своему происхождению понятие «социальный капитал» является результатом терминологического заимствования из экономической науки и переосмысления данной экономической категории в терминах социально-гуманитарных наук. Поэтому для социологии и психологии понятие «социальный капитал» отчасти является метафорой.

Разработка теории социального капитала как самостоятельной и целостной концепции началось в зарубежной социологии в 1980-е г., в частности, в работах французского социолога П. Бурдьё. Американский экономист и социолог Дж. Коулман интегрировал концепцию социального капитала в русло экономической трактовки социального действия и экономического поведения [1]. Можно отметить, что в социологических работах наиболее часто в структуру социального капитала, помимо доверия и социальных сетей (как в работах экономистов), включаются общие нормы, ценности, общие правила.

В психологии понятие социального капитала как интегрального феномена в настоящее время широко не используется, хотя такие его компоненты, как доверие или социальные сети активно изучаются. Наиболее распространенной методикой изучения сетевой структуры малой группы является методика социометрии (Я. Морено). Сетевые структуры раз-

личных обществ (США, Германия, Япония) с помощью аналога социометрического метода исследовал Д. Бродбент [4]. Однако наиболее подробно разработанным и исследованным в психологии является такой компонент социального капитала, как доверие.

Итак, в качестве основного показателя социального капитала в обществе большинством исследователей рассматривается доверие. Если проводить аналогию – доверие является своего рода смазкой «социального механизма», позволяющей ему функционировать быстро и без сбоев. Однако, с нашей точки зрения, необходимо учитывать еще ту реальность (можно назвать ее «социальным клеем»), которая скрепляет детали «социального механизма». Эту роль в общественных отношениях выполняет гражданская идентичность.

Единая гражданская идентичность имеет большое значение для экономического развития общества. По свидетельству специалистов, «огромную роль в экономических отношениях стран Восточной Азии играет чувство национальной гордости и патриотизма. Во всех странах региона экономические реформы проводятся исключительно под патриотическими лозунгами. <...> Китайское самосознание и гордость за родину растут с экономическими успехами этой великой державы» [2, с. 30]. Таким образом, гражданская идентичность является важным фактором, выполняющим интеграционную функцию в процессе экономического развития.

Каким образом можно оценить состояние гражданской идентичности? С нашей точки зрения, гражданская идентичность, как и этническая, имеет две важных характеристики – определенность (степень четкости, ясности, оформленности) и валентность (степень позитивности-негативности).

Определенность групповой (гражданской, этнической) идентичности чрезвычайно важна для человека как социального существа. Д. Тейлор считает, что Я-концепция личности является важнейшим конструктом для объяснения успешности или неуспешности различных групп в обществе. При этом коллективная (гражданская, этническая)

идентичность – центральный компонент Я-концепции личности [5].

Помимо определенности, важной характеристикой гражданской идентичности является ее валентность (степень позитивности-негативности). Во многих социально-психологических исследованиях [3] показано, что позитивная групповая идентичность сопряжена с позитивным отношением к представителям инокультурных и иноэтнических групп.

Наше исследование было направлено на проверку предположения о том, что гражданскую идентичность можно рассматривать в качестве компонента социального капитала. Если это предположение верно, то гражданская идентичность должна быть связана с продуктивными экономическими и политическими установками россиян.

Цель исследования: выявление функциональной роли гражданской идентичности в структуре социального капитала.

Объект исследования: социальный капитал.

Предмет исследования: взаимосвязи различных компонентов социального капитала с экономическими и политическими установками россиян.

Теоретическая гипотеза: характеристики гражданской идентичности (валентность и выраженность) взаимосвязаны с продуктивными экономическими и политическими установками наряду с иными составляющими социального капитала, что позволяет рассматривать гражданскую идентичность в качестве компонента социального капитала.

Методика исследования

Выборка. В выборку вошли представители двух поколений россиян («студенты» и «родители») в разных регионах России: Москва, Санкт-Петербург, Пенза, г. Балашов Саратовской обл.). Количество молодых людей – 527 чел., количество взрослых – 376 чел.

Методический инструментарий состоял из нескольких блоков, направленных на изучение следующих конструктов: социального

капитала, субъективного восприятия экономического положения, экономических и политических установок. Кратко рассмотрим основные блоки анкеты.

а) **Социальный капитал.** Для измерения социального капитала использовалось три показателя.

1) Уровень межличностного доверия. Данный показатель является средним арифметическим двух вопросов, позволяющих оценить, насколько индивид склонен доверять другим людям.

2) Уровень институционального доверия. Для оценки уровня институционального доверия респонденту предлагался список основных социальных институтов, играющих важную роль в жизни индивида и общества. Респонденту необходимо было оценить, насколько он доверяет или не доверяет каждому из них.

3) Характеристики гражданской идентичности. В исследовании оценивались две характеристики гражданской идентичности:

- «сила» гражданской идентичности;
- валентность (позитивность – негативность) гражданской идентичности.

б) Субъективное восприятие экономического положения. Методика включала ряд вопросов, позволяющих оценить экономические установки респондента: патернализм – самостоятельность в формировании своего материального благосостояния; восприятие

изменений своего благосостояния за последние 2 года; прогноз изменений в собственном материальном благосостоянии.

в) **Социальные и политические установки.**

1) Социальные установки. Нами использовалась методика, позволяющая оценить следующие 4 параметра: уровень этнической интолерантности; позитивность отношения к культурному многообразию; ориентация на социальное равенство; негативность отношения к фактам дискриминации.

2) Политические установки. Данная методика состоит из 13 вопросов, объединяющихся в 3 шкалы, позволяющие оценить следующие конструкты: установку на политическую активность респондентов; отношение к действующим политикам; склонность одобрять политический авторитаризм.

Результаты исследования и их обсуждение

В исследовании рассматривались две характеристики гражданской идентичности: ее «сила» (четкость, выраженность) и валентность (в данном случае степень позитивности).

В табл. 1 приводятся процентные распределения показателей характеристик гражданской идентичности при делении выборки на следующие категории: молодежь – старшее поколение; жители центра – жители регионов.

Таблица 1

Процентные распределения показателей характеристик гражданской идентичности россиян (в %)

«Сила» (выраженность) гражданской идентичности		Молодежь	Взрослые
	«Слабая» идентичность	25,2	39,4
	Средние показатели	35,7	31,7
	«Сильная» идентичность	37,8	28,6
Валентность гражданской идентичности	Негативная идентичность	17,8	38,5
	Нейтральная идентичность	33,8	32
	Позитивная идентичность	47,3	28

Результаты, приведенные в табл. 1, указывают в целом на то, что однозначно судить о состоянии гражданской идентичности россиян в настоящий момент довольно сложно. Конечно, в выборке преобладают люди с позитивной и четкой идентичностью. Однако это преобладание незначительно. Молодежь имеет более позитивную и «сильную» гражданскую идентичность по сравнению со взрослыми.

Для оценки достоверности вышеуказанных различий вычислялись средние значения показателей характеристик идентичности и оценивалась достоверность их различий (табл. 2).

Достоверных различий между показателями характеристик идентичности у жителей регионов и центра России не выявлено. Как видно из таблиц, среднее значение «силы» гражданской идентичности россиян (и в регионах, и в Центре) примерно равно 3 баллам. На шкале значение в 3 балла соответствует амбивалентному варианту ответа: «Иногда ощущаю себя представителем своего государства, а иногда – нет». То есть гражданскую идентичность россиян нельзя назвать четкой и сформированной.

Далее был проведен регрессионный анализ данных отдельно в подвыборках молодежи и взрослых, а также жителей регионов и Центра. Полностью все показатели регрессионного анализа приведены в таблицах 3 и 4.

Результаты, представленные в табл. 4, позволяют сказать, что наиболее мощным социально-психологическим фактором, связанным с продуктивными социально-политическими и экономическими установ-

ками, является *уровень межличностного доверия*. Именно он связан у молодежи с ощущением благополучия, роста благосостояния, удовлетворенности жизнью, восприятием денег как источника самосовершенствования и др. Аналогичная картина складывается и в отношении социально-политических установок. Высокий уровень межличностного доверия у молодежи связан с этнической толерантностью, политической активностью, позитивным отношением к действующим политикам и ориентацией на социальное равенство.

У взрослых (табл. 4) уровень межличностного доверия связан в основном с социально-политическими установками (этническая толерантность, позитивное отношение к культурному многообразию, неприятие социальной и этнической дискриминации). Эти результаты позволяют заметить, что уровень межличностного доверия как фактор, способствующий экономическому процветанию, наиболее эффективно «работает» у молодежи. У взрослых межличностное доверие выполняет несколько иную функцию – формирования гармоничных отношений с представителями иных этнических и социальных групп. Что касается экономических установок, то именно у взрослых уровень межличностного доверия сопряжен с экономическим патернализмом.

Стимулировать экономическую активность в когорте взрослых может скорее *институциональное доверие*, которое связано со стремлением к росту благосостояния, стремлением к деньгам как источнику удо-

Таблица 2

Средние значения показателей характеристик гражданской идентичности россиян

Переменные	Молодежь	Старшее поколение
«Сила» (выраженность) гражданской идентичности	3,2***	2,9***
Валентность гражданской идентичности	4,7***	3,3***

*** Достоверность различий $p < 0,001$

Таблица 3

**Взаимосвязь социального капитала с экономическими
и политическими установками у молодежи**

Экономические установки	Уровень межлич- ностного доверия β	Уровень институцио- наль- ного доверия β	Сила гражданской идентичности β	Валент- ность гражданской идентично- сти β	R^2	F
Психологич. благо- получие	.23***		.12**		.07	18.6***
Удовл. жизнью	.23***		.14**		.08	20.4***
Удовл. материаль- ным благополу- чием	.16***	.11*			.05	11.2***
Субъективный экономический статус	.11*	.11*			.03	7.1***
Экономич. патер- нализм		.11*	.11*		.03	6.9***
Рост благосостоя- ния за последние 2 года	.13**		.12**		.03	8.2***
Прогноз роста благосостояния в будущем году	.14**				.02	9.1**
Этническая инто- лерантность	-.15***				.02	10.3*
Позитивн. отнош. к культурн. много- образию	.12**		.10*		.03	6.5**
Ориентация на со- циальное равен- ство	.18***				.03	13.4***
Политическая активность	.14**				.02	8.6**
Позитивное отношение к действующим политикам	.45***		.09*	.11**	.27	55.2***
Политич. авторитаризм		.20***		.10*	.06	14.8**

* достоверность различий $p < 0,05$ ** достоверность различий $p < 0,01$

Таблица 4

**Взаимосвязь социального капитала с экономическими
и политическими установками у взрослых**

Экономические установки	Уровень межличностного доверия β	Уровень институционального доверия β	Сила гражданской идентичности β	Валентность гражданской идентичности β	R^2	F
Удов. материальным благополучием				.15**	.02	7.3**
Экономич. патернализм	.17***				.03	9.6**
Прогноз роста благосостояния в будущем году		.14*		.17**	.06	10.2***
Этнич. интолерантность	-.19***				.04	11.8***
Позитивн. отнош. к культурн. многообр.	.11*				.01	4.0*
Ориентация на социальное равенство	.16**	-.13*			.03	5.5**
Неприятие социальной и этнической дискриминации	.13*				.02	5.4*
Политич. активность		.24***	.16**		.11	18.9***
Позитивное отношение к действующим политикам		.45***	.12*		.24	50.5***

вольствий и даже смыслу жизни, позитивным отношением к социальному неравенству (которое рождает в результате социальную конкуренцию, стимулирующую развитие). У молодежи институциональное доверие «работает» хуже, кроме того, оно связано с такими непродуктивными установками, как экономический патернализм и одобрение политического авторитаризма.

Компоненты гражданской идентичности тоже работают по-разному в данных возрастных когортах. У молодежи с большим количеством продуктивных социальных индикаторов связана сила гражданской идентичности. Сила гражданской идентичности у молодежи связана с ощущением психологического благополучия, удовлетворенности жизнью, роста благосостояния за последние 2 года, позитивным отношением к культурному многообразию, позитивным отноше-

нием к действующим политикам. При этой доминирующей тенденции выявлена одна парадоксальная связь силы гражданской идентичности с экономическим патернализмом. Видимо, сильная гражданская идентификация рождает и определенные патерналистские ожидания от государства. У взрослых наблюдается взаимосвязь данного компонента социального капитала с восприятием денег как источника удовольствий, политической активностью, позитивным отношением к действующим политикам.

Частота связей *позитивности гражданской идентичности* выше в группе взрослых. В этой когорте она связана с удовлетворенностью материальным благополучием, ожиданием роста благосостояния, восприятием денег как источника безопасности и повышенным вниманием к деньгам (положительная связь с социальным представлением, что

деньги – это источник безопасности и статуса и отрицательная – с социальным представлением, что деньги – всего лишь источник нормальных условий для жизни).

В молодежной когорте позитивность гражданской идентичности связана с социальным представлением о том, что деньги являются источником удовольствия и позитивным отношением к действующим политикам. Важно обратить внимание, что данный компонент социального капитала связан у молодежи с установкой на одобрение политического авторитаризма.

Таким образом, можно заметить, что разные компоненты социального капитала по-разному связаны с экономическими и социально-политическими установками в различных возрастных когортах. У молодежи с большинством продуктивных социальных индикаторов связаны межличностное доверие и сила гражданской идентичности. У взрослых в этом плане лучше «работают» институциональное доверие и позитивность гражданской идентичности.

Несмотря на то, что фактически на настоящий момент показатели социального капитала в России невысоки, что может препятствовать экономическому развитию, есть положительные тенденции, которые заключаются в том, что:

а) социальный капитал у молодого поколения выше;

б) все компоненты социального капитала в той или иной степени связаны с продуктивными экономическими установками.

Выводы

1. В исследовании было показано, что такие характеристики гражданской идентичности, как валентность (степень позитивности) и сила (выраженность) наряду с другими компонентами социального капитала связаны с экономическими и политическими установками россиян. Полученные результаты доказывают, что гражданскую идентичность

можно рассматривать в качестве одного из компонентов социального капитала общества.

2. Наибольшую взаимосвязь с продуктивными экономическими установками демонстрируют такие измерения социального капитала, как позитивность гражданской идентичности и сила (выраженность) гражданской идентичности, а также уровень институционального доверия. Уровень межличностного доверия связан с установками на экономический патернализм.

3. Положительную связь с демократическими социально-политическими установками и политической активностью демонстрируют такие показатели социального капитала, как уровень межличностного доверия, сила и позитивность гражданской идентичности.

4. Компоненты социального капитала демонстрируют различный характер взаимосвязи с экономическими и социально-политическими установками различных социальных групп. У молодежи с большинством продуктивных социальных индикаторов связаны: уровень межличностного доверия и сила гражданской идентичности. У взрослых лучше «работают» институциональное доверие и позитивность гражданской идентичности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Коулмэн Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*, 2001. – № 3. – С. 122–139.
2. Селищев А.С., Селищев Н.А. Китайская экономика в XXI веке. – СПб., 2004. – 235 с.
3. Этническая толерантность в поликультурных регионах России / Под ред. Н.М. Лебедевой, А.Н. Татарко. – М., 2002. – 207 с.
4. Broadbent J. P. Social capital and labor politics in Japan: Cooperation or cooptation? / *Policy Sciences*. Vol. 33, Numbers 3-4, 2000. – P. 307-321.
5. Taylor D. The Quest for Identity. From minority groups to Generation Xers. Praeger, 2002. – 218 p.

УДК 159.9.072(159.9.016.5)

Юдицева Н.Н.

Московский городской психолого-педагогический университет

СУЖДЕНИЯ О СЕБЕ И О ДРУГИХ ПОДРОСТКОВ-СИРОТ ИЗ ШКОЛ-ИНТЕРНАТОВ

N. Yuditseva

Moscow State University of Psychology and Education

TEENAGE ORPHANS' OPINIONS OF BOTH THEMSELVES AND OTHER PEOPLE

Аннотация. В статье предложен феноменологический подход в исследовании суждений подростков-сирот о себе и о других в контексте структуры Я. Предмет исследования – особенности структуры Я и суждений о себе и о других у подростков-сирот. По итогам экспериментальной диагностики влечений выявлены тенденции обособления и включения подростков-сирот в коммуникацию со сверстниками и персоналом, определяющие структуру Я. Предложена типология стратегий обособления и включения в коммуникации, определены особенности типичной для подростков-сирот структуры Я, подтверждена значимая зависимость суждений о других от стратегии подростка-сироты.

Ключевые слова: интуитивизм, познание как различение, суждение о себе и о других, структура Я, обособление, включение в коммуникации.

Abstract: The article presents the phenomenological approach to the study of teenage orphans' opinions about themselves and other people within the self-structure. The subject of this study covers the peculiarities of the teenage orphans' self-structure and their opinion about selves and others. The article presents the results of an experimental diagnostics: the tendencies of orphan's isolating and involving into relationship with their peers and the staff, thus defining the self-structure. The author offers the typology of orphan's strategies of isolating and involving into communication and defines the peculiarities of the self-structure typical for teenage orphans. It is also stated that there's a meaningful dependence of the orphans' opinion about the others from their self-structure.

Key words: intuitionism, cognition as distinguishing, opinion about self and others, self-structure, isolating, involving into a relationship.

Многим выпускникам школ-интернатов для детей, оставшихся без родительского попечения, и детей-сирот присущи модели социального поведения, свидетельствующие о сформированном стремлении существовать на государственное пособие после окончания, как общеобразовательного, так и профессионального, учебных учреждений. Выпускники нередко имеют трудности во взаимоотношениях с соседями, работодателями. Анализ исследований позволяет выделить ряд причин недостаточного понимания учащимися-сиротами себя и других, среди которых особую роль играют многолетнее замкнутое проживание в подростковом сообществе полузакрытого образовательного учреждения, особенности отношения к другим и суждения о других учащихся-сиротах в субкультуре подросткового сообщества школы-интерната [2]. У учащихся-сирот отмечено также недоразвитие внутренних условий или механизмов опосредования [9], под которыми естественно полагать структуру Я, опосредующую их отношения и суждения о себе и о других. Важно исследовать суждения выпускников о себе и о других в связи не только с условиями жизни и обучения в государственном учреждении, но и с их структурой Я. Практическая значимость исследования особенностей суждений подростков-сирот о себе и о других в структуре Я в «полузакрытом сообществе школы-интерната» [1] состоит в их роли в выборе стратегии адаптации к самостоятельной жизни, прогнозе проблем личностного развития.

В исследовании *структура Я* определяется как непосредственно данное индивиду в «чувствовании принадлежности» и «переживании данности» отношение к миру: я – предмет, проявляющееся при опознании предмета (себя, другого) в выборе типа суждения о нем [4; 12; 5; 10]. «Я» – выделение индивидом себя как обособленной стороны, как субъекта актов различения, внимания, усилия, сравнения и т. д. [6] «Предмет» включает различения и связанные с ним ощущения, отношения, чувства индивида [6]. *Источник структуры Я* индивида – механизм вовлечения (включения) индивида в социальные отношения [3; 8, 7, 10] посредством его обособления (связанного с бессознательными эгоистическими влечениями [7]) и включения в коммуникации с другими (связанного с влечением к контактам). Под *обособлением* понимается выделение индивидом себя как субъекта различения, сравнения, познания, под *включением в коммуникации* – поиск/избегание контактов. *Эго влечением* названа потребность индивида в расширении и утверждении власти своего Я в мире [11]. *Методологической основой исследования* является разработанная русскими интуитивистами феноменологическая трактовка изначально психоаналитической концепции структуры Я Юнга, определяющая выбор психоаналитических проективных методов для исследования суждений о себе и о других и особенностей структуры Я подростков-сирот.

Подробнее теоретическое обоснование проблемы исследования смотрите в статье автора «Применение феноменологического подхода к исследованию суждений о себе и о других подростков-сирот из школ-интернатов» [18].

Научная проблема исследования заключается в изучении особенностей суждений о себе и других в связи с тенденциями их обособления и включения в коммуникации, то есть в изучении структуры Я подростков-сирот.

Объект исследования: психологические особенности структуры Я учащихся-сирот в подростковом сообществе школы-интерната и выпускников этих учреждений.

Предмет исследования: особенности суждений о себе и о других в структуре Я учащихся-сирот и выпускников школ-интернатов.

Цель исследования: экспериментально подтвердить или опровергнуть предполагаемую связь суждений о себе и о других со структурой Я, выявить влияние сохранности интеллекта учащихся сирот, социального статуса (учащиеся, выпускники) на особенности структуры Я, выбор типа суждения о себе и о других.

Выборка исследования. В исследовании приняли участие 206 социальных сирот 14-19 лет, учащиеся и выпускники государственных образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения. Были сформированы две выборки: учащиеся школ-интернатов (n= 141 человек), из них 75 человек – со снижением интеллекта, 66 человек – воспитанники с сохраненным интеллектом; а также выпускники школ-интернатов (n= 65 человек), 18-19 лет, среди которых 36 человек – со снижением интеллекта. Выборки различаются по социальным условиям жизни и обучения. 75 человек были учащимися школ-интернатов 8 типа для детей-сирот со снижением интеллекта, они включены в исследование с целью изучения влияния снижения интеллекта на особенности структуры Я и их суждений о себе и о других.

В статье детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся на государственном обеспечении и проживающих в школах-интернатах и детских домах, для сокращения мы называем подростками-сиротами.

Методы исследования. В классическом варианте метода экспериментальной диагностики влечений [11] Я-субъекта описывается по четырем основным векторам: сексуальности, аффективности, *эго-влечения*, *влечения к контактам*. В нашем исследовании для описания структуры Я посредством определения характера обособления и включения субъекта в коммуникации мы ограничились двумя последними векторами, каждый из которых, в свою очередь, описывается двумя

факторами. Нами были выбраны два фактора: *фактор k* вектора Sch (определяет приоритеты в ориентации субъекта – либо на внешний мир, либо на свои эго-влечения) и *фактор d* вектора C (определяет избегание субъектом поиска и смены контактов с другими или активность субъекта в поиске и смене контактов с другими). Выбор этих факторов определен тем, что они характеризуют структуру Я испытуемых как по параметру одобрения (неодобрения) эго-влечений, так и по параметру их активного включения (не включения) в коммуникацию, и позволяют определить меру выделения индивидом себя из «вплетенности» как в эго-влечения, так и во взаимодействия с другими.

Для диагностики суждений учащихся-сирот о себе и о других использовался сокращенный до высказываний о себе и о других вариант неоконченных предложений теста Сакса-Сиднея, адаптированный в лаборатории медицинской психологии Ленинградского НИИ психоневрологии имени В.М. Бехтерева.

Данные обеих методик (суждения учащихся-сирот о себе и о других и их стратегии обособления и включения в коммуникацию) были сопоставлены с использованием метода анализа: соответствий М. Greenacre [16], и теста на равенство долей (для нормального распределения, уровень значимости – 0,05).

Результаты исследования

Особенности высказываний о себе и о других учащихся и выпускниках школ-интернатов

Высказывания подростка-сироты о других и о себе не всегда включают людей. Для содержательного анализа «высказываний о других» и «высказываний о себе» все полученные высказывания подростков (завершенные предложения) мы классифицировали по 5-ти типам: «оценочные суждения», «информация о других», «сообщения о взаимодействии», «сообщения о себе», «сообщения о действиях».

1. «Оценочные» суждения – высказывания непосредственно эмоционального характера, не несущие содержательной информации ни о самом испытуемом, ни о других. Это определения или наречия, или односложные конструкции. Например, (42): «когда я вижу мужчину рядом с женщиной – то это хорошо», «нормально», (37): «ребята, с которыми я учусь, – они хорошие», «классные» и т. д.

2. Суждения, «информирующие о других», констатируют какой-то факт, относящийся к другим. Например, (2): «мои родные – бабушка и сестра», (36): «моя мать – любит работать / пьяница / умерла», (9): «большинство юношей и девушек – много о себе думают». Авторы этих высказываний сами не содержательно, ни грамматически не представлены в высказывании. Если таких высказываний много, это свидетельствует о том, что испытуемый преимущественно обращает внимание на других.

3. «Сообщения о взаимодействии» грамматически построены так, что в них присутствуют обе стороны взаимодействия. Например, (36): «моя мать – бросила меня / любит меня», «когда ко мне приближается учитель – я ему рада», (28): «не люблю людей, которые на меня обзываются / на меня давят и обижают», (34): «моя жизнь зависит – от меня, а я завишу от других», (20): «заботится – обо мне мой товарищ, и это хорошо». Испытуемые, предпочитающие высказывание «о взаимодействии», ощущают себя пребывающими в связи с другими людьми, выделяют связи, существующие или порванные между ними.

4. «Сообщения о себе» включали состояния, чувства, относящиеся к автору.

5. «Сообщения о действиях» представляют собой следующие высказываниях (39): «человек человеку – передает деньги в магазинах», (24): «легче всего – жить в домашней обстановке», (12): «чтобы понять человека – надо не перебивать его» и т. д. Главным является само действие, оно обобщено, его можно отнести ко всем, не только к автору.

Для того чтобы определить, различает (или не различает) подросток себя и (или) других, был сделан количественный анализ высказываний учащихся и выпускников школ-интернатов в методике «Незаконченные предложения». Анализ проводился отдельно по группам («высказывания о себе», «высказывания о других», «общая совокупность высказываний») и по типам суждений («оценка», «о взаимодействии» и др.) для каждой выборки.

В группе «высказываний о себе» учащиеся вне зависимости от сохранности интеллекта из возможных 5 типов суждений используют преимущественно безличные суждения «о действиях» (часто приходится ...всех слушать; работать; в трудной ситуации ...лучше порисовать; легче всего ...жить на халяву, умереть), а в группе «высказываний о других» – оценочные суждения (заботиться о другом человеке ...это хорошо; мнение других ...не интересно; воспитатели ...хорошие люди). Именно на «действия» и «плохое/хорошее» поведение учащихся, прежде всего, обращено внимание и оценки педагогов, которые подростки-сироты некритично присваивают в силу ориентации на окружение. Это определяет позицию учащихся в отношении себя как безликой единицы учебно-воспитательного процесса, нивелирует различия в сохранности их интеллектуальных функций. Полученные результаты подтверждают результаты О.В. Брекиной (2003) о крайне ограниченном использовании черт личности в высказывании подростков-сирот о себе и других [1].

Выпускники в группе «высказываний о себе» в 1,4 раза чаще употребляют суждения «о себе», в отличие от суждений «о действиях», характерных для учащихся, а в группе «высказываний о других» выпускники в 1,5 раза чаще используют суждения типа «о других». По-видимому, рост количества суждений «о себе» у выпускников свидетельствует об уменьшении значимости педагогических и групповых норм, выделении себя как действующего лица своей жизни и сопровождается различием другого как отличного от себя.

Стратегии обособления и включения в коммуникации учащихся и выпускников школ-интернатов

Результатом экспериментального определения стратегий обособления и включения в коммуникации учащихся сирот явилось выделение 4-х неравномерно представленных в выборке стратегий и соответствующих им одноименных структур Я.

Обоюдная пассивность при обособлении и включении подростка-сироты в коммуникацию (*безличная стратегия*) определяет неразвитость у него эго-потребностей и потребности во взаимодействии с другими, она констатирована у 65,5 %. Эти подростки подвержены внешнему влиянию окружения, группы, случайных обстоятельств. Активность при обособлении и включении в коммуникации (*субъектная стратегия*) отмечена у 3 % от всей выборки, выражается в сбалансированном развитии эго-потребностей, с одной стороны, и в открытости подростка взаимодействию – с другой. Активное включение в коммуникации при пассивности обособления (*коммуникативная стратегия*) присуще 15 % выборки; проявляется преимущественно в вовлеченности подростка-сироты в коммуникацию с другими в ущерб вниманию и реализации неразвитых эго-потребностей. Активное обособление при пассивности включения в коммуникации (*эгоцентрическая стратегия*) обнаружено у 16,5 % испытуемых; определяет развитие эго-потребностей учащихся при трудности их реализации в силу неустойчивости и ограниченности контактов.

Сопоставление данных обеих экспериментальных методик (диагностики влечений Л. Сонди и неоконченных предложений Сакса-Сиднея) было проведено с использованием метода анализа соответствий М. Гринакр [16] и теста на равенство долей (для нормального распределения, уровень значимости – 0,05) для выяснения вопроса о том, соотносятся ли неосознаваемые стратегии обособления и включения подростков в коммуникации с их отношениями в

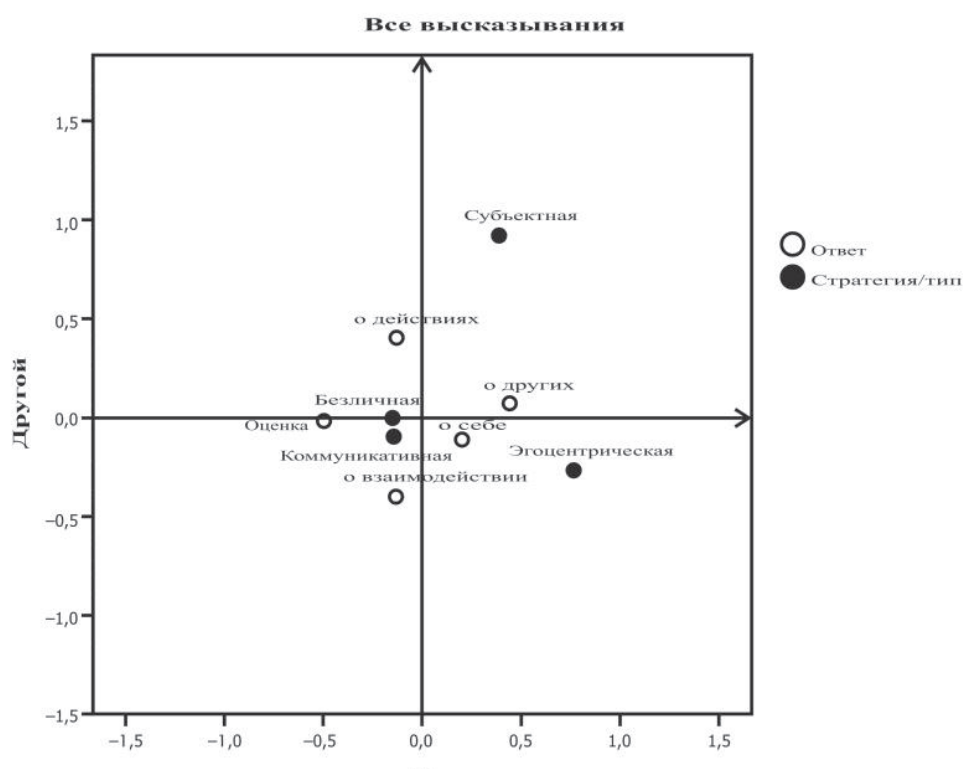


Рис. 1. Стратегии в пространстве сознаваемых отношений «я – другой»

системе «я – другой», выраженными в суждениях. Результаты анализа представлены на рис.1.

Сравнительный анализ суждений о себе и других учащихся и выпускников школ-интернатов с разными стратегиями обособления и включения в коммуникации

На рис. 1 представлено пространство отношений подростка в системе «я – другой», где по оси «у» расположено отношение к другому, а по оси «х» – отношение к себе. Положительная зона каждой оси связана с различными значениями различения либо другого (ось у), либо себя (ось х) в пространстве отношений подростка в системе «я – другой», а отрицательная – с разной степенью их неразличения в этом пространстве.

Все 4 неравномерно представленные в выборке стратегии обособления и включения подростков-сирот в коммуникации со сверстниками и персоналом оказались связанны-

ми с соответствующими им сознаваемыми отношениями подростка-сироты к себе. Расстояние между «стратегией» и «суждением» дает представление о частоте выбора данного суждения испытуемыми с данной стратегией обособления и включения в коммуникации. Для определения наличия связи между стратегией испытуемых и выбираемым ими типом суждения был использован критерий χ^2 .

Результаты показывают, что у подростков-сирот с разными стратегиями обособления и включения в коммуникации отношение к себе и к другим значимо различается в общем массиве их суждений ($p \leq 0,1$). Установленное различие полностью подтверждается ($p \leq 0,05$) в массиве «высказываний о других». В массиве «высказываний о других» более отчетливо проявилась безличная стратегии обособления и включения в коммуникации, которая уже связана со слабым присутствием другого в этом пространстве (+0,1 по шкале отношения к другим), тогда как в общем массиве высказываний – с безразличием к другому (0 по шкале отношения к другим).

Безличная стратегия обособления и включения в коммуникации, свойственная 65,5 % испытуемых, оказалась связанной с отношениями «не я – другой». Она определяет отрицание подростком эго потребностей и узкий континуум отношения к другим: от безразличного отношения до слабо позитивного. Отношения «не я – другой» мы обозначили как *групповые*, так как они предполагают, что сообщество, группа являются необходимым условием жизни подростков. Оказалось также, что пассивность подростка-сироты во включении в коммуникацию не обуславливает ожидаемого игнорирования, неразличения других, а определяет слабовыраженное позитивное отношение к ним. Полученные результаты подтверждают выводы А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых [9] и многих других о слабом различении учащимися сиротами интересов сверстников и окружающих.

Коммуникативная стратегия обособления и включения в коммуникации, присущая 15 % испытуемых, представлена в левом нижнем квадранте пространства «я – другой». Она демонстрирует отрицание, неразличение подростком интересов других и игнорирование своих эгоистических влечений, то есть недифференцированность отношения к себе и к другим. Их отношения с другими «не я – не другой» мы назвали *ситуативными*. Обнаружено, что активность подростков-сирот в коммуникации не означает ожидаемой ориентированности на интересы другого в системе отношений «я – другой», между активным включением в коммуникацию и различением других нет однозначной связи. Согласно полученным данным, ситуативное отношение значимо преобладает в выборке воспитанников со снижением интеллекта, причем его становление связано с эмоциональным отчуждением.

Эгоцентрическая стратегия обособления и включения в коммуникацию, свойственная 16,5 % испытуемых, оказалась в правом нижнем квадранте, то есть характеризуется также отрицанием интересов других, но при этом выраженным различением собственных эгоистических потребностей в системе отношений «я – другой». Такое соотношение значений

предполагает, что испытуемые предпочтут, прежде всего, эгоистические потребности и легко способны пренебречь интересами окружающих, которые для них неразличимы. Эти отношения мы обозначили как *индивидуалистические* – «я – не другой». Несколько больше данное отношение распространено в выборке воспитанников с сохранным интеллектом, а также в выборке подростков-сирот, отбывающих наказание в воспитательных колониях и колониях общего режима.

Субъектная стратегия обособления и включения в коммуникации, присущая 3 % испытуемых, оказалась в правом верхнем квадранте: в пространстве отношения «я – другой», – она характеризуется как присутствием эго-потребностей субъекта, так и отчетливым выделением интересов другого. Эти отношения были обозначены как *социальные*: «и я, и другой».

Суждения подростков с разными стратегиями обособления и включения в коммуникации в совокупности всех высказываний, в группе высказываний о других, в группе высказываний о себе

Определены предпочитаемые суждения и частота выбора этих суждений подростками с разными стратегиями. Во всем массиве высказываний эгоцентрическая стратегия обособления и включения в коммуникации оказалась значимо связанной с выбором суждений «о других» и «о себе». Другие стратегии оказались не значимо связаны с предпочитаемыми суждениями. В группе «высказываний о других» обнаружены значимые связи между стратегиями подростков-сирот и выбранными ими типами суждений ($p \leq 0,05$). Таким образом, суждение подростка-сироты о других, очевидно, опосредовано его отношениями в системе «я – другой». В группе «высказываний о себе» у испытуемых с разными стратегиями обособления и включения в коммуникации не обнаружено значимых различий между выбором типов суждений. Следовательно, суждение о себе не связано со стратегией обособления и включения подростка-сироты в коммуникации.

Таблица 1

Выбор суждений в группе «высказываний о других» испытуемыми с разными стратегиями обособления и включения в коммуникации

СТРАТЕГИИ обособления и включения в коммуникации	СУЖДЕНИЯ О ДРУГИХ				
	оценка	о взаимодействии	о других	о себе	о действиях
	A	B	C	D	E
Безличная	28,0%	19,6%	18,6%	19,8%	14,0%
	> B C D E	> E		> E	
Коммуникативная	30,2%	15,4%	18,8%	24,8%	10,7%
	> B C E		> E	> B C E	
Эгоцентрическая	19,5%	10,3%	32,2%	31,0%	6,9%
	> E		> B E	> B E	
Субъектная	18,6%	9,3%	41,9%	11,6%	18,6%
			> A B D E		
Итого	26,8%	16,9%	21,8%	21,8%	12,7%
	> B C D E	> E	> B E	> B E	

Примечание: Каждый тип суждения обозначен определенной буквой алфавита: оценка – А, о взаимодействии – В, о других – С и т. д. Обозначение А > BCDE означает, что подростки с безличной стратегией в группе высказываний о других предпочитают оценочные суждения всем остальным.

Из табл. 1 видно, что в группе высказываний о других просматриваются некоторые закономерности выбора суждений: подростки-сироты с разными стратегиями выбирают одинаковый тип суждений (значимо преобладающие суждения выделены рамкой).

Обсуждение результатов исследования

Дополнительные результаты экспериментального исследования и их интерпретация с обозначенных теоретических позиций.

1. Различение подростком себя (я/не я) не определяет его отношения к другим. Из табл. 2 видно, что отрицающие эго-включения подростки (не я) могут как различать, так и не различать других. Данный вывод подтверждает результаты, полученные ранее в исследовании Р. Карниол [17] и концептуальное положение Н.О. Лосского [4] о «гносеологической координации» или отсутствии отношения подчинения между содержаниями «я – не я».

Таблица 2

Сопоставление стратегий, отношений «я – другой» учащихся и выпускников-сирот и их суждений в группе «высказываний о других»

СТРАТЕГИИ	ОТНОШЕНИЯ в системе «я – другой» / СУЖДЕНИЯ в группе высказываний о других			
Безличная	Не я / ОЦЕНКА			Другой
Коммуникативная	Не я / ОЦЕНКА	Не другой / О СЕБЕ		
Эгоцентрическая		Не другой / О СЕБЕ	Я / О ДРУГОМ	
Субъектная			Я / О ДРУГОМ	Другой

2. Утверждение (я) или отрицание (не я) подростком-сиротой реальности эго-влечений в структуре «я – другой» обусловлено только характером эго обособления. Так, испытуемые с эгоцентрической и субъектной стратегиями активны при обособлении, они жестко или гибко по ситуации, утверждают свои индивидуальные эго-потребности (я). Подростки-сироты с безличной и коммуникативной стратегиями пассивны при обособлении, и те и другие не различают эго-потребности (не я), что дает возможность легче подчиняться обстоятельствам и чужой воле.

3. Отношение подростка к другим определяется целостной стратегией, а не только характером его включения в коммуникацию со сверстниками и персоналом.

Так, других не различают (не другой) подростки-сироты, обладающие коммуникативной и эгоцентрической стратегиями (активные в одном из 2-х процессов). Различают других («другой») подростки-сироты с групповой и субъектной стратегиями, в обоих процессах они одинаково активны или пассивны. По-видимому, при противоположном характере процессов подросток не отличает себя от своего отношения к другим.

4. Суждение подростка о других возможно, как с Я – позиции самоотрицания (не я) или самоутверждения эго-влечений (я), так и с позиции отношения к другому (не другой / другой). В последнем случае при противоположности процессов вероятны амбивалентные суждения подростка о других.

У подростков-сирот с безличной и коммуникативной стратегиями, с неразвитым обособлением, позицией самоотрицания (не я), в высказываниях о других значимо преобладает суждение «оценка». Их суждение о других совпадает с групповым суждением или мнением педагогов, которое они присваивают.

Подростки-сироты с коммуникативной и эгоцентрической стратегией не различают себя и других как независимых субъектов (не другой), поэтому и выбирают суждение «о себе» в высказываниях о других! Интуитивно они относятся к другим как к части

себя. Адекватное осознание других как независимых субъектов со своими интересами возможно у подростков с эгоцентрической и субъектной стратегиями, развитым обособлением и позицией самоутверждения (я), определяющей становление рефлексивного ракурса суждения о других – «другой». Это суждение является показателем не только внимания к другим, но и использования их в своих целях.

Выводы по результатам исследования

1) Экспериментально подтверждено теоретическое положение С.Л. Франка [12] о структуре Я как ядерной структуре сознания (в части суждений о других во всяком случае) и положение К.Г. Юнга [13; 14] о связи сознания с бессознательными эго-влечениями индивида. Суждение о других всегда существует в структуре я индивида, то есть в связи с бессознательными индивидуальными эго-влечениями.

2) Выявлено три типа суждений о других, которые определяются позициями подростка-сироты в отношениях «я – другой». 1 тип – суждение «оценка» связано с безличной или коммуникативной стратегией и неразличением себя как обособленной стороны (не я), другой опознается посредством присвоения оценок окружения; 2 тип – суждение «о другом» связано с эгоцентрической и субъектной стратегией и выделением себя как обособленной стороны (я), другой опознается рефлексивно, как отличный от индивидуума; 3 тип – суждение «о себе» связано с коммуникативной, или эгоцентрической, стратегией, при которых индивид не отделяет себя от своего отношения к другим (не другой).

3) Значимая связь суждения о других со стратегией учащегося-сироты означает, что оно всегда связано с бессознательными эго-влечениями, которые подавлены или не развиты при выборе суждения «оценка», реализуются спонтанно и не замечаются подростком при выборе суждения «о себе», развиты и различаются подростком при выборе суждения «о другом».

4) Выявлено 4 стратегии обособления и включения испытуемых сирот в коммуникации со сверстниками и персоналом. Впервые экспериментально показано, что каждая стратегия характеризуется присущими ей отношениями подростка в системе «я – другой»:

- пассивный характер обособления и включения в коммуникации определяет безличную стратегию (65,5 % выборки), характеризующуюся не различием подростком себя и слабым (с точки зрения группы) различием другого (не я – другой);

- активный характер обособления и включения в коммуникации (3 % выборки) обуславливает становление субъектной стратегии (3 % выборки), различие подростком и себя, и другого (и я, и другой);

- пассивный характер обособления и активное включение в коммуникации детерминирует становление коммуникативной стратегии (15 % выборки), не различие подростком ни себя, ни другого (не я – не другой);

- активный характер обособления и пассивность при включении в коммуникации определяет становление эгоцентрической стратегии (16,5 % выборки), различие подростком себя при неразличении другого (я – не другой).

5) Двум третям учащихся и выпускников-сирот в старшем подростковом и юношеском возрасте присуща безличная структура Я, характеризующаяся групповыми отношениями «не я – другой». Она проявляется в не различении сиротой индивидуальных эго-влечений, лежит в основе неудач профессионального выбора, асоциальных способов адаптации, определяет воспроизводство субкультуры выпускников школ-интернатов. Это их стабильная психосоциальная характеристика, она не зависит ни от сохранности интеллекта, ни от социального статуса. Кроме того, 97 % подростков-сирот или не различают нужды и потребности других или различают их на уровне оценок своего окружения.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Брекина О.В. Особенности процесса социализации выпускников детских домов и школ-интернатов: автореф. дисс. ...канд. псих. наук. – М., 2003. – С. 21.
2. Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. К вопросу о психологической границе в контексте социально-психологического феномена закрытости // Мир психологии, 2009. – № 1. С. 158–165.
3. Крылов А.Н. «Образ-Я» как фактор развития личности: дисс. ...канд. псих. наук. – М., 1984. – С. 142.
4. Лосский Н.О. Обоснование интуитивизма. – М., 1991. – 196 с.
5. Михайлов Ф.Т. Загадка человеческого Я. – 2 изд. – М., 1976. – 287 с.
6. Молчанов В.И. Позиции и предпосылки. Теория познания Н.О. Лосского и феноменология // Логос, 2010. – № 5(78). – С. 22–42.
7. Мухина В.С. Феноменология развития и бытия личности. – М.-Воронеж, 1999. – 640 с.
8. Пантеев С.Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система (спецкурс). – М., 1991. – 108 с.
9. Прихожан А.М., Толстых Н.Н. Психология сиротства. – 2-е изд. – М. – СПб., 2005. – С. 400.
10. Славская А.Н. Я-эгоцентризм или зависимость? Индивидуализм или взаимозависимость? Одиночество или самодостаточность? // Мир психологии, 2002. – № 2. С. 44–53.
11. Сонди Л. Учебник экспериментальной диагностики влечений. М., 2005. С. 556.
12. Франк С.Л. Реальность и человек. – М., 1997. – С. 479.
13. Юнг К.Г. Aion: исследование феноменологии самости. М. – Киев, 1997. – С. 336.
14. Юнг К.Г. О психологии восточных религий и философий. – М., 1994. – С. 255.
15. Юнг К.Г. Структура психики и процесс индивидуации. – М., 1996. – С. 269.
16. Greenacre M. Correspondence analysis in practice. London, 1993. – P. 764.
17. Karniol R. Egocentrism versus protocentrism: The status of self in social prediction/ Rachel Karniol // US: American Psychological Association. – Psychological Review, 2003. – Vol. 110. – № 3. – P. 564–580.
18. Юдицева Н.Н. Применение феноменологического подхода к исследованию суждений о себе и о других подростках-сиротах из школ-интернатов [электронный ресурс]//Index copernicus international [сайт]. URL: <http://journals.indexcopernicus.com/abstracted.php?level=5&icid=992146> (дата обращения: 20.03.2012)

РАЗДЕЛ III. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК: 316.6

Зубкова А.К.

Московский психолого-педагогический университет

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ» ШКОЛЬНИКОВ-ПОДРОСТКОВ

A. Zubkova

Moscow State University of Psychology & Education

THE EMPIRICAL STUDY OF SCHOOL TEENAGERS' «PROFESSIONAL BURNOUT»

Аннотация. Статья посвящена проблеме «профессионального выгорания» в ученической среде. Впервые проанализированы эмпирические данные, позволяющие развернуто проинтерпретировать особенности проявлений феномена «профессионального выгорания» в ученической среде с учетом ее социально-психологических характеристик и специфики учебной мотивации школьников-подростков. Показано, что синдром «профессионального выгорания» характерен для школьников-подростков, а зафиксированные закономерности и зависимости позволяют утверждать, что степень «профессионального выгорания» в ученической среде взаимосвязана как с социально-психологическими аспектами взаимоотношений в системах «учащийся – учащийся» и «учащийся – педагог», так и с уровнем учебной мотивации школьников-подростков.

Ключевые слова: школьники-подростки, ученическая группа, «профессиональное выгорание», интрагрупповое структурирование, учебная мотивация.

Abstract. The article explores the problem of «professional burnout» among school-aged children. It analyzes the empirical studies, which provide a detailed interpretation of «professional burnout» features among schoolchildren. While analyzing the author took into account the socio-psychological characteristics of teenagers' educational motivation. The article states that the «professional burnout» syndrome is typical for teenagers. Fixed patterns and correlations allow to assert that the degree of the «professional burnout» among schoolchildren is interconnected with two factors: a) social-psychological aspects of relationships in «student – student» and «student – teacher» systems; b) the level of educational motivation of teenagers.

Key words: school teenagers, student's group, the «professional burnout», student's group, group's structuring, educational motivation.

Не вызывает сомнений тот факт, что в современной российской школе к учащимся предъявляются высокие требования. К таким традиционно имеющим значение критериям успешного обучения, как хорошая успеваемость по всем предметам и участие в олимпиадах, добав-

ляется необходимость решения целого ряда задач, с которыми предыдущим поколениям учащихся в такой форме сталкиваться попросту не приходилось. Это и набирающая все большие обороты проектная деятельность, и постоянные мониторинги знаний, и новые формы сдачи экзаменов. При этом не отменяется необходимость активного участия в общественной жизни класса и школы и, по сути дела, безусловного и насыщенного общения с одноклассниками и учителями. Понятно, что все это требует немалых эмоционально-интеллектуальных ресурсных затрат. В этой связи становится понятным, что «профессиональное выгорание», столь присущее практически всем социально ориентированным профессиям, не может не проявляться тогда, когда речь идет и о школьниках (подростках и юношах). Опираясь на анализ психологических и психолого-педагогических источников, мы пришли к выводу о том, что тема «профессионального выгорания» школьников исследователями практически не затрагивалась и требует целенаправленного психологического и в том числе психолого-педагогического изучения. При этом следует отметить, что использование терминологии, связанной с проблематикой «профессионального выгорания», применительно к учащимся-подросткам и старшеклассникам вполне правомерно и целесообразно, уже хотя бы потому, что все чаще (и это более чем оправданно) в специальной литературе встречается словосочетание «профессия – учащийся», «профессия – школьник». Но, конечно, не только этот факт, а, прежде всего, полная жизненная включенность «взрослого» школьника в учебную, но и точнее – в учебно-профессиональную, деятельность позволяет в социальном плане рассматривать его как сложившегося профессионала в рамках институционально заданной ему активности.

При этом и анализ специальной литературы, и результаты целенаправленного наблюдения за жизнедеятельностью реально функционирующих учебных групп позволили сформулировать следующую *основную гипотезу* эмпирического исследования.

«Профессиональное выгорание» связано как с социально-психологическими аспектами взаимоотношений в системах «учащийся – учащийся» и «учащийся – педагог», так и с особенностями учебной мотивации школьников-подростков.

Данная гипотеза требует очевидной конкретизации и выдвижения в связи с этим частных гипотез-следствий, которые позволили бы подтвердить основное предположение через конкретно-эмпирические референты изучаемого предметного «поля».

Так, согласно первой частной гипотезе, мы предположили, что степень «профессионального выгорания» школьников-подростков не меняет своего значения, идет ли речь о «выгорании» вследствие взаимодействия с педагогами или взаимодействия с учащимися.

Вторая частная гипотеза состоит в предположении о факте более высокого уровня «профессионального выгорания» у учащихся с преобладающей внешней учебной мотивацией по сравнению с учащимися, обладающими преимущественно внутренней мотивацией к обучению.

Согласно третьей частной гипотезе, степень «профессионального выгорания» у среднестатусных подростков ниже, чем у их низко- или высокостатусных одноклассников.

Для проверки справедливости выдвинутых гипотез был подобран методический инструментарий, необходимый для решения собственно эмпирических задач. В исследовании были использованы следующие методики и методические процедуры: адаптированная для школьников «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, адаптированный для школьников «Опросник на “выгорание”» МВІ К. Маслач и С. Джексон, «Методика диагностики направленности учебной мотивации» (Т.Д. Дубовицкой), методика «Направленность на отметку», методика «Направленность на приобретение знаний» (Е.П. Ильина и Н.А. Курдюковой), социометрическая и референтометрическая процедуры, а также методический прием опре-

деления неформальной интрагрупповой структуры власти в контактном сообществе (М.Ю. Кондратьев).

В результате проведенного исследования были получены материалы, позволяющие утверждать, что синдром «профессионального выгорания» характерен для школьников-подростков. Понятно, что при этом были впервые проанализированы эмпирические данные, позволяющие развернуто проинтерпретировать специфику проявлений феномена «профессионального выгорания» в ученической среде с учетом социально-психологических характеристик и специфики учебной мотивации школьников-подростков.

Исследование было осуществлено на базе ГОУ Гимназии № 1551 на параллели восьмых классов в 2010 г. В исследовании принимали участие 53 человека; 18 мальчиков и 35 девочек. Средний возраст испытуемых – 13–14 лет.

В результате были выявлены следующие закономерности.

1. По итогам проведения различных вариантов адаптации *«Методики диагностики уровня эмоционального выгорания»* (в одном из них в качестве партнеров учащихся рассматривались одноклассники, в другом – учителя) не обнаружено различий в степени «профессионального выгорания» у учащихся, идет ли речь о взаимоотношениях школьников-подростков с одноклассниками или с педагогами (соответствующие показатели 165 и 168 баллов).

Отсутствие этих различий во многом объясняется самой природой «школьного стресса», в качестве основных факторов которого традиционно выделяют постоянный рост потока информации, трудности в отношениях с одноклассниками и учителями и избыточную укомплектованность классов, ведущую к эмоциональной перегрузке [4]. И хотя ценность отношений со взрослыми в целом заметно снижается на фоне активизирующегося межличностного общения в системе «подросток – значимый ровесник» (именно эта система отношений является определяющей для подростков), в школьных условиях педагог продолжает быть референтным ли-

цом для школьников-подростков. Таким образом, вклады в «профессиональное выгорание» со стороны одноклассников и педагогов вполне сопоставимы.

2. При анализе уровня «профессионального выгорания» у внешнемотивированных учащихся и учащихся с внутренней мотивацией статистически значимых различий обнаружено не было. Однако подобные различия были обнаружены при рассмотрении различных фаз стресса.

Средний уровень «профессионального выгорания» по шкале «Редукция личных достижений» *«Опросника на “выгорание”» МВІ* у учащихся с преимущественно внутренней мотивацией на обучение равен 22 баллам, а у учащихся с внешней учебной мотивацией достигает 26 (различия статистически значимы; $p < 0,01$).

Эти результаты можно объяснить тем, что при внешней мотивации знание не выступает решающей целью учения, и учебная деятельность становится в этом случае средством достижения других целей (получение хорошей оценки (аттестата), похвалы учителя или родителей, признания товарищей и др.), а редукция личностных достижений, в свою очередь, может проявляться в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные (в данном случае и учебно-профессиональные) достижения и успехи, в ограничении своих возможностей и обязанностей по отношению к другим.

Таким образом, можно говорить о том, что ориентация на внешние атрибуты в учебной и учебно-профессиональной деятельности провоцирует повышение неуверенности в качестве своих учебных успехов. Это можно объяснить и тем, что, приобретая высокую оценку или похвалу (когда они являются самоцелью), школьники, повышающие свой статус подобным образом, в реальности имеют недостаточно качественные знания.

3. При анализе уровня «профессионального выгорания» значимых различий между учащимися с высоким и низким статусом ни по одной из методик обнаружено не было. Если же говорить о сравнении степени

«профессионального выгорания» учащихся со средним статусом и низкостатусных или высокостатусных подростков, то гипотеза о том, что уровень «профессионального выгорания» у среднестатусных подростков ниже, чем у низко- или высокостатусных, получает определенное подтверждение (различия статистически значимы; соответственно $p < 0,1$ и $p < 0,05$).

При этом эмпирически многократно доказано наличие, по сути дела, прямой зависимости между ценностным вкладом в групповую жизнедеятельность и статусной позицией учащихся подростков [2]. Таким образом, можно говорить о том, что поддержание высокого статуса в группе требует постоянных личностных вложений со стороны его носителя. Принадлежность к низкостатусному слою побуждает к стремлению сохранить позитивную идентичность и занять более благоприятное положение в группе. При этом, согласно недавним исследованиям [1], вне зависимости от типа учебного заведения и этапа, на котором находится сообщество в рамках этого заведения, в учебных группах оценки личностных характеристик низкостатусных учащихся одноклассниками носят, как правило, преимущественно эмоционально-негативный характер, что неизбежно заставляет аутсайдеров достаточно активно вкладываться в групповую жизнедеятельность с тем, чтобы хоть как-то оптимизировать свою позицию в сообществе.

Что же касается среднестатусной категории учащихся, то она, как правило, наиболее многочисленна и выступает своеобразным связующим звеном между лидерами и аутсайдерами. При этом они адекватно представляют себе структуру группы и являются наиболее предсказуемыми ее членами [3].

Полученные данные вполне согласуются с выводами о том, что среднестатусная пози-

ция является наименее «энергетически» затратной по сравнению с высоко- и низкостатусными позициями. Высокий статус в группе предполагает необходимость дополнительного эмоционально-интеллектуального вклада, направленного на сохранение своей позиции, а низкостатусные подростки, в свою очередь будучи эмоционально неудовлетворены своим статусом в сообществе, вынуждены приложить определенные усилия для его изменения. Средний статус в этом плане наиболее стабилен, а следовательно, его носители менее подвержены «профессиональному выгоранию».

Таким образом, зафиксированные закономерности и зависимости позволяют однозначно утверждать, что в целом основная гипотеза нашего исследования получила свое подтверждение, а значит, степень «профессионального выгорания» в ученической среде действительно взаимосвязана как с социально-психологическими аспектами взаимоотношений в системах «учащийся – учащийся» и «учащийся – педагог», так и с уровнем учебной мотивации школьников-подростков.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Киселев А.В. Сравнительное исследование особенностей интрагруппового структурирования учебных групп разного типа и уровня развития (на примере общеобразовательной школы, колледжа и ВУЗа): автореф. дисс. ...канд. психол. наук. – М., 2010. – 182 с.
2. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. – М., 2001. – 318 с.
3. Никулин С.А., Сачкова М.Е. Особенности позиции среднестатусного подростка в системе отношений школьного класса // Психологическая наука и образование, 2010. – № 5. – С. 60-67.
4. Фельдштейн Д.И. Психологические особенности развития личности в подростковом возрасте // Вопросы психологии, 1988. – № 6. – С. 31-41.

УДК 316.628: 378

Карикова Т.Ю.

Мурманский государственный технический университет

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

T. Karikova

Murmansk state technical university

FORMATION OF LEARNING ACTIVITY MOTIVATION

Аннотация. В статье приводится определение понятия «мотивация», рассматривается проблема мотивации учебной деятельности в контексте двух подходов, предложенных американскими психологами Д. Хокенбери и С. Хокенбери, анализируются взаимосвязи учитель – ученик и ученик – учебные условия, непосредственно влияющие на мотивацию учащихся и успешность их учебной деятельности. Несмотря на то, что каждый учащийся обладает своей сложившейся мотивацией, стиль педагогической деятельности преподавателя, а зачастую и условия обучения, влияют на возникновение заинтересованности учащихся, лучшему вовлечению их в учебный процесс и развитию более продуктивных видов мотивации.

Ключевые слова: мотивация, внутренние мотивы, внешние мотивы, вовлечение, учебные условия, учебная деятельность, мотивационные ресурсы.

Abstract. The article defines the term motivation, considers the problem of motivating students in terms of two, proposed by American psychologists D. Hockenbury and S. Hockenbury. The author analyzes the student-teacher relations and student-classroom conditions, which directly affect students' motivation and success in their learning activity. Students possess inherent motivation of their own, but their classroom engagement depends on how well or how poorly their teachers support that motivation. The author states that both classroom conditions and the teacher's motivating style influence the students' motivation level, make the students more involved into the process of studying and develop more efficient motivation stimuli.

Key words: motivation, intrinsic motives, extrinsic motives, involvement, classroom conditions, learning activity, motivational resources.

Сторонники поисковой модели обучения (discovery learning) полагают, что учащиеся являются активными, заинтересованными исследователями своей среды. Они также считают, что учение-«открытие» (discovery learning) воспитывает любознательность, интерес и положительные эмоции. Но это только частично так. Обучение может вызывать и ряд отрицательных эмоций, таких, как фрустрация, боязнь, беспомощность. Учащимся необходимо научиться управлять отрицательными эмоциями, и поддержка преподавателя в этом случае предоставляет возможность осуществить это. Преподаватели могут помочь студентам управлять своей мотивацией, настроением и ожиданиями. В то время, как Ж. Пиаже подчеркивал любознательность и положительные эмоции как мотивационную основу когнитивного развития, Л.С. Выготский отмечал настойчивость, обязательство, целеполагание. Этот взгляд на мотивацию не противоречит интересу и любознательности, более того, продолжает идею о том, что учение требует развития мотивации.

Мотивация – силы, побуждающие и направляющие деятельность. В толковом словаре С.И. Ожегова *побудить* значит «склонить к какому-либо действию». *Направлять* значит «устремить к чему-нибудь, отправить, дать назначение».

Поэтому изучение мотивации является изучением всех сил, которые побуждают, направляют и способствуют учебной деятельности студентов. Потребность в обучении служит побудительной силой, способствующей успешности учебной деятельности.

Чтобы понять мотивацию учащихся, рассмотрим 3 вопроса. Во-первых, существуют различные типы мотивации. Многие преподаватели полагают, что мотивация – унитарное понятие, конструкт. Его основное свойство – уровень или степень. С этой точки зрения

преподаватели должны задаться вопросом: «Как я могу способствовать повышению уровня мотивации обучения учащихся?» Понаблюдайте за тем, как ребенок учится, выполняет задания, читает книгу, и вы увидите, что мотивация также бывает нескольких видов и разного уровня. По мере того, как вы наблюдаете за тем, как студенты учатся, выполняют задания, читают, спросите: «Почему этот учащийся работает так усердно?» Ответ на этот вопрос раскрывает и тип мотивации учащегося.

Понимание типов мотивации важно, так как некоторые из них способствуют лучшей учебной успеваемости, чем другие. Мотивы разделяют на внешние и внутренние. К внешним мотивам относятся награда и наказание, угроза и требования, материальная выгода, давление группы, ожидание будущих благ и др. Эти мотивы – внешние по отношению к непосредственной цели учения. При такой мотивации сама цель обучения может быть безразличной или даже отталкивающей. Учение при таком типе мотивации может носить и вынужденный характер. Внешний тип мотивации не способствует эффективной учебной деятельности [2, с. 16]. К внутренним мотивам относятся те, которые побуждают человека к учению: интерес к знаниям, получение интеллектуальной удовлетворенности, любознательность, стремление повысить профессиональный и культурный уровень. Студенты, которыми движет внутренняя мотивация, обычно более успешны в учебной деятельности, чем те, которые учатся, выполняя задания, руководствуясь внешней мотивацией. Исходя из этого положения, необходимо заметить, что преподавателям следует фокусировать свое внимание не только на повышении мотивации обучения студентов, но и на развитии более продуктивных типов мотивации.

Во-вторых, чтобы «быть на высоте», мотивация нуждается в определенных условиях, атмосфере поддержки. Каждый день студенты входят в аудиторию, вступают в отношения, учебную деятельность. Атмосфера учения, в которой они находятся,

может благоприятствовать и поддерживать их мотивационные стремления или нарушить их. Когда учащиеся окружены атмосферой, которая поддерживает их потребности, желания, устремления, они становятся более успешными в учебной деятельности [3, с. 371].

В этой связи американские психологи Д. Хокенбери и С. Хокенбери предложили **2 подхода к повышению мотивации учебной деятельности**.

Сначала, применяя традиционный **поведенческий подход**, преподаватель может попытаться вовлечь студентов в учебную деятельность. Некоторые практики иллюстрируют эту модель:

- преподаватель предлагает привлекательное вознаграждение. Студенты усердно работают, чтобы получить его;
- преподаватель предупреждает о неприглядном последствии. Студенты усердно работают, чтобы избежать его;
- преподаватель моделирует соответствующее поведение. Студенты соревнуются.

Суть, лежащая в основе этого часто используемого подхода, состоит в том, что мотивация обучения студентов повышается и падает в ответ на то, что преподаватель делает или не делает. Когда преподаватели предлагают привлекательное вознаграждение, предупреждают о нежелательных последствиях и моделируют соответствующее поведение, реакция студентов – повышение мотивации учебной деятельности. Когда преподаватели не заботятся об этих стимулах, студентам не на что реагировать и их мотивация к деятельности понижается.

Графическое изображение этой модели показано на рис. 1:

Далее, преподаватель может применить **диалектический подход** к мотивации, который выражается в том, что студенты приходят в аудиторию с уже сложившейся мотивацией, которую преподавателям следует поддерживать и развивать. Некоторые практики иллюстрируют эту модель:

Вовлечение усиливается при поддержке, но ослабевает при невнимании.



Рис. 1. Поведенческий подход: преподаватель напрямую мотивирует студентов

– Студенты выражают интерес. Преподаватель внедряет этот интерес в занятие и предлагает вспомогательные ресурсы.

– Студенты предлагают цель, которую необходимо достичь. Преподаватель поощряет и поддерживает эту цель.

– Преподаватель слушает, принимает перспективу студентов и их предложения в процессе учебной деятельности.

Суть, лежащая в основе этого подхода, в том, что мотивация возникает в самих студентах и эффективное обучение зависит во многом от стараний самих студентов. Преподаватель реагирует в ответ на выражение

студентами своей внутренней мотивации. От того, насколько преподаватели ценят и поддерживают сложившуюся мотивацию студентов и находят способы ее развить, настолько студенты будут иметь возможность быть побужденными к какому-либо действию и направленными на его реализацию. Графическое изображение этой модели показано на рис. 2.

В диалектическом подходе существует 3 принципа.

Принцип 1. Студенты имеют свою сложившуюся мотивацию. Эти внутренние мотивационные ресурсы объясняют, почему учащиеся охотно занимаются учебной деятельностью.

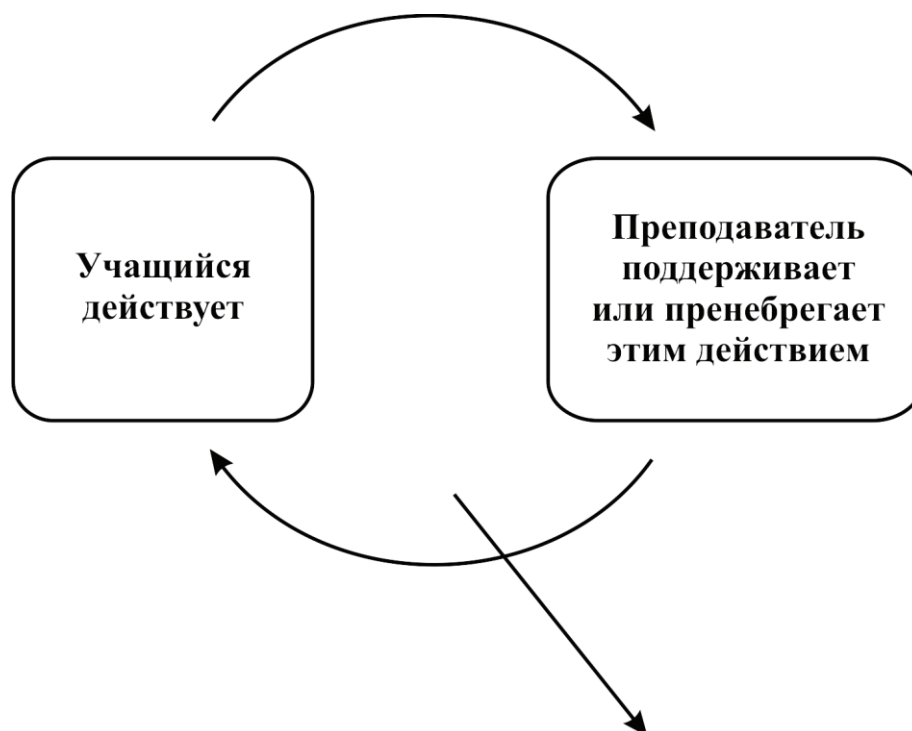


Рис. 2. Диалектический подход: преподаватель поддерживает сложившуюся мотивацию студентов

Принцип 2. Преподаватели мотивируют студентов, когда в процессе педагогической деятельности создают условия, которые развивают мотивацию учащихся, но в то же время снижают ее, когда создают условия пренебрежения уже сложившейся мотивацией студентов.

Принцип 3. То, насколько хорошо или плохо преподаватели учитывают и развивают внутренние мотивационные ресурсы учащихся, будет сказываться на их успешности, как показано на рис. 2.

Диалектика учитель – ученик. Диалектический подход к мотивации начинается с осознания того, что учащийся по существу активен. Внутренняя мотивация является источником этой врожденной активности. Ежеминутное выражение этой мотивации – это то, что преподаватель наблюдает в виде поведенческой реакции на занятии, эмоциональной, когнитивной составляющей деятельности. Диалектический подход также предполагает, что люди (педагоги, родители), внешние явления (вознаграждения, цели) и стиль работы преподавателя, способствующий развитию мотивации учебной деятельности студентов, влияют на учащихся и создают новые формы мотивации, которые им необходимо усвоить.

Е.П. Ильин отмечает, что на формирование мотивов учения оказывает влияние стиль педагогической деятельности учителя, различные стили формируют различные мотивы. Авторитарный стиль формирует внешние факторы мотивации учения, мотив «избегания неудачи», задерживает формирование вну-

тренней мотивации. Демократический стиль педагога, наоборот, способствует внутренней мотивации; а попустительский (либеральный) стиль снижает мотивацию учения и формирует мотив «надежды на успех» [1, с. 264].

Таким образом, диалектический подход мотивации подчеркивает обратные и взаимосвязанные отношения между мотивацией учащихся и атмосферой в учебной аудитории, а также стилем преподавания, влияющим на развитие мотивации учебной деятельности студентов. Это означает, что учащиеся обладают своей сложившейся мотивацией, и успех их взаимодействия в процессе учебной деятельности зависит от того, насколько хорошо или плохо преподаватель поддерживает эту мотивацию. В диалектике, – и мотивация студентов, и стиль преподавания постоянно меняются. Непрерывный результат диалектики *студент – аудитория* – это непрерывно меняющийся синтез, в котором внутренняя мотивация студентов развивается или разрушается учебными условиями. Эти условия обучения создают новые формы мотивации, которые учащиеся усваивают и принимают как свои собственные.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – М. – СПб., 2008. – С. 508.
2. Корнеева Т.В. Мотивация обучения и профессиональная ориентация студентов // Вестник Московского городского педагогического университета, 2009. – № 4. – С. 16–26.
3. Hockenbury Don H. Psychology / Don Hockenbury, Sandra Hockenbury. – 3d ed. – New York, 2003. – P. 662.

УДК 159.9:37.015.3

Олейников А.В.

*Псковский государственный педагогический университет
им. С.М. Кирова*

ДЕТЕРМИНАНТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

A. Oleynikov

Pskov State Teachers' Training University, named after S. Kirov

DETERMINANTS OF PSYCHOLOGICAL STABILITY OF PRIMARY PROFESSIONAL EDUCATION STUDENTS

Аннотация. В статье затронута проблема психологической устойчивости личности в условиях современного нестабильного общества. Представлен анализ детерминант психологической устойчивости в группе риска ее снижения – у учащихся начального профессионального образования. В результате проведенного исследования было установлено, что все выявленные детерминанты взаимосвязаны с такими показателями психологической устойчивости, как психологическое благополучие и его аспекты, связанные с личностным ростом, целями и смыслом в жизни, открытостью опыту.

Ключевые слова: психологическая устойчивость, начальное профессиональное образование, трудные жизненные ситуации, психологическое благополучие, стратегии совладающего поведения, адаптивность.

Abstract. The article covers the problem of a person's psychological stability in conditions of contemporary unstable society. The author gives the analysis of the psychological stability determinants in groups tending to its reduction, namely, primary professional education students. As a result of the author's research it's stated that all the revealed determinants were related to such psychological stability indices as psychological well-being and its aspects. The author considers these aspects to be associated with personality growth, ability to make life meaningful and the person's openness to gaining experience.

Key words: psychological stability, primary professional education, difficult life circumstances, psychological well-being, coping strategies behaviour, adaptability.

Нестабильность социальных процессов в современном обществе предъявляет повышенные требования к личности, которой приходится учитывать социальные требования, изменяться и сохранять при этом собственные убеждения, оставаться в относительно устойчивом равновесии [10, с. 9]. Все большее число людей оказывается в трудной жизненной ситуации (ТЖС), которая может быть преодолена, если личность обладает высокой психологической устойчивостью.

Учащиеся начального профессионального образования (НПО) составляют базу для обеспечения всех отраслей производства страны профессиональными кадрами, что необходимо для стабилизации и развития экономики, влияющей на социальную обстановку и качество жизни граждан. В то же время учащиеся НПО составляют группу риска снижения психологической устойчивости личности и, как следствие, беззащитности перед ТЖС [7, с. 108]. При этом остается неизвестным, какие детерминанты вызывают снижение уровня психологической устойчивости у данной группы учащихся, а какие являются прогностически благоприятными для ее развития. Это противоречие и составляет проблему исследования.

Целью исследования является выявление детерминант психологической устойчивости личности учащихся НПО для дальнейшей разработки развивающей программы, призванной обеспечить повышение уровня их психологической устойчивости. Для реализации этой цели необходимо решить следующие задачи:

© Олейников А.В., 2012.

1) выявить сущность и структуру феномена психологической устойчивости личности и определить те группы показателей, с помощью которых можно произвести ее диагностику;

2) выявить значение этих показателей у учащихся НПО и сопоставить их со значениями в контрольной выборке – у учащихся общеобразовательной школы;

3) выявить взаимосвязи наиболее выраженных показателей психологической устойчивости у учащихся НПО.

Для решения первой задачи был осуществлен анализ литературы по проблеме психологической устойчивости. Он показал, что в психологии под этим термином понимается интегративное качество личности, проявляющееся в ситуациях изменения характеристик личности и среды в процессе их взаимодействия [4, с. 12; 6, с. 92; 10, с. 191]. Эти ситуации рассматриваются как неблагоприятные, несущие нежелательные внешние воздействия или негативные переживания. Поэтому они требуют от личности противодействия, сопротивления, активности [1, с. 6; 4, с. 12; 6, с. 92; 10, с. 192]. Развитие представлений о функциях психологической устойчивости идет в направлении от самосохранения к саморазвитию [1, с. 6]. В контексте самосохранения психологическая устойчивость обеспечивает сохранение психологического равновесия, благополучия, основных внутренних взаимосвязей путем противодействия неблагоприятным факторам среды [4, с. 12; 6, с. 92; 10, с. 191]. При рассмотрении функции саморазвития акцент делается на целенаправленном нарушении психологического равновесия [4, с. 11]. В обоих случаях подчеркивается активный характер устойчивости.

Следует отметить, что вышеуказанные характеристики психологической устойчивости личности (изменения внешней и внутренней среды, противодействие, сохранение равновесия) тесно сближают это явление с адаптивностью. Понимание функций психологической адаптации также прошло эволюцию от поддержания гомеостаза, приспособления до самоактуализации, конструктивного взаи-

модействия со средой [10, с. 10]. Однако, если адаптация является более широким понятием и рассматривается как общая тенденция организма к установлению равновесия между внешней и внутренней средой [2, с. 27], то адаптивность является характеристикой личности, ресурсом, обеспечивающим эффективность социально-психологической адаптации [7, с. 109]. Поэтому устойчивость рассматривается как сторона адаптации [10, с. 192], а адаптивная способность личности – как составляющая ее психологической устойчивости [7, с. 109].

Далее необходимо выделить те группы показателей психологической устойчивости личности, которые можно использовать как диагностический инструментарий для оценки ее уровня и специфики у учащихся НПО. Устойчивость к развитию неблагоприятных состояний определяется величиной порога длительности и интенсивности негативного воздействия [3]. Негативность воздействия может рассматриваться с двух точек зрения: как негативность переживаемых эмоций и как негативность полученного результата с точки зрения адаптивности [10, с. 252]. В фокусе нашего внимания оказываются негативные воздействия в виде ТЖС, которые рассматриваются как совокупность внешних объективно сложных условий и внутренних субъективных психически напряженных состояний [8; 11, с. 87]. Степень их выраженности и их характер будут показателем силы негативного воздействия. Для анализа ТЖС учащихся в нашем исследовании используется модифицированный вариант специальной анкеты «ТЖС» [9, с. 352]. Данная методика позволяет изучить как внутреннюю, так и внешнюю сторону неблагоприятных ситуаций, поскольку, кроме вопросов на оценку, включает вопросы о фактах из жизни.

Надежным показателем степени развития неблагоприятных состояний является уровень психологического благополучия [7, с. 109]. Под психологическим благополучием понимается самооценка, самоотношение, делающие акцент на субъективной эмоциональной оценке человеком себя и собственной

жизни, а также на аспектах самоактуализации и личностного роста [3, с. 195]. Методика диагностики психологического благополучия личности Т.Д. Шевелепкова и П.П. Фесенко (модификация методики К. Рифф «Шкалы психологического благополучия») [3, с. 195] наиболее точно отражает субъективное ощущение степени развития неблагоприятных состояний.

В качестве дополнительной группы показателей психологической устойчивости правомерно рассматривать реакции личности на ТЖС. Выделяется два полюса стиля реагирования на жизненные трудности: конструктивный – совладающее поведение, и дезадаптивный – защитное поведение. Между полюсами располагаются стили, отражающие специфику реагирования [10, с. 253]. Стратегии совладающего поведения рассматриваются нами как показатели способности личности к противодействию неблагоприятным факторам, выявляемые на основе оценки испытуемыми собственного поведения в ТЖС. Поэтому представляется оправданным применять копинг-тест Р. Лазаруса и С. Фолкмена [5, с. 93], учитывая ориентацию авторов на когнитивные конструкты как ведущие факторы реагирования на ТЖС [10, с. 251]. Анкета «ТЖС» также содержит вопросы о действиях в ТЖС.

Наши исследования психологической устойчивости проводились на базе двух учреждений НПО – профессиональных лицеев № 12 и № 2 г. Пскова. В них приняли участие 318 учащихся 1 и 2 курсов. Также была создана контрольная группа, в которую вошли 65 учащихся 10 и 11 классов общеобразовательной школы № 20 г. Пскова.

С помощью анкеты «ТЖС» были выявлены группы неблагоприятных факторов ТЖС, обладающих наибольшей силой негативного воздействия на учащихся НПО. К ним относятся:

- ситуации семейного неблагополучия;
- ситуации материального неблагополучия;
- ситуации угрозы физическому благополучию;

- негативные состояния в ТЖС;
- ТЖС, связанные с девиантным поведением.

В той или иной степени учащиеся испытывали трудности в семье: серьезная болезнь или смерть близких (73,9 % учащихся), развод родителей или неверность в семье (61,5 %), избыточное употребление психоактивных веществ кем-либо из близких (49,5 %), трудности и разногласия с родителями (53,1 %). Угроза финансовых трудностей беспокоит 52,6 % учащихся, безработица – 55,6 %, высокие налоги – 52,1 %. Учащиеся чувствуют себя незащищенными перед опасным социальным окружением (45,6 %), насильственной преступностью (66,2 %), распространением болезней (75,3 %), высокой смертностью (67,2 %). Насилие со стороны окружающих причиняет проблемы 43,9 % испытуемых. Среди негативных состояний наиболее распространена усталость (70,5 %), далее идут гнев и возмущение (60,4 %), трудности в сосредоточении (47,3 %), угнетенное состояние (44,8 %). Периодически возникают ТЖС, связанные с зависимостью от табакокурения у 39,4 % учащихся, с интернет-зависимостью – у 32,3 %.

Было установлено, что 42,4 % учащихся имеют низкий уровень психологического благополучия, т. е. чувствуют себя несчастными. Наибольшее количество учащихся имеют снижение значений следующих показателей:

- «Личностный рост» – 66 % учащихся не ощущают своего развития и совершенствования, недостаточно знают о своих способностях и не обращают внимания на их развитие;
- «Человек как открытая система» – 51,1 % учащихся закрыты для нового опыта;
- «Цели в жизни» – 44,5 % учащихся жизнь кажется бессмысленной, у них возникает ощущение бесцельности собственного существования, будущее представляется лишенным перспектив;
- «Позитивные отношения с окружающими» – 40,7 % учащихся лишены теплых и доверительных отношений.

Полученные результаты были соотнесены с данными контрольной выборки с помощью

математической обработки данных методом сравнительного анализа с использованием непараметрического критерия Манна-Уитни. Было установлено, что учащиеся НПО испытывают негативное воздействие меньшей силы в сравнении со школьниками. Это относится к следующим группам неблагоприятных факторов ТЖС:

- ситуации, вызывающие чувство незащищенности;
- проявления духовно-нравственной жизни в обществе, вызывающие чувство несправедливости;
- негативные состояния в ТЖС;
- негативные состояния в повседневной жизни;
- затруднения во взаимоотношениях;
- затруднения в учебной деятельности;
- угроза благополучию и испытания в ТЖС;
- принуждение или психологическое давление в ТЖС со стороны других людей.

Единственной группой неблагоприятных факторов, более выраженных у учащихся НПО, оказались ТЖС, связанные с девиантным поведением: употреблением алкоголя или наркотических средств ($p < 0,01$), с зависимостью от табакокурения ($p < 0,01$), с сексуальными взаимоотношениями ($p < 0,01$).

При этом учащиеся НПО при встрече с трудностями в учебной деятельности в сравнении со школьниками менее склонны прибегать к помощи семьи и родственников ($p < 0,01$), друзей и знакомых ($p < 0,01$), одноклассников ($p < 0,05$). Оказавшись в ТЖС они менее ориентированы на закон ($p < 0,01$), моральные нормы ($p < 0,01$), поведение большинства людей в подобной ситуации ($p < 0,01$), родительские образцы поведения ($p < 0,05$). В ТЖС они более склонны к алкоголизации, чем школьники ($p < 0,01$).

В то же время степень развития неблагоприятных состояний у учащихся НПО оказалась более высокой, чем в контрольной группе. Показатели психологического благополучия у них имеют более низкие значения по шкалам «Личностный рост» ($p < 0,01$), «Цели в жизни» ($p < 0,01$), «Человек как открытая система» ($p < 0,01$).

Таким образом, было установлено, что учащиеся НПО подвержены большей степени развития неблагоприятных состояний при меньшей силе негативного воздействия, что говорит о снижении уровня их психологической устойчивости в сравнении с учащимися общеобразовательной школы. Кроме того, их стиль реагирования на ТЖС является менее конструктивным, чем у школьников.

Для выявления детерминант психологической устойчивости учащихся НПО был осуществлен корреляционный анализ наиболее выраженных показателей с использованием непараметрического критерия Спирмена. В качестве таких детерминант мы рассматриваем взаимосвязи силы негативного воздействия ТЖС и степени развития неблагоприятных состояний (снижения психологического благополучия) учащихся. Психологическое благополучие и его аспекты (шкалы «Личностный рост», «Цели в жизни», «Человек как открытая система») имеют обратную связь с ТЖС, связанными с девиантным поведением: употреблением алкоголя или наркотиков ($p < 0,05$), зависимостью от табакокурения ($p < 0,01$), а также шкала «Цели в жизни» – с интернет-зависимостью ($p < 0,01$).

Психологическое благополучие и шкала «Позитивные отношения с окружающими» имеют обратную связь с негативными состояниями в ТЖС: усталостью ($p < 0,01$), угнетенным состоянием ($p < 0,01$), трудностями в сосредоточении ($p < 0,01$), гневом и возмущением ($p < 0,05$ и $p < 0,01$ соответственно).

Выраженность ощущения угрозы физическому благополучию у учащихся имеет прямые и обратные взаимосвязи. Психологическое благополучие имеет обратную связь с переживанием трудностей, вызванных насилием со стороны окружающих ($p < 0,05$). Чувство незащищенности у учащихся имеет положительные взаимосвязи с аспектами психологического благополучия: незащищенность перед насильственной преступностью – с шкалами «Личностный рост», «Цели в жизни» ($p < 0,05$), «Человек как открытая систе-

ма» ($p < 0,01$); перед высокой смертностью – с шкалами «Личностный рост» ($p < 0,05$), «Человек как открытая система» ($p < 0,01$); перед распространением болезней – с шкалами «Цели в жизни», «Человек как открытая система» ($p < 0,05$).

В данном контексте ощущение угрозы физическому благополучию следует рассматривать как чувство самосохранения, повышающее адаптивность личности. Наличие же реальной угрозы приводит к дезадаптации. В группах неблагоприятных факторов ТЖС, связанных с семейным и материальным благополучием, взаимосвязи единичны и также положительны. Таким образом, эти негативные ситуации не развивают негативные состояния, а, скорее напротив, дают учащимся жизненный опыт для преодоления трудностей.

Завершающим этапом исследования стало выявление взаимосвязей показателей реакции учащихся на ТЖС и аспектов их психологического благополучия. Было установлено, что при действиях в ТЖС прямые связи имеют: ориентация на моральные факторы с психологическим благополучием ($p \leq 0,05$) и его аспектами ($p \leq 0,01$); на закон – с шкалами «Личностный рост» ($p \leq 0,01$), «Цели в жизни» ($p \leq 0,05$), «Человек как открытая система» ($p \leq 0,01$). Алкоголизация в ТЖС имеет обратную связь с психологическим благополучием ($p \leq 0,05$) и его аспектами ($p \leq 0,01$).

Наиболее конструктивными копинг-стратегиями для учащихся НПО оказались:

- принятие ответственности (признание своей роли в проблеме с сопутствующей темой попыток ее решения) имеет прямые связи с шкалами «Личностный рост» ($p \leq 0,01$), «Цели в жизни» ($p \leq 0,05$), «Человек как открытая система» ($p \leq 0,01$);

- планирование решения проблемы (произвольные проблемно-фокусированные усилия по изменению ситуации, включающие аналитический подход к проблеме) – с психологическим благополучием ($p \leq 0,05$) и шкалами «Личностный рост» ($p \leq 0,05$), «Цели в жизни» ($p \leq 0,01$);

- положительная переоценка (усилия по созданию положительного значения с фоку-

сированием на росте собственной личности, включая также религиозное измерение) – с аспектами психологического благополучия ($p \leq 0,01$).

Резюмируя содержание данной статьи, можно сделать следующие выводы:

1. Психологическая устойчивость необходима для преодоления ТЖС, которые являются актуальной проблемой современного российского общества, и в частности образования, а особую значимость имеют для учащихся НПО.

2. Психологическая устойчивость имеет ряд показателей: сила негативного воздействия ТЖС, степень развития неблагоприятных состояний (психологического благополучия), а также степень конструктивности реакций.

3. Было установлено, что учащиеся НПО подвержены большей степени развития неблагоприятных состояний при меньшей силе негативного воздействия, что говорит о снижении уровня их психологической устойчивости в сравнении со школьниками.

4. Были выявлены детерминанты снижения психологической устойчивости учащихся НПО: сниженный уровень психологического благополучия и его аспектов, связанных с личностным ростом, целями и смыслом в жизни, открытостью опыту; ТЖС, связанные с девиантным поведением (употреблением алкоголя или наркотических средств, зависимостью от табакокурения, интернет-зависимостью), негативные состояния в ТЖС (усталость, трудности в сосредоточении, угнетенность, гнев); алкоголизация в ТЖС.

5. Были выявлены детерминанты развития психологической устойчивости учащихся НПО: чувство самосохранения и опыт преодоления трудностей; ориентация на моральные нормы и закон, а также конструктивные копинг-стратегии в ТЖС (принятие ответственности, планирование решения проблемы, положительная переоценка).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Генковская В.М. Особенности саморегуляции как форма психической устойчивости личности в

- стрессовых ситуациях: Автореф. дис. ...канд. психол. наук. – Киев, 1990. – С. 18.
2. Георгиевский А.Б. Эволюция адаптации: Историко-методологическое исследование. Л., 1989. С. 240.
 3. Горьковая И.А., Баканова А.А., Маликова Т.В. и др. Технологии психологической помощи в кризисных и чрезвычайных ситуациях: Учебно-методич. комплекс. – СПб., 2008. – С. 249.
 4. Крупник Е.П., Лебедева Е.Н. Психологическая устойчивость личностных конструктов в период взрослости // Психологический журнал. 2000. – № 6. – С. 11–23.
 5. Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) // Журнал практического психолога. 2007. – № 3 – С. 93–112.
 6. Куликов Л.В. Психологическая устойчивость личности // Психогигиена личности: Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учеб. пособие. – СПб., 2004. – С. 87–115.
 7. Олейников А.В. Пути повышения психологической устойчивости учащихся начального профессионального образования // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: сборник материалов XVIII Международной научно-практической конференции. – Новосибирск, 2011. – С. 107–113.
 8. Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях. – М., 2005. – С. 239.
 9. Психологическая устойчивость молодежи к негативным социальным влияниям / Под ред. Е.И. Середы. – Псков, 2010. – С. 403.
 10. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб., 2008. – С. 479.
 11. Фомина А.Н. Проблема активизации ресурсов личности человека в трудных возраст-но-психологических жизненных ситуациях // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: «Социальные науки», 2006. – Вып. 1. – С. 87–96.

УДК 159.922.7

Полунина Л.В.

Московский государственный областной университет

ПОВЫШЕННАЯ ШКОЛЬНАЯ ТРЕВОЖНОСТЬ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ УСПЕВАЕМОСТИ УЧАЩИХСЯ ПЯТЫХ КЛАССОВ

L. Polunina

Moscow State Regional University

INCREASED SCHOOL ANXIETY AS A FACTOR BRINGING DOWN THE FIFTH GRADE SCHOOLCHILDREN'S PROGRESS

Аннотация. В статье основополагающим понятием выступает «школьная тревожность», которая может быть закономерной и полезной в пределах нормы и деструктивной для познавательной учебной деятельности младшего школьника и подростка при повышенном и высоком уровне. Отмечается, что в период перехода из начальной школы в среднюю повышается риск появления высокой и повышенной тревожности у учащихся пятых классов. В работе приведены результаты экспериментального исследования, проведенного среди детей пятых классов и направленного на выявление школьной тревожности у учащихся, её причин и связи с успешностью обучения.

Ключевые слова: школьная тревожность, адаптация к средней школе, успешность обучения, оптимальный уровень тревожности.

Abstract. This article considers the notion of school anxiety as a basic one. It is stated that anxiety may be natural and useful within normal limits. But at higher and high levels it becomes destructive for the cognitive activity of junior schoolchildren and teenagers.

It is stated that there's a risk of anxiety increase to higher and high levels during schoolchildren's transition from primary to secondary school, namely, when they are becoming the fifth grade students. The article presents the results of an experimental research aimed at identifying the fifth grade schoolchildren's level of anxiety, its reasons and connection with their progress in learning.

Key words: school anxiety, adaptation to secondary school, progress in learning, optimal level of anxiety.

В нашей работе мы исходим из понимания школьной тревожности, которое, по мнению Н.Д. Левитова, является временным психическим состоянием, выражающимся в эмоциональном переживании, в волнении, повышенном беспокойстве в классе, в ожидании плохого отношения к себе, отрицательной оценки со стороны педагогов, сверстников, возникающих в учебных ситуациях [8].

Не случайно для своего исследования мы выбрали возраст 11-12 лет, младший подростковый возраст, определяющий переход учащихся из одной системы школьных требований в другую.

Известно, что смена социальных отношений представляет для ребенка значительные трудности. Тревожное состояние, его эмоциональная напряженность связаны, главным образом, с изменением окружающей обстановки и ритма школьной жизни. По исследованиям А.К. Бикметовой, изменение ситуации обучения при переходе из IV в V класс сопровождается повышением требований к учебным умениям, к способности управлять собой и своей деятельностью, которая определяется уровнем развития эмоционально-волевой регуляции школьника. Несформированность эмоционально-волевой регуляции, по её мнению, приводит к неумению преодолевать трудности, снижению мотивации в учебной деятельности, чувству неуверенности в себе [1, с. 3].

В исследованиях М.Р. Битяновой переход в среднюю школу также сопровождается изменением системы школьных требований, влечет за собой необходимость адаптационных усилий и, соответственно, ведёт к повышению уровня школьной тревожности [2].

Именно поэтому период адаптации каждого учащегося является важным компонентом на начало обучения в V классе. Адаптация включает в себя не только освоение пятиклассниками новых требований по различным школьным предметам и их уровень учебной успешности, но и состояние психологической готовности к новым условиям учебной деятельности.

Ряд авторов (М.Р. Битянова, А.Ю. Коджаспиров, Н.В. Лебедева, Н.Л. Сомова, Т.И. Юферева и др.) описывают психологическую готовность к обучению в средней школе как важнейший интегральный показатель психологических возможностей обучения учащихся в средней школе. Существуют разные точки зрения на готовность к обучению в средней школе. Их объединяет выделение компонентов учебной деятельности, успешного усвоения учебного материала, владения приемами и навыками межличностного общения со сверстниками и взрослыми; готовности к коллективным формам деятельности; поведенческой саморегуляции [1; 13]. Таким образом, первостепенной задачей школьного психолога является диагностика готовности учащихся к новым условиям учебной деятельности, состояния психологического комфорта каждого учащегося, выражающегося в отсутствии или, наоборот, в переживании школьной тревожности.

Следует сразу оговориться, что чувство тревожности в младшем подростковом возрасте сопровождает любую учебную деятельность, но особенно ярко оно проявляется в учебной деятельности младших подростков (пятые – шестые классы). Сама ситуация познания нового, ситуация решения задачи таит в себе неопределенность, противоречивость, а следовательно, и повод для состояния тревожности. Полностью снять состояние тревожности можно лишь устранив все трудности познания, что нереально, да и не нужно.

Оптимальная учеба в школе возможна только при условии более или менее систематического переживания тревожности по поводу событий школьной жизни, но интенсивность этого переживания не должна пре-

вышать индивидуальной для каждого ребенка «критической точки», после которой оно начинает оказывать дезорганизующее, а не мобилизующее влияние [7].

По исследованиям О.А. Матвеевой, Е.А. Львовой, Л.С. Ивановой именно интенсивное, дезорганизующее учебную деятельность переживание тревожности рассматривается как системообразующий признак школьной дезадаптации. Подобное психическое состояние тревожности принято определять как генерализованное ощущение неконкретной, неопределенной угрозы. Ожидание надвигающейся опасности сочетается с чувством неизвестности: ребенок, как правило, не в состоянии объяснить, чего же, в сущности, он опасается. В отличие от сходной с ней эмоции страха, школьная тревожность часто не имеет определенного источника. Она диффузна и поведенчески может проявляться в общей дезорганизации деятельности, нарушающей ее направленность и продуктивность [4; 10].

В 2011 г. нами был проведен психолого-педагогический эксперимент, направленный на исследование возможных причин повышенной школьной тревожности и её связи с учебной успеваемостью учащихся V классов.

По исследованиям Б.И. Кочубей, Е.В. Новиковой, наиболее «тревожными» детьми являются двоечники и отличники. «Среднячки» в плане успеваемости эмоционально более устойчивы по сравнению с теми, кто ориентирован на получение одних «пятерок» или не рассчитывает особенно на оценку выше «тройки» [7].

Исследования Н.В. Имедадзе показали, что с усложнением учебного задания дети-школьники с повышенным уровнем тревожности проявляют менее эффективные формы его выполнения по сравнению с испытуемыми, имеющими пониженный уровень тревожности. Процесс социализации в школьном возрасте придает большую мотивационную ценность тревожности как социализированной эмоции [5].

Соответственно нашей гипотезе проблема повышенной школьной тревожности как фактора дезадаптации учащихся V классов

негативно влияет на успешность обучения. По исследованиям Е.М. Климовой, успешность обучения зависит от особенностей когнитивных стилей личности, определяется успешностью школьника в приеме, переработке и усвоении информации, регулировании собственной деятельности в конкретных условиях, способности осознанно принимать решение в учебной ситуации [6, с. 9].

По исследованиям ряда современных психологов: Н.Г. Алексеева, В.Д. Шадрикова, Л.В. Занкова, Я.А. Пономарева, Д.Б. Эльконина успешность обучения определяется уровнем развития общих мыслительных и коммуникативных способностей учащихся, развитием наблюдательности, мыслительной деятельности и практических действий, эффективностью оперирования во внутреннем плане, усвоением системы научных понятий [6, с. 8].

Особое место занимает работа А.К. Бикметовой, где разрабатываются способы эмоционально-волевой регуляции негативных психических состояний, препятствующих успешной учебной деятельности подростка.

В нашем эксперименте приняли участие ученики пятых классов ГОУ ЦО «Школа здоровья» № 628 города Москвы.

Эксперимент проводился в три этапа. На первом этапе исследования нами было протестировано 50 учащихся V классов. По результатам диагностики была сформирована группа испытуемых из 15 учащихся, у которых выявлена повышенная или очень высокая школьная тревожность, что составило 30 % от всего количества протестированных учащихся. Нами были использованы опросник школьной тревожности Филлипса и тест «Исследование ситуативной тревожности» Ч.Д. Спилбергера. В России методика адаптирована Ю.Л. Ханиным. Альтернативный тест Филлипса заключается в выявление уровня школьной тревожности, состоит из 58 вопросов, и вариативный (4 варианта возможных ответов) тест Спилбергера направлен на исследование ситуативной тревожности у детей, состоит из 20 вопросов, выявляет умеренный уровень тревожности, пониженный и повышенный.

После того как сформировалась контрольная выборка, мы приступили ко второму этапу эксперимента.

С каждым ребенком индивидуально была проведена беседа по разработанному нами опроснику, содержащему в себе следующие вопросы: бывает ли, что тебя что-то тревожит в школьной жизни; это тревожит всегда или только иногда; может ли возникать тревожность из-за того, что ты считаешь себя не очень способным учащимся; может ли вызывать тревожность личность учителя, его поведение в классе; может ли вызывать тревожность ожидание плохой оценки; можешь ли ты сказать, что тебя пугает и напрягает форсированный голос и манеры какого-то учителя; может ли у тебя вызывать тревожность реальное или воображаемое недоброжелательное или насмешливое отношение одноклассников к твоим учебным успехам.

Беседа с учащимися по специально составленным вопросам проведена с целью подтверждения или опровержения результатов проведенного нами тестирования. Все ответы испытуемых записывались в протокол.

Действительно, учащиеся подтверждали, что, находясь в школе, испытывают тревожное состояние, беспокойство, выражающиеся в эмоциональном дискомфорте, в волнении. Результаты опроса полностью подтвердили результаты тестирования.

После основной беседы в качестве дополнительной методики мы провели, разработанное нами задание – «Цветные геометрические наборы». Участникам эксперимента было предложено 8 цветовых наборов, состоящих из геометрических фигур: круга, квадрата и треугольника. Количество цветовых наборов и цветовой ряд мы взяли из теста Люшера, а геометрические фигуры – из теста О.Ф. Потёмкиной «Конструктивный рисунок из геометрических фигур» [12]. Первый набор состоял из карточек синего цвета, второй – из карточек зелёного, третий – красного, четвёртый – желтого, пятый – фиолетового, шестой – коричневого, седьмой – черного, восьмой – серого цвета. Задание состояло в том, что испытуемые наклеивали на лист бумаги

фигуры, изображая тем самым своё состояние беспокойства, испытываемое в школе, опираясь на цвет и геометрическую форму фигур.

Мы полагаем, что такое проективное задание ориентирует подростка на самопознание, самопонимание, рефлексивность и на возможность снижения внутренней напряженности и тревожности ребенка.

В работах всех 15 испытуемых отсутствовал стройный, единый, понятный сюжет, характерна фрагментарность и преобладание квадратов и треугольников. Именно поэтому после окончания своей работы участникам эксперимента было предложено объяснить, что обозначает каждая из наклеенных фигур. Например, работа Ани К.: в правом углу листа изображена композиция многоугольной формы, с угрожающим падающим наклоном, с преобладанием фигур коричневого и серого цветов. Девочка говорит, что такое состояние возникает, когда она идет в школу, что на неё может что-то упасть или обрушиться. Предвкушая встречу с одноклассниками, она изображает схематически человеческие фигуры, которые также выполнены в основном из скомпонованных геометрических фигур – многоугольники коричневого цвета. Девочка объясняет, что она не ждет положительных эмоций от предстоящей встречи с одноклассниками. В левом углу темно-синяя фигура обозначает сумеречный день и она как бы опускается до края рисунка; небо, в отличие от обычного представления у детей, также выполняет негативную роль, условно подавляющую личность.

Точно так же мы анализировали все остальные рисунки.

Это задание позволило нам продолжить беседу с испытуемыми на предмет изображенного с помощью разноцветных геометрических фигур, сюжета и его интерпретации.

Анализируя композиции учащихся из цветных геометрических фигур, мы видим, что преобладают серые, коричневые, фиолетовые цвета (негативные по тесту Люшера), а также синий и черный цвет.

Чаще всего подростки указывали на то, что подобное состояние возникает, если не

поняли урока, и хотят, чтобы их не спросили, так как за это могут поставить двойку. Тревожное состояние проявляется также из-за сложности урока или невыученного домашнего задания, страха перед строгим учителем, опасения насмешек со стороны одноклассников. В случае, когда не поняли урока, тревожность может сочетаться с психосоматическими симптомами: начинает болеть живот, учащается сердцебиение. Частой причиной тревожности в ответах детей выступал конфликт и неблагополучие в отношениях с одноклассниками.

Таким образом, испытуемые из сформированной нами группы по результатам тестирования и в индивидуальной беседе подтвердили, что довольно часто испытывают повышенную тревожность, находясь в школе.

Стоит заметить, что в группу испытуемых попали дети разных социальных категорий, а именно: дети из неполных семей, мигранты из стран СНГ, дети из многодетных семей. При этом мы отбирали испытуемых с учетом их успеваемости: в группу попали дети, чья успешность в четвертом классе оценивалась на уровне «хорошо» и «отлично» и лишь изредка «удовлетворительно».

На третьем этапе эксперимента работа также проводилась индивидуально в начале учебного дня, в отсутствии учителей. Испытуемым было предложено проективное задание: рисунок «Моя тревожность», – позволяющее проанализировать характер и выраженность тревожности.

Дети пользовались набором цветных карандашей (основные и дополнительные цвета) для изображения на бумаге своего внутреннего состояния. 70 % работ испытуемых не несут конкретный характер, бессюжетны, рисунки хаотичны, в них преобладает штриховка, прерывистые прямые, волнистые линии, острые углы, доминирование фиолетового, коричневого и иногда зеленого цвета. На рисунках практически отсутствуют люди и четкие предметы. В тех случаях, когда в рисунке присутствует человек, участники эксперимента изображали его с большими круглыми глазами, прорисованный рот име-

ет своеобразную форму, что могло указывать на доминирование страха и тревожного беспокойства [12].

Согласно нашей гипотезе, повышенная школьная тревожность как фактор дезадаптации учащихся V классов влияет негативно на успешность обучения.

Следующая задача нашего эксперимента – проследить динамику успеваемости данных учащихся на фоне повышенной тревожности от IV к V классу по основным школьным предметам: математика, русский язык, природа, английский язык. За критерий высокой успеваемости мы взяли оценку «пять» и посчитали в процентном соотношении количество отличных оценок по основным учебным предметам. Ниже приведена диаграмма с результатами анализа.

Из диаграммы видно, что успеваемость у испытуемых выделенной экспериментальной группы по основным предметам заметно снизилась от IV к V классу.

Подводя итоги нашего предварительного эксперимента, в котором мы сделали попытку рассмотрения влияния школьной тревожности на успеваемость, мы можем говорить о том, что повышенную школьную тревожность можно рассматривать как фактор, снижающий успеваемость учебной деятельности учащихся V классов и их успешность обучения в целом.

В ряде психологических исследований (Л.И. Божович, В.И. Екимова, А.К. Маркова,

А.М. Прихожан, Л.С. Славина, Г.А. Цукерман, Д.И. Фельдштейн, Д.Б. Эльконин) выявлены причины отставания пятиклассников в учебной деятельности: недостаточный для нового этапа обучения уровень интеллектуального развития, низкий уровень сформированности определенных учебных умений и навыков, потеря интереса к учебе и др. [1, с. 4].

По исследованиям А.М. Прихожан, тревожность в школьном возрасте является устойчивым личностным образованием, сохраняющимся на протяжении достаточно длительного периода времени. Она имеет устойчивую форму реализации в поведении с преобладанием компенсаторных и защитных проявлений [13].

Мы стоим на позиции, что повышенная школьная тревожность у младших подростков может выступать и как временное психическое состояние (переживание), еще не закрепленное в системе поведения и не являющееся пока личностной характеристикой. Хотя, по мнению Н.Д. Левитова, такое состояние может, повторяясь с постоянством, закрепиться и стать типическим, а затем – устойчивой личностной чертой характера. Однако это характерно для подростков более старшего возраста [9].

Анализ психологической литературы по проблемам причин тревожности, в частности школьной тревожности, позволяет нам считать своевременным и необходимым проведение подобных исследований в школе с учащимися, особенно V-VI классов (младшие подростки).

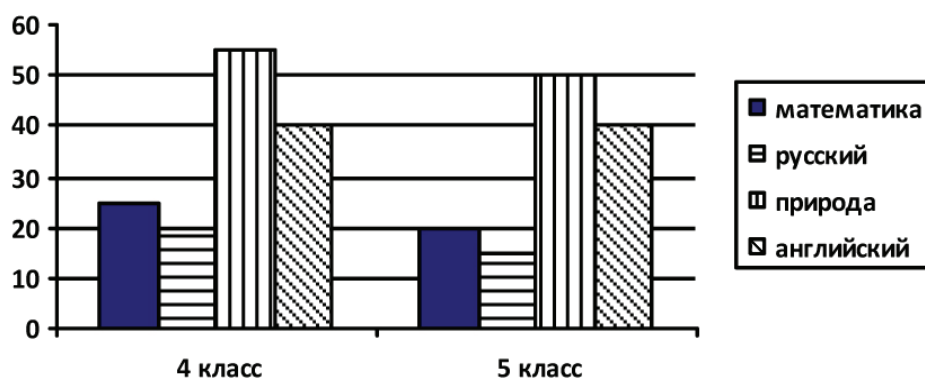


Рис. 1. Результаты анализа успеваемости

Так, например, А.Л. Венгер полагает, что хроническая неуспешность школьника объясняется главным образом несовпадением между ожиданиями взрослых и достижениями ребенка [3].

Е.Р. Хабирова считает, что регулярно повторяющиеся оценочно-экзаменационные ситуации в форме «срезов знаний», контрольных работ оказывают сильное влияние на эмоциональное состояние школьника, поскольку проверка интеллекта относится к наиболее психологически дискомфортным ситуациям, особенно если эта проверка так или иначе связана с социальным статусом личности [14]. Мы склонны согласиться с тем, что экзамен и любая оценочная ситуация может стать провоцирующим фактором для возникновения временного психического состояния школьной тревожности. Наша работа в школе в качестве психолога подтверждает излишнюю частоту и постоянство проводимых мониторингов знаний по различным предметам, как по запросу администрации внутри школы, так и по окружному запросу Центра качества образования.

По исследованиям Б.И. Кочубей, Е.В. Новиковой, причиной возникновения тревожности, в том числе и школьной, является внутриличностный конфликт ребенка, нарушающий чувство уверенности, его несогласование с самим собой, противоречивость его стремлений, когда одно его сильное желание противоречит другому, одна потребность мешает другой [7].

Ребенок, испытывая к себе враждебное и безразличное отношение окружающих, охваченный тревогой, вырабатывает свою систему поведения и отношения к другим людям. Он может стать озлобленным, агрессивным, замкнутым либо пытается обрести власть над другими, чтобы компенсировать отсутствие любви. Однако такое поведение не приводит к успеху, напротив, оно еще более обостряет конфликт и усиливает беспомощность и страх, не способствуя улучшению результатов в обучении.

В сборнике А.В. Микляевой и П.В. Румянцевой, вышедшем в 2004 г. и посвященном

школьной тревожности, есть утверждение, что для каждого периода развития характерны свои преобладающие источники беспокойства. Так, начиная с младшего подросткового возраста, источником тревожности является боязнь быть отвергнутым сверстниками [11].

Для того чтобы освободить ребенка от беспокойства, тревоги и страхов, нужно, прежде всего, фиксировать внимание не на специфических симптомах беспокойства, а на заложенных в их основе причинах – обстоятельствах и условиях, так как это состояние у ребенка часто возникает от чувства неуверенности, от требований, которые оказываются выше его сил, от угроз, жестоких наказаний, неустойчивой дисциплины.

Естественно, что в зависимости от реального положения школьника среди сверстников и его успешности в обучении выявленная повышенная тревожность будет требовать различных способов коррекции. В перспективе наша работа предусматривает применение различных способов коррекции, направленных на снижение школьной тревожности у учащихся пятых классов. Планируется использование методов снятия психоэмоционального напряжения, техник релаксации, арт- и музыкотерапии.

Изучение, а также своевременная диагностика и снижение наличия страхов, уровня тревожности у детей поможет избежать ее негативных последствий.

Работая в школе в качестве психолога, мы планируем проводить такого рода коррекционные занятия с учащимися младшего подросткового возраста.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бикметова А.К. Особенности эмоционально-волевой регуляции школьников при переходе из начальной в среднюю школу. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2011. – 27 с.
2. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М., 1999. – 38 с.
3. Венгер А.Л. На что жалуетесь? Выявление и коррекция неблагоприятных вариантов развития личности детей и подростков. – М.; Рига, 2000. – 59 с.

4. Иванова Л.С. Проблемно-ориентированное сопровождение школьников с проявлениями дезадаптации: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук. – М., 2003. – 21 с.
5. Имедадзе Н.В. Тревожность как фактор учения в дошкольном возрасте // Психологические исследования / Ред. А.С. Прангишвили. – Тбилиси, 1996. – С.49-58.
6. Климова Е.М. Когнитивные стратегии принятия решения школьниками и их взаимосвязь с успешностью обучения: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук. – М., 2008. – 22 с.
7. Кочубей Б.И., Новикова Е.В. Эмоциональная устойчивость школьника. – М., 1988. – 54 с.
8. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. – М., 1964. – 211 с.
9. Левитов Н.Д. Психология характера. М., 1969. – 351 с.
10. Матвеева О.А., Львова Е.А. Помощь в адаптации к средней школе: психолого-педагогическое сопровождение 5-6 классов // Психологическая наука и образование, 2001. – №3. – С. 57-80.
11. Микляева А.В., Румянцева П.В. Школьная тревожность: диагностика, коррекция, развитие. – СПб., 2004. – 24 с.
12. Потёмкина О.Ф. Графические методы в психологической диагностике. – М., 1992. – 75 с.
13. Прихожан А.М. Психология тревожности: дошкольный и школьный возраст. – СПб., 2009. – 191 с.
14. Хабирова Е.Р. Тревожность и её последствия // Ананьевские чтения, 2003. – СПб., 2003. – С. 301-302.

РАЗДЕЛ IV. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 159.9 : 33

*Гайдамашко И.В., Конюхов Н.И., Селезнев В.Н.
Московский государственный областной университет*

ИЗМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОНСАЛТИНГОВОГО АГЕНТСТВА

*I. Gaydamashko, N. Konuhov, V. Seleznev
Moscow State Regional University*

ENTERPRISE'S ORGANIZATIONAL CULTURE CHANGE AS A RESULT OF A CONSULTING AGENCY'S INTELLECTUAL ACTIVITY

Аннотация. В статье предлагается научно обоснованная Программа изменения (совершенствования) организационной культуры современного российского предприятия. В сжатой форме представлен интеллектуальный продукт, который может быть положен в основу начала работы малого совместного предприятия, открываемого в гуманитарном вузе на основании Указа Президента РФ от 04.08.2009. При разработке Программы использованы наработки успешных и признанных европейских, американских и российских консультантов. В заключение делается вывод о том, что для внедрения организационной культуры управления необходима работа сотрудников в команде.

Ключевые слова: организационная культура, консалтинг, концепция конкурирующих ценностей, социально-психологический климат, социально-психологическое сопровождение изменения организационной культуры.

Abstract. The article offers a scientifically based program of the organizational culture change (improvement) of a modern Russian enterprise. The authors present an intellectual product that can become the basis for the start of a small joint venture, being set up in a humanitarian higher education institution on the basis of the Decree of the President of the Russian federation of August 4, 2009. While developing the program the authors used the achievements of some recognized European, American and Russian consultants. In conclusion the authors resume that the implementation of the management organizational culture demands the staff's team work.

Key words: organizational culture, consulting, the concept of rival values, socio-psychological climate, socio-psychological support of the organizational culture change.

В 2009 г. Президент России Дмитрий Медведев принял закон о малых предприятиях при вузах, который разрешает бюджетным научным и образовательным учреждениям создание хозяйственных обществ в целях практического применения результатов интеллектуальной деятельности. В университетах традиционной гуманитарной направленности и, прежде

всего, на факультете психологии таким результатом являются чаще неафишируемый опыт психологического и организационного консультирования преподавателей кафедр и научных сотрудников лабораторий. В этой статье авторами была предпринята попытка анализа и профессиональной рефлексии такого опыта на примере управления изменениями в организационной культуре современных российских предприятий (ОКП) энергетики. Консалтингом предприятий занималось Агентство [8], реализующее заказ с помощью предложенной К. Камерон и Р. Куинн [5] и адаптированной Агентством стратегии. Следует подчеркнуть, что неадаптированное и неапробированное привнесение зарубежных разработок организационной культуры в деятельность отечественных предприятий во многих случаях может быть некорректным: важно учитывать и наш менталитет, и степень готовности предприятия к восприятию иностранных методик [3].

Подробно познакомится с концепцией конкурирующих ценностей можно в книге К. Камерон и Р. Куинн (1999) [5]. Сейчас же сделаем акцент на том, что в подавляющем большинстве организаций преобладает какой-то один тип культуры или делается акцент на нескольких из четырех известных типов: органическом, демократическом, иерархическом или рыночном. Конкретные типы складываются в результате аккумуляции тех ценностей, допущений и приоритетов, которые становятся доминантными по мере того, как организация принимает вызовы внешней среды и настраивает себя на изменения. Доминантные культуры помогают ей идти к согласованности и устойчивости, становиться все более восприимчивой и гибкой по отношению к быстро меняющемуся внешнему окружению. Поскольку остальные типы культуры – волне предсказуемым образом – также развиваются с течением времени, организация то и дело сталкивается с необходимостью менять наряду со многими другими формами организационных изменений и собственно организационную культуру. Без этого большинство инициатив по изменени-

ям, таких как TQM, сокращение размеров, реинжиниринг и бригадные формы работы, довольно быстро прекращают оправдывать ожидания [2].

Программа совершенствования организационной культуры всегда эксклюзивна для каждого предприятия. Вместе с этим она опирается на общие подходы, разработанные и апробированные в настоящем исследовании. Агентством был разработан алгоритм действий консультантов по совершенствованию организационной культуры предприятия, психологическое содержание которого составляет система специальных воздействий на организацию (см. рис.). Он включает в себя следующие этапы.

1. *Диагностика и оценка ОКП.* Участники – консультанты и члены управленческой команды. Цель – построение профиля ОК «теперь» и ОК «предпочтительно».

а) Обсуждение того, как команда воспринимает культуру, характеризующую организацию в настоящий момент. Цель – добиться консенсуса в отношении восприятия профиля организационной культуры всеми членами команды. Не допускать простого осреднения оценок.

б) Еще раз выполнить задания по методике оценки ОК, но теперь определить рейтинг того, какой организация должна стать в будущем. Остальные члены команды тоже должны повторить процедуру, предусмотренную методикой, определяя на этот раз рейтинг «Предпочтительно» для будущей культуры. Каждый член команды должен сделать расчет профиля организационной культуры по оценкам «Предпочтительно».

в) Обсуждение того, как команда в целом видит культуру, которая должна характеризовать организацию в будущем. Добиться единого понимания.

г) Сравнить профили культур «Теперь» и «Предпочтительно». Четко определить расхождения, которые помогут идентифицировать, в каких именно измерениях необходимо начать изменение культуры.

д) Графически изобразить каждый вопрос, определяемый методикой ОКП.

е) Составить заключение о типе культуры предприятия, ее согласованности, силе и сравнить организационную культуру предприятия с определенными показателями нормативных групп, полученными в ходе нашего исследования. Сравнения помогут идентифицировать изменения культуры, которые могут потребоваться.

2. Планирование действий.

а) Четко определить, какие именно изменения культуры необходимо осуществить. Установить, на каких квадрантах акцент будет усилен, а какие придется акцентировать в меньшей степени.

б) Выяснить, что предполагают и что не предполагают иницируемые изменения культуры.

в) Выбрать два-три случая или события, иллюстрирующие ключевые ценности, которые желательно сохранить неприкосновенными в будущей культуре организации. Изложить их в форме рассказа таким образом, чтобы прояснить стержневые ценности, необходимые в предпочтительной культуре. Подобранные истории должны содержать саму сущность будущей культуры организации.

3. Организация действий.

а) Добиться согласия в управленческой команде в том, каким именно действиям необходимо дать старт, каким нынешним действиям положить конец и какие из них должны продолжаться, чтобы начался процесс изменения организационной культуры.

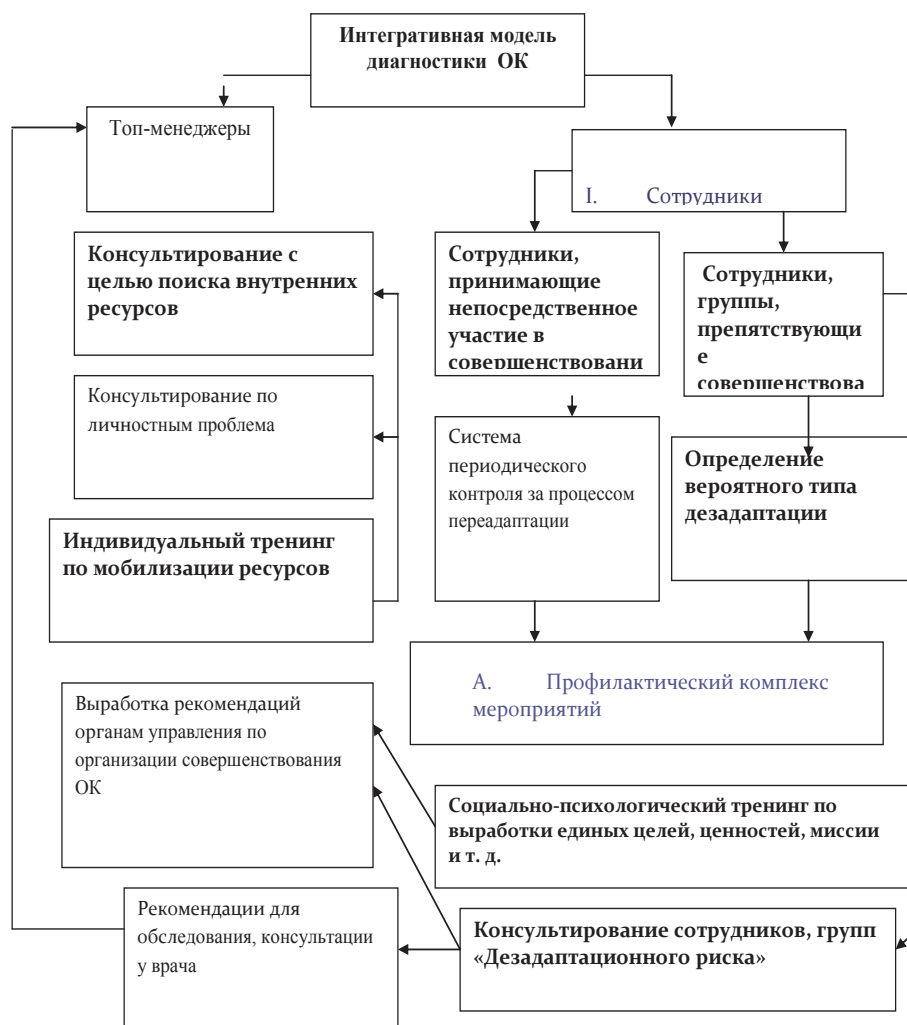


Рис. Схема социально-психологического воздействия на организацию по Полосину А.В., 2004

б) Конструирование инициатив по целенаправленным изменениям, опираясь на принципы организационных изменений К. Адизеса [1].

в) Найти несколько ключевых шагов, которые можно реализовать немедленно. Использовать стратегию, которая позволит начать процесс изменения культуры и получать видимые результаты. Разработать календарные таблицы и ориентиры, сформулировать пригодные для отчетности цели.

г) Реализовать стратегию общения, которая откроет каналы двусторонней связи, способные обеспечить информацию об изменениях всех участников. При разработке стратегии необходимо четко определить то, каким образом, когда, где и кто будет доводить до сознания людей новые культурные ценности. Составить план на основе постоянного и исчерпывающего общения с коллективом.

4. Подкрепления изменений в предпочтительной ОКП.

а) Идентифицировать самые разнообразные аспекты управления в организации, которые должны быть изменены. Особо рассмотреть следующие атрибуты ОКП: структуру, символы, системы, штаты, стратегию, стиль лидеров и навыки менеджеров.

б) Персонализировать изменение культуры. Четко определить требования к поведению и области компетентности, которые каждый член управленческой команды должен будет развить или усовершенствовать для олицетворения новой культуры в своей управленческой деятельности.

в) Помощь членам команды определить, какие именно перемены в личном поведении будут способствовать изменению культуры. Использовать методику оценки профессиональных управленческих навыков. Составляя планы личного совершенствования с целью повышения управленческой компетентности, обратиться к рекомендациям, изложенным в приложении. Цель приложения состоит в том, чтобы дать стимул к размышлениям о действиях или поведении, которые могли бы способствовать движению организации к желаемой будущей культуре. Оно призвано дать пред-

ставление об определенных стартовых соображениях. Менеджеры часто говорят, что они знают, куда хотели бы двинуться (например, усилить акцент на органическом квадранте), но не знают, с чего начать, т. е. не вполне отдают себе отчет в том, какие действия инициировать или за что взяться в первую очередь. Данные рекомендации действий были составлены на основании соображений множества менеджеров, которые уже начали культурные изменения, но многое из перечисленного может не иметь отношения к конкретным обстоятельствам, поскольку в каждой организации есть нечто, характерное только для нее.

Конечно, попытка изменить ОКП – дело трудное. Оно требует чрезвычайной обязательности и преданности своей работе, по крайней мере, у части команды менеджмента. Лояльность, обязательность, преданность и доверие особенно необходимы, когда есть несоответствие между показателями деятельности организации и требованиями, предъявляемыми потребителями, внешней средой или стандартами высокого качества. Не обойтись без них и в том случае, когда успешное будущее менеджеры видят лишь в смещении направлений деятельности организации. В перечисленных обстоятельствах заведомая предрасположенность к процессу изменения культуры является определяющим фактором грядущих побед организации.

Процессы и методики, разработанные или адаптированные в научных исследованиях, могут помочь менеджерам начать изменение культуры и упростить процесс его реализации. С другой стороны, реальная работа по совершенствованию культуры, наибольшая трудность заключается в том, чтобы фактически внедрить задуманные изменения и соблюсти заповеди нарождающейся новой культуры. Следовательно, менеджеры должны воспринимать и инструменты оценки, и процессы реализации только как некий фундамент для созидания измененной культуры, а не полагаться на них так, будто вся предстоящая работа ограничивается перечисленными выше шагами. Усилия по изменению могут быть запланированы на много лет.

Правомерно рассматривать приведенную здесь интегративную стратегию, сочетающую достоинства активной внешней и активной внутренней стратегии, как пример управления по целям, или целевого стратегического управления. Эта последовательность процедур, на наш взгляд, подходит и для решения проблем, относящихся к организационной культуре и ее отдельным элементам.

Для выяснения результативности приведенной программы был проведен квазиэксперимент, в ходе которого сравнивались 2 энергетические предприятия.

Была выдвинута гипотеза. Процесс совершенствования ОКП будет более результативным, если на предприятии организовать его психологическое сопровождение, реализуемое по специальной Программе. Программа должна включать в себя целенаправленное социально-психологическое воздействие на эмоциональный, когнитивный, поведенческий компоненты социально-психологического климата как трудового коллектива, так и управленческой команды, их социальной идентификации, снижению внутригрупповой и межгрупповой конфликтности. На таком предприятии совершенствование ОКП будет проходить динамичнее, чем на том, где оно проводится по традиционной схеме структурных, прежде всего, организационно-штатных изменений.

План эксперимента был выбран достаточно традиционный – экспериментальный план с экспериментальной и контрольной группами (4-й экспериментальный план по Д. Кэмпбеллу) [7]. В качестве контрольной группы было выбрано предприятия примерно той же сферы деятельности (энергетика), численности трудового коллектива (350 человек), численности управленческой команды (8 человек), успешности в бизнесе (средняя), изменяющего свою ОК в том же направлении (от преобладания иерархической ОК к повышению доли демократической ОК). Показатели социально-психологических условий совершенствования ОК в контрольной группе были получены в ходе предыдущей работы сотрудников Агентства и находящихся в его

базе данных. Временная разница замеров составила 4 месяца.

Проведенная рандомизация участников квазиэксперимента способствовала выравниванию начальных показателей социально-психологического климата, сплоченности, конфликтности, групповой социальной идентификации ($p < 0,01$ по t -критерию Стьюдента). Структура ОК на предприятиях также статистических различий не имела ($p < 0,01$ по F -критерию). После проведенного воздействия в экспериментальной группе произошли статистически значимые изменения в структуре ОК ($p < 0,01$ по F -критерию). В качестве независимой переменной выступила реализация Программы, важной задачей которой являлось манипулирование социально-психологическими условиями. Зависимой переменной – показатели ОК, время их изменения, внешние непсихологические показатели результативности деятельности предприятия (замерялись через год после реализации Программы). Проверка на статистическую значимость послеекспериментальных данных показала на уровень $p < 0,01$ различий между показателями зависимой переменной (структуры ОК) и $p < 0,05$ непсихологических показателей. Полученные данные показывают, что изменения на уровне организационной культуры произошли, вместе с этим непсихологические показатели успешности в бизнесе показали, что и на предприятии, где проводился традиционный консалтинг, начались изменения. Количественный анализ подтверждался наблюдениями и беседами, глубинными интервью с участниками эксперимента.

Следует подробнее остановиться на формировании позитивных установок к нововведениям, которые особенно интенсивно происходят в специализированных инновационных играх, сильно отличающихся от традиционных деловых игр «жесткого типа», где играющих обучают определенным навыкам в решении стандартизированных задач. Инновационные игры, разработанные по методике В.С. Дудченко, направлены на раскрытие творческого потенциала участников, принимающих решения в ситуациях

неопределенности. Общие признаки инновационных игр таковы [4]:

1) участники работают над решением «размытой», а не жестко структурированной задачи;

2) основой игры является групповая работа, в процессе которой вырабатывается непредсказуемый интеллектуальный продукт;

3) в ходе игры возникает феномен групповой сплоченности как ориентация на совместные ценности;

4) в группах постоянно формируется установка на инновационное поведение;

5) в процессе выработки инновационного проекта резко возрастает интерес участников к своим собственным профессиональным проблемам, решение которых они находят в работе группы;

6) очень сильно актуализируется потребность участников в диагностике положения дел в фирме;

7) возникают навыки совместного решения инновационных проблем;

8) формируется потребность в деловом и межличностном общении участников игры.

Целью инновационной игры является отработка социально-психологических условий творческого преобразования личности. Каждый участник должен переосмыслить себя в творческом самораскрытии личностного «Я» в групповом решении инновационных задач. Это и есть высший уровень саморефлексии, который формируется в групповом осознании, осмыслении и переосмыслении своих профессиональных и личных возможностей. Группы отрабатывают модели реальной ситуации (МРС), модели желаемой ситуации (МЖС) и модели идеальной ситуации (МИС), представляя смысловое графическое изображение на ватмановских листах.

Инновационная игра предполагает предварительную организационную проработку. Решение о проведении такой игры протяженностью в 4-5 дней оформляется приказом генерального директора, в котором указаны место и сроки, перечислены фамилии участников, которых предварительно предложили консультанты после ознакомления с положе-

нием дел на предприятии. Участников, как правило, увозят вечером на автобусах в учебный центр (пансионат), для того чтобы они сменили обстановку. Таким образом, инновационная игра начинается с изменения образа жизни ее участников. Перед отъездом всех их знакомят с программой игры и результатами диагностики предприятия. Вечером в пансионате консультанты знакомятся с участниками игры и по результатам этого знакомства формируют группы по 7-8 человек (5-8 групп). Основные требования к формированию групп таковы: группы должны быть приблизительно равны по своим возможностям; они должны состоять из участников, разных по возрасту, полу, профессии, должности и опыту; представители конфликтующих сторон включаются в одну группу.

У многих участников сформированные группы вызывают разочарование. Бурный протест вызывает и объявленный распорядок игровых дней: с 9 до 22 ч. Надежда на то, что во время игровых дней можно будет отдохнуть, пропадает. Будущие участники игры хотят взять реванш за срыв надежд, интенсивно общаясь между собой, согласно российскому менталитету, до глубокой ночи: «Ну надо же, что придумали с этой игрой! И отменить нельзя!» Утром участников игры разводят по помещениям (учебным классам), где им предстоит работать. Консультанты знакомят их с игровыми правилами, которые состоят в том, что участники игры называют друг друга по имени и на «ты»; работают в «общий котел»; уважают мнение друг друга; работают на взаимопонимание (нельзя говорить: «Вы меня не поняли», а нужно: «Я не смог это как следует объяснить»).

Затем каждый член группы представляется другим, причем он должен сказать, чем он может помочь работе группы, а чем – помешать. Для фиксации в памяти других своего имени нужно придумать ассоциацию – яркий образ, который запомнился бы всем. Это – один из способов, как обратить на себя внимание. Участники игры впервые задумываются: «Как лучше себя преподнести?» Потом консультант предлагает начать групповую работу и

10–15 мин. ни во что не вмешивается. Все в растерянности смотрят друг на друга, задают вопросы консультанту: «Что делать?» Он молчит. Наконец кто-то из группы раздает всем бумагу и ручки и предлагает обсудить наметенную для решения задачу. Так выявляется организационный лидер.

Таким образом начинается первый этап групповой работы, на котором выявляется специализация каждого члена группы, намечаются способы и формы координации, спонтанно распределяются роли, в которых каждый в чем-то начинает дополнять других. Возникает вторичное осознание своего «я». Вся группа в целом выявляет болевые точки предприятия и на их основании определяет себе задачу. Интеллектуальный продукт первого этапа групповой работы оформляется в качестве схем.

Второй этап групповой работы – определение реальной ситуации на предприятии с точки зрения поставленной задачи. Консультант предлагает изобразить интеллектуальные наработки в образной форме – нарисовать их видение. Так включается образное мышление играющих, которое помогает актуализировать внутренние интеллектуальные ресурсы каждого. Модель реальной ситуации рисует каждый, а потом полученные результаты обсуждаются в группе. В итоге возникает схематический, графический и иллюстративный образ реальной ситуации, разработанный уже всей группой.

На выработку этой образной модели уходит 2–3 часа. Но группа полностью погружается в поиски совместного приемлемого результата, обсуждая нюансы даже во время обеда: так бывает велика вовлеченность в творческий процесс. Кроме того, это обсуждение отражает глубинные личностные переживания каждого, потому что изменения необходимы для всех, чтобы выжить.

Третий этап групповой работы – диагностика и постановка проблем. На этом этапе осуществляется поиск глубинных причин неблагополучия. Это самый сложный этап работы, который требует от группы полного напряжения сил; на нем выявляется самая

главная «болевая точка». Ее можно выявить наиболее точно, если группа конструирует модель желаемой ситуации.

Четвертый этап групповой работы – конструирование желаемой ситуации (т. е. модели решения проблемы). Это наиболее ответственный период, потому что принятие решения требует довольно сложной процедуры взвешивания рисков. Но, по правилам игры, группа обязана принимать только те решения, которые могут быть выполнены самими участниками. Это приучает группу трезво подходить к принятию и реализации решений, которые являются инициативными «снизу», а не управленческими «сверху».

Каждый этап сопровождается дискуссией между группами, организуемой консультантами во второй половине дня с целью проверки наработанных идей, образов, а потом и инициативных решений. Межгрупповые дискуссии помогают участникам инновационной игры овладеть ее приемами: в первый день они только учатся дискутировать, а в последний уже эффективно их используют.

Одновременно в группах проводятся тренинги по лучшей самоорганизации работ и по приобретению опыта совместной групповой деятельности.

Пятый этап инновационной игры – оценка своей групповой работы и каждого члена группы по тому вкладу, который внесен в конечный интеллектуальный продукт. Но активность группы перед этим уже замерялась консультантом по 7-балльной шкале. Так что предварительная ее оценка по этому параметру имеется. Теперь важна оценка по конечному результату. Вот здесь-то и происходит рефлексивное отслеживание самих себя.

Однако в этой инновационной игре есть и то, что снижает эти рефлексивные эффекты. После окончания игры ее участники сталкиваются на предприятии с суровой действительностью, и им приходится спуститься с небес на землю. Они начинают понимать, что все их наработки повисают в воздухе из-за возникновения сильного психологического противостояния. Скоро участники игры приходят к выводу, что все пережитое

и выстраданное ими в игре нуждается в специальной программе организации нововведений. Поэтому подготовка инновационной игры должна базироваться на такой посылке: «Игра разрабатывается для высшего руководства. Оно обязательно должно присутствовать на игре в качестве экспертной группы хотя бы в последний день, когда раскрывается вся квинтэссенция игровых наработок». Если это условие не соблюдается, то игра становится бессмысленной, потому что потом она коварно мстит своим участникам. В ансамблевых деловых играх также возникают рефлексивные переживания, но они концентрируются на выигрышах и проигрышах, позволяя включать экономическое мышление. Такие рефлексивные переживания формируют установки на победу, в которых успехи и неудачи оцениваются с точки зрения не только социальной психологии, но и психологии экономической. Участникам игры приходится взвешивать риски в оценке управленческих решений, рисковать, играя на деньги. Вот и оказывается, что игра – это бизнес, а бизнес – это игра. В отличие от инновационных, ансамблевые деловые игры требуют меньше времени на их проведение (до трех дней), но больше времени на их подготовку, так как проводятся с ключевыми фигурами предприятия, которые принимают важные управленческие решения прямо в игре и сами хотят проверить условия, способы и механизмы их реализации в отыгрывании «сбойных» ситуаций. Их не нужно чрезмерно погружать в иллюзорный рефлексивный мир переживаний групповой солидарности, так как они находятся в жестком реальном мире. Но им необходимо показать горизонты, чтобы они смогли работать, формируя прежде всего заделы на будущее. Поэтому в ансамблевых деловых играх рефлексивные переживания приближены к реальности, а организация игровых процедур максимально адаптирована к реальным ситуациям.

Исходным в конструировании игрового ансамбля является отбор команд игроков [6]. Консультантами Агентства была использована практика Ю.Д. Красовского, ко-

торая позволяет выделить четыре способа отбора таких команд в производственном объединении (или на предприятии). Первый способ предполагает подбор команд по принципу агрегированности: экономическая служба; инженерная служба; служба компьютерного обеспечения; коммерческая служба; кадровая служба; служба капитального строительства и руководители производств (начальники цехов). Второй способ предполагает подбор командных звеньев по производствам (если это – производственное объединение), где 3-5 производственных зон, которые представлены каждая в отдельности «своей» командой во главе с директором того или иного производства. В экспертную же группу входят генеральный директор со своей командой. Тогда игровой ансамбль организуется по принципу автономности. Третий способ предполагает подбор команд таким образом, чтобы в деловой игре участвовали все руководители функциональных подразделений и все руководители подразделений производственных: в этом случае командное представительство достаточно, но многочисленность команд (до 13-14 в одном игровом поле) затрудняет управление деловой игрой. При таком подходе игровой ансамбль организуется по принципу дифференцированности. Четвертый способ предполагает объединение руководителей в команды не по функциональной и производственной принадлежности, а по признаку личной взаимной заинтересованности в решении деловых проблем. Руководители разных подразделений могут сформировать «свои» команды (временные творческие коллективы) на основе личной расположенности друг к другу. В этом случае игровой ансамбль организуется по принципу взаимоизбирательности. Однако такой способ организации деловой игры может быть более эффективным на стадии внедрения нововведений. Именно это в конечном счете и приводит к игровым и постигровым рефлексивным эффектам. Если психологические барьеры к нововведениям так или иначе преодолеваются на высшем уровне управления,

то они должны преодолеваются и на среднем, и на низшем уровне. Практика показывает, что может быть несколько вариантов их проведения.

Во-первых, ансамблевые деловые игры могут проводиться прямо на предприятии во второй половине дня начиная со среды. Тогда они заканчиваются в субботу вечером. Так проводились, например, деловые игры в ходе формирующего эксперимента. Однако в среду и в четверг такие игры «идут» нелегко. В эти дни участники игры психологически оказываются в двойственном положении: будучи на игре, они не входят в нее целиком, так как им мешает ответственность за завтрашний рабочий день.

Во-вторых, ансамблевая деловая игра может проводиться на выезде (с четверга по воскресенье), когда ее участники целиком погружаются в игровой мир. Это дает возможность спланировать насыщенные игровые сюжеты (каждый из 6-7 туров). Психологически выездная игра гораздо эффективнее.

В-третьих, ансамблевые деловые игры могут проводиться в производственном объединении на каждом из производств. Затем после этой серии игр проводится общая 3-дневная игра (с четверга по субботу) с обязательным участием команды генерального директора.

В-четвертых, ансамблевые деловые игры могут проводиться (либо на предприятии, либо на выезде) с включением в них руководителей-дублеров или руководителей-стажеров.

В-пятых, ансамблевые деловые игры можно проводить как непрерывный цикл обучения руководителей на предприятии с последующим отрывом от производства на недельный срок. Руководителям предприятия предлагаются четыре взаимосвязанные деловые игры, на которых они учатся организационной культуре управления.

Внедрить организационную культуру управления можно только в командах единомышленников, переживая вместе с ними взлеты и падения. Такие команды нужно формировать на предприятиях, создавая тем самым культурные образцы поведения.

Таким образом, Агентство получило интеллектуальный продукт в виде Программы совершенствования организационной культуры предприятия. Такой продукт может быть использован малым совместным предприятием при гуманитарном вузе, открытым на основании Указа Президента России от 04.08.2009.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Адизес И. Управляя изменениями (+CD). – СПб., 2012. – С. 224.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография. – М., 2007. – С. 303.
3. Булгаков А.В., Аксеновская Л.Н. Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки», 2008. – Т. 2. – № 2. – С. 77–89.
4. Дудченко В. Деловая инновационная игра как метод исследования и развития организации. – [Электронный ресурс] Портал «ПСИ-ФАКТОР» <http://psyfactor.org/igra.htm> (дата обращения: 11.09.2011).
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ, под ред. И.В. Андреевой. – СПб., 2001. – С. 334.
6. Красовский Ю.Д. Архитектура организационного поведения. – М., 2003. – С. 334.
7. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. – СПб., 1996. – С. 358.
8. Полосин А.В. Социально-психологические условия совершенствования организационной культуры современного российского предприятия: дисс. ...канд. психол. наук. – М., 2004. – С. 275.

УДК 658

Гайдамашко И.В., Сысоев В.В., Конюхов Н.И.
Московский государственный областной университет

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ

I. Gaydamashko, V. Sysoev, N. Konuhov

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF MANAGERIAL DECISION MADE BY THE HEAD

Аннотация. В статье рассматривается психолого-акмеологический подход в оценке деятельности руководителя по принятию управленческих решений в проблемных ситуациях, требующих выбора альтернативных возможностей развития организационных отношений в коллективе. Проведенный анализ эмпирических исследований позволил определить ряд факторов, которые проинтерпретированы как отдельные линии поведения руководителя, а именно: личная продуктивность руководителя при принятии решений, использование официальных отношений через их конкретизацию, воспитательная направленность руководителя, оперативность в руководстве, самокритичность, стиль руководства, демонстрация деятельности, волевое руководство.

Ключевые слова: руководитель, модели поведения, управленческое решение, проблемные ситуации, организация.

Abstract. The article deals with psycho-acmeological approach in assessing the Head's activity in making management decisions. The author describes only the decisions made in problem situations, which require seeking for alternative opportunities for the staff's relations development. The analysis of empirical research allowed to determine a number of factors, which are interpreted as a number of separate lines of the Head's managerial behavior, namely: the Head's personal productivity as a manager in decision making; the use of formal relations in terms of their specification; the educational orientation of the Head's management activity; the management efficiency; self-criticism; the Head's style of leadership; his ability to demonstrate managerial activities; the strong-willed style of leadership.

Key words: the head, behavioral model, managerial decision, problem situations, organization.

Наиболее активно проблема принятия эффективных управленческих решений исследуется именно в русле комплексного и интегративного психолого-акмеологического подхода, который рассматривает процесс деятельности в совокупности различных его проекций, как на объектную, так и на субъектную плоскости [1;2;3;5;6;8;10;11].

Теоретическую основу такого подхода составляют общие идеи субъектности, активно разрабатываемые в последнее десятилетие в нашей стране в русле психологического-акмеологического подхода (К.А. Абульханова-Славская, О.С. Анисимов, А.А. Асеев, А.А. Деркач, Г.С. Михайлов и др.).

Объектом субъектно-акмеологического изучения поведения руководителя в процессе принятия решения является его систематическая деятельность по принятию управленческих решений в проблемных ситуациях, требующих выбора альтернативных возможностей развития организационных отношений в коллективе. По своей сущности эта деятельность представляет постижение и реализацию руководителем объективной возможности влиять на ход событий в проблемных ситуациях, а по структуре - отражение и реализацию системы критериев принятия решений. Применение этой системы в последовательности проблемных ситуаций проявляется в виде целостных, устойчивых, целенаправленных линий поведения руководителя в процессе принятия решений [7].

В этой деятельности руководитель, формируя и реализуя способность влиять на ход событий в проблемных ситуациях, учится адекватно принимать решения и становится отно-

© Гайдамашко И.В., Сысоев В.В., Конюхов Н.И., 2012.

сительно независимым по продуктивности в процессе принятия решений от частных характеристик ситуации и личностных свойств.

Исследования показывают, что «полный цикл решения» образован достаточно инвариантной последовательностью специфических этапов, на каждом из которых активность субъекта предстает в разных проявлениях, а именно:

- субъект должен самостоятельно распознавать, вычленять ситуации из общего «потока» своей активности;
- распознанная ситуация принятия решений репрезентируется субъектом в форме специфического образования – «субъективного представления о задаче принятия решений»;
- ни один компонент ситуации выбора реально не задается в готовом виде;
- реализация принятого решения также предлагает сложную и развернутую активность субъекта, и здесь основную роль начинает играть феномен ответственности;
- необходимым проявлением активности субъекта, определяющим собой заключительные стадии процессуального развертывания принятия решений, выступает феномен компенсации неудачных (и неправильных) решений. Он обуславливает обратимость большинства типов решений.

Для оптимизации процесса решения управленческих задач используются коллективные формы работы [9]. Предпосылками эффективности в этом случае являются сложившиеся в группе навыки рефлексии, т. е. отражение и осознание того, что происходит в совместной деятельности. Рефлексируются роли партнеров, их отношения между собой, промежуточные результаты в соотношении с поставленной задачей, условия самой задачи.

Руководители должны владеть навыками совместной деятельности в процессе принятия решения, умением использовать групповой интеллектуальный потенциал для достижения целей организации.

Преимущество группового принятия решения заключается в лучшем понимании существа проблем и путей их решения, более

быстром и «гладком» воплощении принятых решений в управленческую деятельность: сами приняли – самим выполнять; эффективном взаимодействии в установлении атмосферы сотрудничества; росте самосознания, самоутверждении членов коллектива; возможности оптимально совместить цели индивида, группы, организации в целом.

Особые сложности для субъекта деятельности возникают при необходимости осуществить выбор между эмоционально привлекательным и рациональным способами разрешения противоречий. В этом случае на первый план выступают требования к волевым качествам личности.

Анализ проведенных эмпирических исследований позволил определить ряд факторов, которые оказались возможным проинтерпретировать как отдельные линии поведения руководителя, так, в частности:

1. личная продуктивность руководителя при принятии решений, характеризующаяся деловой направленностью, выраженной в относительно постоянном выборе тех вариантов решения, которые приводят к полезным результатам; конструктивным отношением к возникающим противоречиям;
2. использование официальных отношений через их конкретизацию, способность руководителя опознать проблемную ситуацию даже с параметрами напряженности как предусмотренную официальными нормами и найти нормативные способы ее решения; поддержанием и подчеркиванием официальной дистанции, способствующей определению позиции руководителя; через его склонность и умение использовать атрибуты власти;
3. воспитательная направленность руководителя, которая характеризуется сдержанностью принятия решений и неприменением экспрессивных воздействий, вовлечением подчиненных в процесс принятия решений посредством делегирования полномочий; стремлением отдавать предпочтение мерам убеждения при воздействии на подчиненных; готовностью руководителя принимать ответственность;

4. оперативность, в руководстве детерминируемая ориентацией на конкретное решение, позволяющее руководителю абстрагироваться от опосредующих моментов проблемной ситуации; установки на невмешательство в работу других исполнителей, основанной на предположении о том, что и руководителю не будут мешать в самостоятельном принятии решения; практической направленностью конкретных шагов по осуществлению решений;

5. самокритичность характеризующаяся переживанием проблемной ситуации, переходящим в самостоятельную фазу деятельности; апелляцией к авторитетным членам коллектива; осторожностью в выборе альтернатив поведения, выражающейся в поиске примирения, сглаживания возникающих противоречий; умением сочетать в своей деятельности коллективные формы воздействия на подчиненных с официально установленными принципами единоначалия. «Самокритичность» положительно влияет на «личную продуктивность» руководителя при принятии решений, пока не превращается в самокопание;

6. стиль руководства, определяемый ориентацией на систему авторитетов и профессионалов; стремлением избегать официальных санкций и форм воздействия на подчиненных; поиском способа уйти от возникновения конфликта. Линия поведения характеризуется стремлением руководителя использовать авторитет власти как личный авторитет;

7. демонстрация деятельности, детерминируемая стремлением использовать права статуса; апелляцией к официальным нормам и процедурам принятия решений; подчеркиванием формальной стороны процесса принятия решений, демонстрацией собственной активности; лидерских качеств;

8. волевое руководство определяемое предпочтением метода личного влияния, опорой на личный авторитет; стремлением к самостоятельным и решительным действиям; деловой направленностью.

Анализ иерархии этих положений позволил сделать предположение о существовании

некоторого правила для оценки руководителем проблемной ситуации и выбора альтернативы: сначала сделайте все, что зависит от вас лично («личная продуктивность», «самокритичность», «оперативность в руководстве») – первые три линии поведения; затем используйте атрибуты полномочий («волевое руководство», «демонстрация деятельности», «производственная направленность», «воспитательная направленность») – следующие четыре линии; если этого недостаточно, то используйте систему авторитетов и атрибуты официальной власти («авторитарность в руководстве», «использование официальных отношений») – последние две линии поведения. Практически вырисовывается акмеологическая матрица процесса принятия управленческого решения.

Чем более полным набором линий поведения владеет руководитель, тем выше его продуктивность в процессе принятия решений и вероятность, что принятые им решения будут эффективными, адекватными проблемной ситуации.

В целом линии поведения руководителя представляют собой логически и содержательно связанные выборы руководителем альтернатив поведения в ряде проблемных ситуаций с параметрами напряженности.

Постижение руководителем своей способности влиять на ход разрешения проблемной ситуации характеризуется многомерным анализом, включающим прогноз и оценку последствий выбора альтернатив поведения. На практике такой анализ оказывается чрезвычайно трудным, а иногда – фактически невозможным, так как руководитель принимает решения в условиях острого дефицита времени. Кроме того, все последствия выбора альтернатив развития событий в проблемных ситуациях объективно не могут быть установлены, хотя субъективно оцениваются.

Руководитель, безусловно, производит анализ проблемных ситуаций, так как целесообразно и направленно ведет себя в них. В сознании руководителя представлены не сами возможные выборы, не ближайшие и отдаленные последствия и даже не оценка

предпочтительности каждого, а общая оценка наличия-отсутствия какого-либо целесообразного выбора. Именно эта интегральная, но, в то же время, субъективно окрашенная и личностно детерминированная оценка и является достаточно адекватным показателем способности руководителя влиять на ход развития событий в проблемной ситуации самой высокой степени сложности. Руководитель может выбирать эффективные линии поведения в конкретных ситуациях, если предположить, что у него имеется адекватная, формирующаяся и реализующаяся в деятельности система их оценки и разрешения. Объективно она может быть описана как совокупность частных критериев принятия решений, находящихся между собой в координационно-субординационных отношениях.

Содержание каждого критерия проявляется как линия поведения, представляющая собой единство условий, целей, способов и эффектов. Линия поведения обобщает его особую точку зрения на проблемные ситуации, фиксирует особый способ их разрешения, предвосхищает частный эффект принятия решения.

Овладение адекватной системой критериев принятия решений делает продуктивность руководителя относительно независимой от характеристик ситуации и ставит ее в зависимость от его личностного потенциала (профессионализм личности). Если он лично видит и реализует даже незначительную объективную возможность, то его решения успешны и при недостатке ресурсов.

Способность к принятию решений, таким образом – это продукт целенаправленной, сознательной работы руководителя по овладению процессом принятия решений [4].

Психологическая сложность овладения процессом принятия решений состоит в том, что последствия выбора альтернатив зачастую не представлены в наглядной форме, руководитель не успевает осознать, почему он принял это, а не иное решение. Адекватное отношение к процессу принятия решений формируется, если процесс принятия решений выступает для руководителя объек-

том внимания, и он имеет возможность и желание осмысливать возможные и реальные последствия собственных решений.

Как показано выше, на выбор линии поведения руководителя при принятии решений влияет целый ряд факторов.

Во-первых, это личность самого руководителя: индивидуально-психологические особенности его личности (темперамент, характер), жизненный опыт, его ценностные ориентации, акмеологическая стратегия жизни.

Во-вторых, это свойства самого решения, и, в частности, степень структурированности проблемы.

В-третьих, информационные ограничения. Известны ситуации, когда руководителю необходима дополнительная информация, которую, если ею не владеют сотрудники организации, нужно добыть на стороне. Руководитель должен решить, сколько информации ему необходимо, сколько она «стоит» и стоит ли ее получать. Если выгоды от полученной информации выше расходов на нее, то информацию следует приобретать.

В-четвертых, среда принятия решения, т. е. в условиях определенности, риска или неопределенности. Важно также и время принятия решения.

В-пятых, взаимосвязанность решений. В организации все решения, некоторым образом, взаимосвязаны. Принятие единичного важного решения может потребовать принятия сотни мелких решений. Крупные решения вызывают серьезные последствия.

В-шестых, отношение подчиненных к принимаемым решениям. На выбор поведения при принятии решения влияет зрелость подчиненных, степень их участия в решении проблем, их одобрение или неприятие решения, наличие у подчиненных стимула к достижению общей цели, вероятность возникновения разногласий относительно предлагаемых решений.

Исходя из ситуационных характеристик, Г.С. Михайловым [10] сформулирована система условий, обеспечивающих верный выбор модели поведения руководителя при выработке и принятии решения.

Информационное условие: если руководитель не располагает необходимой и достаточной информацией, опытом и знаниями (велик риск получить решение низкого качества).

Структурное условие: если проблема неструктурированная, то процедура выработки решения должна обеспечить не только получение информации, но и экономичный и действенный способ сбора и обработки информации. Это становится возможным при вовлечении в этот процесс большого числа людей.

Условие приоритетности одобрения: если одобрение подчиненных очень важно, и оно не обеспечивается при авторитарическом решении и если подчиненным можно доверять. Возможен стиль руководства, обеспечивающий равноправное участие в процессе принятия решений всех членов коллектива, что дает более высокую степень одобрения, не создавая угрозу качеству решения. Другие же стили ведут к ненужному риску, связанному с тем, что решение не будет полностью одобрено или же подчиненные не будут ему привержены должным образом.

Условие справедливости: если согласие подчиненных важно, но неизвестно, будет ли одобрено авторитарическое решение. У ряда подчиненных создается впечатление, что к ним не прислушиваются и несправедливо относятся.

Условие совместимости целей: если подчиненные не одобряют общих целей, которые будут достигнуты при решении проблемы, то велика вероятность того, что решение не будет принято, а отсутствие контроля за реализацией решений ставит его под угрозу срыва или чревато низким качеством реализации.

Условие разногласия: если в коллективе может возникнуть конфликт или существенные разногласия относительно реализации определенного решения, то возможен такой стиль управления, который мог бы предвосхитить и учесть эти разногласия.

Выбор той или иной модели поведения детерминирован ситуацией и личностными

качествами руководителя, его приверженностью тому или иному стилю, при этом на ведущую позицию выходит человековедческая (психолого-акмеологическая) компетентность современного руководителя.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Анисимов О.С. Принятие управленческих решений: методология и технология. – М., 2002. – 435 с.
2. Анисимов О.С. Развитие умений принятия управленческих решений, серия психологический тренинг. – М.: РАГС. 2004. – 38 с.
3. Горовой О.В. Влияние психологических факторов на эффективность принятия управленческого решения: Дипломная работа РАГС. 2000. – 72 с.
4. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. – М., 2000. – 533с.
5. Деркач А.А., Михайлов Г.С., Тарасенко С.В. Влияние профессионального самосознания на эффективность принятия решений. – М., 2004. – 192 с.
6. Зазыкин В.Г. Основы акмеологической теории профессионализма в управлении. – М., 2004. – 112 с.
7. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель. – М., 1996. – 384 с.
8. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учеб. для вузов. 3-е изд.(испр.) – М.: Дело, 2005. – 392 с.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. 308 с.
10. Михайлов Г.С. Акмеологическая концепция продуктивности принятия и реализации управленческих решений: Автореф. дис... д псих. наук. – М. 2004. – 58 с.
11. Степанов В.Н. Психологические механизмы актуализации и блокирования управленческих решений. – Архангельск, 2002. – 118 с.
12. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М.: Народное образование, 2003. – 544 с.

УДК 159.923:316.16:330.16

Жог В.И., Багратиони К.А.

Московский педагогический государственный университет

ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕЛОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВНУТРИ КОМАНДЫ ПРОЕКТА: КОНФЛИКТЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

V. Zhog, K. Bagrationi

Moscow State University Pedagogic

BUSINESS INTERACTION OPTIMIZATION INSIDE THE PROJECT TEAM: CONFLICTS AND EFFICIENCY

Аннотация. Статья посвящена научной проблеме социально-психологического подхода к конфликт-менеджменту проектов. Обсуждаются факторы, определяющие характер делового взаимодействия внутри команды проекта. Выявляется и описывается инвариантная часть любого конфликта – личностный диссонанс. Обсуждается экономический и психологический смысл конфликтной ситуации в рамках команды проекта. Раскрываются негативные и позитивные последствия конфликтов в рамках проекта. Приведена типология конфликтов в рамках делового взаимодействия внутри команды проекта.

Ключевые слова: конфликты, деловое взаимодействие, поведенческая компетентность, проектно ориентированное управление.

Abstract. The article is devoted to the scientific problem of social-psychological approach to the projects' conflict-management. The factors determining the nature of business interaction within the team project are considered in the article. The article reveals negative and positive consequences of the conflict within the project group members. The invariant part of any conflict, the personal dissonance, is revealed and described in the article. The article discusses the economic and psychological meaning of the conflict within the project team. The author describes the positive and negative consequences of conflicts within the project. Conflicts' typology within the business interaction inside the project team is suggested in the article.

Key words: conflicts, business interaction, behavioral competence, project management.

Проектный менеджер как человек, профессионально осуществляющий функцию управления в рыночной системе отношений, обязан быть специалистом по работе с людьми. Так, согласно Национальному стандарту компетентности специалистов по управлению проектами NCB SOVNET 3.0, компетентный проектный менеджер «умеет обсуждать проблемы с командой, выступает посредником, взвешивает все за и против и всегда осведомлен о возникающих конфликтах» [14, с. 129] и, что особенно важно, «способен изменить конфликтную ситуацию в интересах проекта» [14, с. 129].

В настоящее время деловое взаимодействие является, по сути, основной составляющей профессиональной деятельности менеджеров, вне зависимости от направления деятельности компании на рынке [10]: руководство персоналом характеризуется совместностью, которая выражается, прежде всего, во взаимодействии руководителей и исполнителей [7]. С другой стороны, время становится все более дефицитным ресурсом в совместной деятельности практически во всех сферах общественной жизни, что в свою очередь влияет на подходы к организации делового общения: внедрение информационных технологий и развитие экономики знаний подстегивают конкуренцию за время [9, с.154]. Апогея своей значимости социально-психологическая проблема оптимизации делового взаимодействия достигает в рамках проектноориентированного управления, где давление сроков и цена управленческого решения менеджера особенно высоки.

Важно понимать, что в рамках практически любого проекта сотрудники, адаптируясь к условиям и особенностям профессиональной деятельности, могут как повышать, так и

снижать успешность работы друг друга, разнонаправленно влияя на конечный результат и достижение совместной цели [2]. Влияние навыков проектного менеджера по организации профессионального взаимодействия на эффективность работы сотрудников проявляется особенно остро, когда продукт деятельности является результатом объединения индивидуальных усилий всех участников коллективного труда. К примеру, Г.Л. Ципес и А.С. Товб, рассматривая особенности управления персоналом в рамках реализации ИТ-проектов, предлагают осуществлять психологическое сопровождение проектов, заключающееся в мониторинге общественного мнения в компании, в выявлении готовности сотрудников к изменениям и в формировании конструктивного к ним отношения [17, с. 248]. В частности, В.И. Воропаев с соавторами указывают на способность проектного менеджера разрешать возникающие конфликты как необходимое условие успешности проекта: «задачей менеджера в этом случае является поддержание здоровой конкуренции, творческой активности» [11, с.122]. Зрелый конфликт-менеджмент выступает как условие эффективности команды проекта: «разногласия могут возникать, но не перерастают в конфликты, а спокойно обсуждаются» [11, с. 122].

Потенциальные источники возникновения конфликтов всегда присутствуют в деятельности любой организации. Отсутствие единой точки зрения в толковании понятия конфликта вызвано одновременным наличием ряда разнообразных причин, вызывающих его. Поэтому существует также масса определений термина «конфликт» [1, с. 215; 4, с. 177; 5, с. 88; 6, с. 80;]. Наиболее часто встречающиеся формулировки – это:

- (1) конфликт – это актуализировавшееся противоречие;
- (2) конфликт связан с эмоциональными переживаниями его субъекта;
- (3) конфликт – это столкновение ценностей, целей, планов, смыслов и т. д.

Обобщая существующие толкования, мы получим примерно следующее: *конфликт*

проекта – это воплощенное в столкновении противоречие в рамках проекта.

По своей сути, противоречия в контексте ситуации межличностного взаимодействия являются одновременным наличием взаимоисключающих внутренних *регуляторов поведения* (ценностей, целей, планов, смыслов и т. д.). Отсюда можно сделать вывод: *конфликт возникает в ситуации столкновения противоречащих друг другу регуляторов поведения* (ценностей, целей, планов, смыслов и т. д.), носителями которых могут выступать как группы (межгрупповые конфликты), так и диады (межличностные конфликты) или один единственный субъект (внутриличностные конфликты).

В рамках психологической конфликтологии единицей делового взаимодействия можно считать обращение (*инициальный коммуникативный посыл*) одного субъекта к другому, обладающих каждый своими потребностями, удовлетворение которых может быть исходом их взаимодействия. Причем в качестве субъекта может выступать как один сотрудник, так и группа людей (напр.: внутри структурного подразделения) и т. д. Другая единица делового взаимодействия – ответ второго субъекта на обращение первого (*ответное коммуникативное поведение*). В процессе такого «обмена» один субъект анализирует другому, что признает его, а другой возвращает первому это признание.

Оптимальность или неоптимальность инициального и ответного коммуникативного поведения трактуется через наличие или отсутствие в последних *конфликтогенов* и *синтонов*. «Синтон» – это созвучный потребностям инициальный коммуникативный посыл. «Но инициальный посыл может *фрустрировать* ту или иную значимую потребность партнера. Это, с высокой вероятностью, вызывает агрессивную реакцию и далее конфликт» [6]. Акт признания такого рода – это конфликтогенный посыл или «конфликтоген». Таким образом, инициальное коммуникативное поведение оптимально, если в нем отсутствуют конфликтогены и оно насыщено синтонами. Соответственно,

неоптимальное инициальное коммуникативное поведение может быть охарактеризовано насыщенностью конфликтогенами при отсутствии в нем синтонов.

Неоптимальное инициальное и ответное коммуникативные поведения, в свою очередь, могут явиться механизмами, в которых «следствия каких-то причин сами становятся причинами дальнейших следствий» [6]. Дж. Рубин, Д. Пруйт и С.Х. Ким подчеркивали, что при эскалации («разрастание» конфликта) в процессе неуправляемого конфликта происходит превращение мягких форм в жесткие, имеет место переход от меньшего к большему, от частного к общему, от стремления нанести ущерб к результату (вертикальная эскалация конфликта), происходит расширение количества участников конфликта от нескольких человек до нескольких групп (горизонтальная эскалация конфликта) [12, с. 126–128].

Для понимания глубинных психологических причин возникновения конфликтов в проектах обратимся к такому феномену сознания, как личностный диссонанс. *Личностный диссонанс* – это рассогласование между противоречащими друг другу знаниями и эмоциями. Существуют различные типы отношений диссонанса между знаниями и эмоциями, такие, как формально-логическая несогласованность знаний, несогласованность знаний с их эмоциональным сопровождением (например: проектный менеджер вынужден сократить сотрудника, которому он симпатизирует), несогласованность знаний с культурно-историческими нормами и традициями, несогласованность наличных актуальных знаний с прошлым опытом сотрудника и т. д. [15].

Можно предположить, как будет зарождаться «конфликтное противоречие» в проекте [3]. Допустим, в сознании сотрудника «N», ни разу не получившего за последние три года ни одного замечания по выполняемой работе, не единожды успешно замещающего находящегося в отпуске либо на больничном менеджера проекта, существует представление о себе как о первом претенденте на осво-

божающуюся в скором времени должность этого менеджера (в связи с уходом последнего на пенсию по возрасту). Допустим, это представление является для него личностно значимым – он самоопределяет себя, в том числе, как резерв на должность руководителя. Но, однажды придя на работу, «N» получает на ознакомление приказ о назначении на должность начальника совершенно незнакомого ему человека и обнаруживает в своем сознании два противоречивых факта: «я лучший работник проекта, способный легко справиться с обязанностями менеджера» и «на должность менеджера назначен не я». Дальнейшее развитие событий будет напрямую зависеть от психологических особенностей молодого человека «N».

«N» может предпочесть не переводить этот внутриличностный конфликт на межличностный уровень, но тогда ему придется смириться с состоянием внутриличностного конфликта. Так как такое состояние сопровождается неприятным напряжением, человек, испытывающий его, будет стремиться его ослабить или устранить вообще. Существуют различные способы выхода из когнитивного диссонанса, такие, как поиск нового знания, которое сделает возможным совмещение наличных когнитивных элементов; изменение одного из диссонантных элементов либо в сторону уменьшения его важности (личностной значимости), которая является главной характеристикой, определяющей силу диссонанса, либо путем изменения содержательного наполнения такого знания и т. д. Однако когнитивные элементы (знания) обладают сопротивлением к изменению. Причины возникновения такого сопротивления:

1) наличная ситуация устраивает индивида по тем или иным причинам (психологическим, экономическим);

2) согласование этих когнитивных элементов приведет к рассогласованию других и т. д.

Другой вариант для «N» – перевести этот внутриличностный конфликт на межличностный уровень, противопоставив себя своему коллеге и приписав ему массу негативных качеств. Таким образом, будет запущен меха-

низм эскалации конфликта (внутриличностный – межличностный – межгрупповой). В зависимости от характерных особенностей каждой конкретной ситуации конфликт будет разрастаться до определенной стадии своего жизненного цикла.

Таким образом, возникнув, любой конфликт (даже единичный внутриличностный конфликт) может провоцировать самые разные последствия.

Оптимизация конфликтного взаимодействия субъектов внутри проекта обретает первостепенную значимость, когда такое взаимодействие способно нанести проекту материальный ущерб, включая нарушение обычного ритма экономической деятельности организации, ущерб за счёт необходимости проведения переговоров с организациями-контрагентами в целях налаживания коммуникаций и отношений, нарушенных в результате имевшей место забастовки и т. д.

Однако, помимо очевидно негативных коллективных трудовых конфликтов (КТК) [13, с. 21], приводящих к материальному ущербу, могут возникать и амбивалентные коллективные трудовые споры (КТС), приводящие либо к снижению результативности профессиональной деятельности сотрудников, либо к их мобилизации и повышению результативности деятельности соответственно.

В группах, где перед каждым сотрудником стоит относительно индивидуальная задача, могут возникать конфликты, приводящие к оптимизации делового взаимодействия (так называемая «конструктивная» конкуренция). Это обусловлено различиями в индивидуально-типологических характеристиках сотрудников, определяющими вектор изменения их работоспособности – оно может носить амбивалентный характер. Для формирования представления о природе конфликтов, позитивно влияющих на результативность выполнения профессиональных задач, рассмотрим типологию сотрудников в зависимости от способа реагирования на конфликтную ситуацию. На таком основании может быть выделено четыре типа сотрудников [2]:

1 тип – Заинтересованный, жизнестойкий, ответственный;

2 тип – Незаинтересованный, жизнестойкий, ответственный;

3 тип – Незаинтересованный, нежизнестойкий, ответственный;

4 тип – Незаинтересованный, нежизнестойкий, безответственный.

Тип 1. Заинтересованный, жизнестойкий, ответственный. Для таких сотрудников характерно повышение продуктивности как способ реагирования на стресс. Однако со временем продуктивность снижается вплоть до физиологического истощения такого сотрудника.

Тип 2. Незаинтересованный, жизнестойкий, ответственный. Характерно длительное сохранение результативной деятельности, так как профессиональная деятельность лежит вне сферы личной значимости, но присутствует ответственность за ее результат.

Тип 3. Незаинтересованный, нежизнестойкий, ответственный. В результате его личностных особенностей склонен «спихнуть» возложенную на него работу как на подчиненного, т. е. «по вертикали», так и на коллегу по работе – «по горизонтали». Причем, в случае позитивного разрешения другими людьми поставленных перед ним задач, такой сотрудник склонен преподносить окружающим и вышестоящему начальству результат как продукт его собственной деятельности. Таким образом, продолжительность нахождения такого сотрудника в ситуации стресса и продуктивность «его» деятельности определяются особенностями реальных исполнителей поставленной перед ним задачи.

Тип 4. Незаинтересованный, нежизнестойкий, безответственный. Находясь в стрессовой ситуации, склонен избегать ответственности и, как результат, профессиональной деятельности как таковой. Склонен к «имитации» профессиональной деятельности [2].

Таким образом, коллективные трудовые споры можно разделить на: *конфликты, приводящие к оптимизации делового взаимодействия внутри команды проекта* (возможны при условии преобладания внутри команды

проекта I и/или II типа сотрудников), и на конфликты, приводящие к увеличению времени, которое затрачивается на их урегулирование (преобладание III и/или IV типа сотрудников).

Этические ограничения и критерии оценки успешности. Важно помнить, что практически любые конфликты оказывают деструктивное воздействие на здоровье. Так, Н.В. Иванов в своей статье подчеркивал травмирующее значение конфликтных ситуаций, поставив неврозы в причинно-следственную зависимость от конфликтов [8]. А.П. Егидес развивает положение Н.В. Иванова, подчеркивая, что «роль межличностных конфликтов как пускового механизма психосоматических заболеваний и психоневрозов можно понять, исходя из известных¹ медицинских и физиологических фактов» [6, с. 66].

Социально-психологическая составляющая конфликтов. Другим основанием для классификации ситуаций столкновения, возникающих в рамках проекта, может послужить «психологическая» типология конфликтов: соотношение наличия объективной конфликтной ситуации и факта возникновения конфликта как такового. На сегодняшний день существует множество подходов к ее построению. Наибольший интерес представляют попытки применения качественного метода анализа конфликтов, в результате которого были выделены три типа «отношений между наличием объективной конфликтной ситуации (ОКС) и фактом возникновения межличностного конфликта» [16, с. 4]:

- ОКС имеет место быть, но межличностного конфликта не происходит;
- ОКС есть, и она разрешается межличностным конфликтом;
- ОКС нет, или, по крайней мере, с точки зрения стороннего наблюдателя, конфликтоэлиминирующие силы неизмеримо более сильно выражены по сравнению с конфликтогенными, но тем не менее конфликт наступает.

¹ А.П. Егидес опирается на исследования учеников И.П. Павлова: на положение К.М. Быкова о кортико-висцеральных связях, на положение А.Д. Сперанского о трофических нервных волокнах и т. д.

Для понимания причин возникновения конфликта в ситуациях, когда ОКС не имеет места, необходимо различать «рациональные» и «иррациональные» конфликты: вступление в рациональный конфликт «обусловлено фактом осознанного выбора конфликтного взаимодействия как способа разрешения предконфликтной ситуации», тогда как вступление в иррациональный конфликт обусловлено «специфическим состоянием внутреннего мира субъекта конфликта, а именно “личностным диссонансом”, возникающим в силу неоднозначной личностной позиции». Личностный диссонанс – негативное побудительное состояние, в котором оказывается субъект конфликта в процессе спонтанной жизнедеятельности, не требующей рефлексивной работы по самоопределению к ситуации. Личностный диссонанс является следствием неопределенности, неоднозначности видения ситуации, выражающейся в «двухпозиционности» субъекта конфликта. Причина возникновения личностного диссонанса может быть обусловлена, например, фактом одновременного вхождения сотрудника в две неформальные группы, «в каждой из которых он “видит” ситуацию и относится к ней по-разному, одновременно и положительно и отрицательно оценивая ее» [16, с. 52]. При этом объективная «конфликтность» ситуации может практически полностью отсутствовать.

Выводы. Все конфликты с точки зрения нанесения прямого материального ущерба работодателю могут быть разделены на коллективные трудовые споры (КТС) и коллективные трудовые конфликты (КТК).

КТС, в свою очередь, можно разделить на: конфликты, приводящие к оптимизации делового взаимодействия, и на конфликты, приводящие к увеличению времени, которое затрачивается на их урегулирование.

С точки зрения возможности использования психологических методов урегулирования, абсолютно все конфликты в проекте могут быть разделены на *рациональные* и *иррациональные*. Так, КТК являются результатом сознательного выбора конфликтного взаимодействия, а значит, урегулирование

такого конфликта возможно двумя способами: привлечение юридических методов или поиск компромиссов. КТС, приводящие к оптимизации делового взаимодействия, по определению не требуют психологического посредничества со стороны проектного менеджера. В случае возникновения иррациональных КТС, приводящих к увеличению затрачиваемого на их урегулирование времени, напротив, может быть более эффективным использование психологических методов

управления конфликтами с созданием документальной основы в случае необходимости.

Объективные критерии оценки *эффективности* оптимизации делового взаимодействия внутри команды проекта вытекают из характерных особенностей проектно ориентированного управления: незначительная доля времени затрачивается на успешное¹ урегулирование конфликтов, достаточно высокая² самоотдача сотрудников целям проекта, достаточно высокая³ скорость выполнения работ проекта.

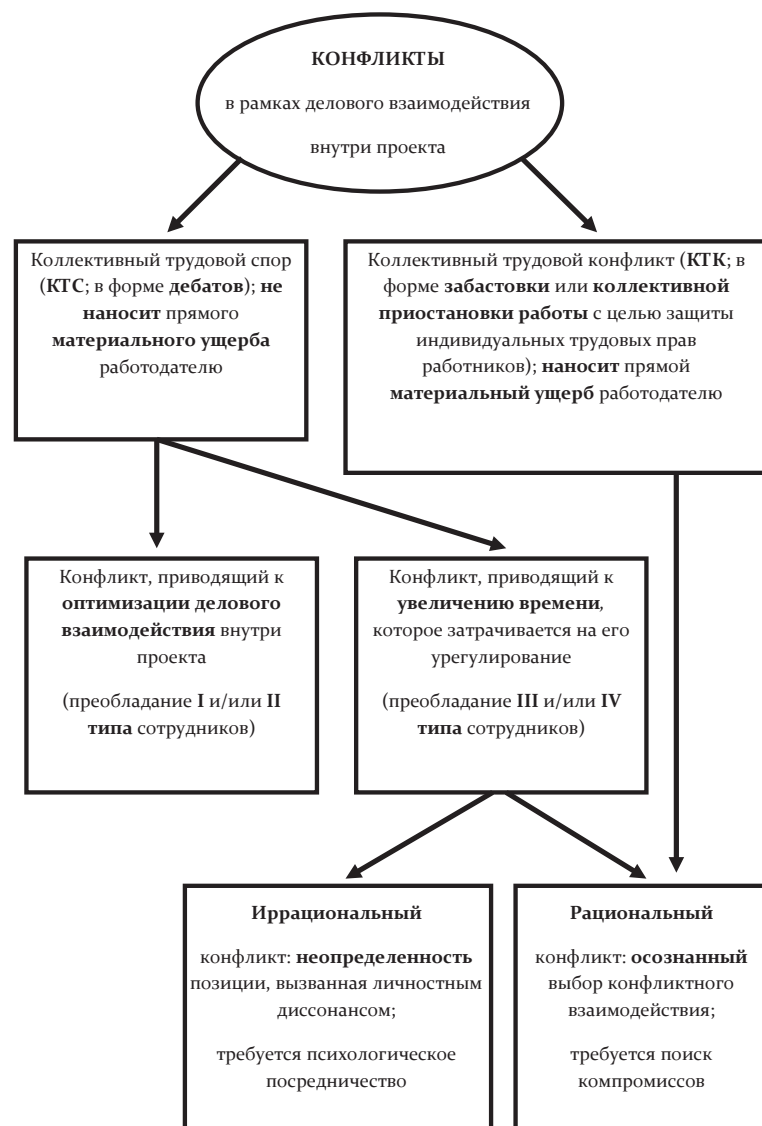


Рис. Типология конфликтов

¹ Можно считать успешным в случае оптимизации делового взаимодействия.

² Определяется управляющим проектом и всеми заинтересованными сторонами.

³ Определяется управляющим проектом и всеми заинтересованными сторонами.

Таким образом, мы можем графически представить получившуюся типологию конфликтов [2] в проекте (см. рис.):

Наиболее проблематичными, с точки зрения возможности урегулирования, являются иррациональные КТС, приводящие к увеличению времени, которое затрачивается на их урегулирование. Именно такие случаи требуют психологической компетентности проектного менеджера, осуществляющего посредничество с целью оптимизации делового взаимодействия внутри команды проекта.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М., 1999. – С. 507.
2. Багратиони К.А. Психологический подход к конфликт-менеджменту проектов: типология, причины, управление (часть 1) // Управление проектами и программами. – М., 2011. – № 3. – С. 210–219.
3. Багратиони К.А. Психологический подход к конфликт-менеджменту проектов: типология, причины, управление (часть 2) // Управление проектами и программами. – М., 2011. № 4. – С. 280–290.
4. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! – Новосибирск, 1989. – 189 с.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2000. – С. 464.
6. Егидес А.П. Психология конфликтов в деловом общении: Концепции и технологии: дисс ...докт. психол. наук. – М., 2004. – С.395.
7. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (Теоретические и прикладные проблемы). – М., 2004. – С. 476.
8. Иванов Н.В. Амбулаторная психотерапия неврозов // Руководство по психотерапии / Под ред. В.Е. Рожнова. – М., 1974. – С. 365.
9. Нестик Т.А. Отношение к времени в малых группах и организациях. – М., 2011. – С. 296.
10. Позняков В.П., Вавакина Т.С. Деловое партнерство как одна из форм деловой активности предпринимателей // Знание. Понимание. Умение. – М., 2009. – №4. – С. 36-43.
11. Разу М.Л., Воропаев В.И., Якутин Ю.В. Управление программами и проектами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 8. – М., 2000. – С. –320.
12. Рубин Дж., Пруйт Д., Ким С.Х. Социальный конфликт. Эскалация, тупик, разрешение. – М., 2002. С. 352.
13. Соловьев А.В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России: автореф. дисс. ...докт. эконом. наук. – М., 2010. – С. 50.
14. Управление проектами: Основы профессиональных знаний, Национальные требования к компетентности специалистов (NCB – SOVNET National Competence Baseline Version 3.0). – М., 2010. – С. 256.
15. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. – М., 2000. – С. 320.
16. Фокин В.А. Внутренняя позиция участников производственного конфликта как детерминанта его типологии и динамики: На примере коммерческих организаций: дисс. ...канд. психол. наук. – М., 2000. – С. 177.
17. Ципес Г.Л., Товб А.С. Менеджмент проектов в практике современной компании. – М., 2006. – С. 304.

УДК 159.9

Занковский А.Н.

Институт психологии РАН (г. Москва)

В ПОИСКАХ НОВОЙ ПАРАДИГМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

A. Zankovski

RAS's Institute of Psychology

IN SEARCH OF A NEW PARADIGM OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Аннотация. В статье проанализированы причины кризиса современной организационной психологии, которые обусловлены ограниченностью конфронтационной парадигмы, в рамках которой эта отрасль знания формировалась и развивалась до сих пор. Предложен новый подход, рассматривающий организацию как непрерывное, динамическое противоречие. Примером такого подхода служит представленное исследование корпоративной культуры, в которой выделены три компонента и два базовых уровня. В качестве компонентов выступают внешние проявления культуры, декларируемые ценности и интериоризированные ценностные ориентации. В качестве базовых уровней выступают субкультура менеджмента и субкультура сотрудников. Согласно предложенному подходу, культура любой организации имеет противоречивый характер. При этом базовыми выступают межуровневые противоречия. Каждый из уровней может иметь свою собственную специфику во всех трех компонентах. Общая тенденция развития корпоративной культуры направлена на сближение и даже объединение уровней во всех компонентах.

Ключевые слова: организационная психология, научная парадигма, организация, структура, уровни и компоненты, корпоративная культура.

Abstract. The article analyses the reasons of the organizational psychology crisis. The author states that they are due to the limited character of the confrontational paradigm, as it is within this paradigm the organizational psychology has been formed and being developed until now. The article presents a new approach, in the bases of which the organization is understood as some continuous and dynamic contradiction. The author gives as an example his own research of a corporate culture where he singles out three components and two basic levels. External manifestations of culture, proclaimed values and interior value orientations are the components. Management subculture and staff's subculture are the two basic levels. According to the given approach it is clear that any organization's culture is contradictory. The author considers inter-level contradictions to have basic character. Every level can have its own peculiarities in all the tree components. It is stated that the general tendency of the corporate culture development is aimed at joining the two levels in all the components.

Key words: organizational psychology, scientific paradigm, organization, structure, levels, components, corporate culture.

Организационная психология – одна из самых молодых отраслей психологии: её история насчитывает неполных четыре десятилетия. За это время она стала не только признанным во всем мире направлением, добившимся значительных успехов в исследовании различных аспектов организационной деятельности, но и одной из самых популярных психологических специализаций. Вместе с тем в последние годы наблюдается некоторый спад активности в организационно-психологических исследованиях, снижается спрос руководителей организаций в услугах организационных психологов, сокращается число желающих получить образование по соответствующей психологической специализации.

Эти «болезни роста», по-видимому, связаны с теми трудностями, с которыми организационная психология столкнулась в решении сложных организационных проблем. Она оказалась неспособной приблизить нас и к пониманию причин кризисных явлений в организациях в конечном счете приведших к мировому экономическому кризису. На наш взгляд, эти труд-

ности обусловлены ограниченностью научной парадигмы, в рамках которой до сих пор развивалась организационная психология.

Понятие научной парадигмы получило широкое признание благодаря работам Т. Куна, который использовал его для обозначения совокупности теорий, концепций, методов и представлений, разделяемых научным сообществом в определенный период времени. Парадигма представляет собой некоторый набор базовых правил и понятий, которые позволяют классифицировать и систематизировать реальный мир, определяют ключевые научные проблемы, очерчивают приемлемые формы их интерпретации и дают ответы на те вопросы, которые потенциально могут быть решены в этой парадигме. Парадигма устанавливает границы и направления научного исследования и таким образом позволяет объединять и концентрировать усилия исследователей.

В то же время парадигма накладывает ограничения на способность ученых исследовать факты и проблемы, не укладывающиеся в рамки признанной парадигмы или противоречащие ей. Строгое следование парадигме ведет к аккумуляции чрезмерно большого количества парадоксов и проблем, которые либо отвергаются, либо истолковываются неверно. Критическая масса аномальных фактов или явное несоответствие парадигмы изменившимся условиям ведет к «сдвигу парадигмы», то есть к поиску и формулированию принципиально нового подхода, способного объяснить мир адекватно новым условиям.

В чем же состоит специфика традиционной парадигмы организационной психологии, которая сталкивается с множеством неразрешимых проблем в организациях. Основные этапы её становления пришлось на период напряжённейшей конфронтации между так называемыми «капиталистической» и «социалистической» системами. Это противостояние постоянно держало конфликтующие стороны в напряжении, заставляя предпринимать колоссальные усилия по консолидации общества и сглаживанию внутренних социальных конфликтов.

В рамках каждой из систем активное противопоставление «мы – они» способствовало формированию представлений о приоритетности целей противоборства двух систем перед другими общественными или индивидуальными целями: разве нельзя поступиться любыми «частными» интересами, если стоит вопрос о стратегических интересах или даже самом выживании системы, частью которой ты являешься?

Иными словами, глобальная поляризация мира убеждала всех в безоговорочной приоритетности основной цели данной системы над всеми иными целями. Причем эта цель была как общей для системы в целом, так и индивидуальной, глубоко личной целью подавляющего большинства её отдельных членов. В таком контексте «мелкие» противоречия и «отклонения» индивидуальных целей от общей цели могли вообще не приниматься во внимание.

На организационном уровне глобальная конфронтация общественных систем была выражена в стремлении создать единую организационную команду, объединенную общей целью и свободную от серьезных антагонизмов. *В рамках решения этой задачи и формировалась организационная психология как наука: выбор предмета её исследований, их границы и направленность, актуальность и важность научных проблем, приемлемые формы их объяснения – всё это в конечном счете определялось сверхзадачей превращения организации в единый, бесконфликтный организм.*

Западная организационная психология добилась в этом направлении значительных успехов: накоплен огромный опыт практической работы в организациях, сформулированы многочисленные теории и концепции, проведен анализ разнообразных организационных проблем, разработан богатый арсенал конкретных, прикладных методов. Однако, несмотря на эти достижения, организационные психологи на Западе, так же как и в России, по-прежнему работают в рамках исходной парадигмы, сформировавшейся в эпоху глобальной конфронтации. По-видимому, стереотип конфронтационного мышления

ещё долго будет напоминать о себе и в науке, и в делах, и в мыслях людей. Достаточно вспомнить продолжающееся расширение НАТО и военные конфликты, которые вряд ли можно обосновать какими-либо объективными причинами, кроме ностальгического желания восстановить прежнюю конфронтацию и былую «внутриблоковую» гомогенность.

В новой политико-экономической ситуации, когда мир из биполярного превратился в сложную многополюсную систему, конфронтационная парадигма страдает серьезными ограничениями на всех уровнях. Сегодня она слишком «тесна» для решения многих организационных проблем. Наиболее зримо неадекватность парадигмы проявилась в России: организации, которые «выпали» из системы плановых целей, объединенных общей идеей противостояния, потерялись в хаосе «свободного» рынка, растеряв и без того невысокую эффективность. Не менее серьезные проблемы возникают и у западных организаций: мировой финансовый кризис и действия валютных спекулянтов, способных не только разорить любую организацию, но и «обвалить» денежную систему целой страны, уже давно заставили многих забыть о былом партнерстве по конфронтации. Или взять, к примеру, многочисленные слияния крупнейших нефтяных, автомобильных, табачных и прочих концернов, в которых внутриорганизационные интересы явно преобладают над национальными и никак не вписываются в конфронтационную схему.

Главным ограничением конфронтационной парадигмы на организационном уровне, на наш взгляд, является отрицание противоречивой природы организации. Организация никогда не может быть абсолютно однородным образованием, а её общая целенаправленность всегда носит относительный характер. У каждого её члена в явной или скрытой форме, с большей или меньшей интенсивностью проявляется стремление к сопротивлению общим организационным целям и следованию своим собственным индивидуальным целям. По-видимому, это противоречие, с одной стороны, является важнейшим

источником организационного развития, с другой – постоянной угрозой для целостности и жизнеспособности организации.

Иными словами, организация выступает как непрерывное, динамическое противоречие, в котором следование общей цели организации неизменно сопровождается стремлением её членов (или групп) действовать в соответствии со своими собственными целями и интересами, нередко прямо противоположными общим устремлениям. Индивидуализация сознания, разнообразие личностных особенностей и всё большее признание обществом права личности на свободный выбор взглядов, ценностей и собственных целей жизни — всё это ещё больше затрудняет объединение противоречивых индивидуальных устремлений в едином направлении.

Таким образом, традиционный подход, основанный на ложном представлении об общности целей людей, которые «населяют» организацию, игнорирует противоречивость организационных образований и оставляет на периферии своего внимания основное психологическое противоречие организации — противоречие между целями отдельных членов и отдельных групп внутри организации и общей организационной целью.

В качестве примера рассмотрим ситуацию, которая в настоящее время сложилась в исследовании организационной или корпоративной культуры. В последние десятилетия научный и практический интерес к этому явлению, феномену стал необычайно высок. Этот интерес, прежде всего, обусловлен стремлением менеджмента использовать потенциал культуры для повышения эффективности организационной деятельности. Еще в XIX в. А. Файоль назвал укрепление и поддержание «корпоративного духа» одним из базовых принципов управления предприятием [7]. Согласно одному из наиболее распространенных определений, корпоративная культура – это «философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, аттитюды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются её членами» [10, с. 11] .

Корпоративная культура – одна из подсистем (наряду с технологической, административной и т. д.), выполняющая функции адаптации организации к окружающей среде посредством укрепления внутренней целостности, улучшения механизмов социальной сплоченности сотрудников, повышения их производительности и мотивации труда [6].

Корпоративная культура задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует именно таким, а не иным образом [11]. Корпоративная культура имеет определенную структуру, анализируя которую Э. Шайн выделяет три уровня: поверхностный, внутренний и глубинный [6]. Поверхностный уровень включает такие внешние организационные характеристики, как продукция или услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение работников, формальное языковое общение, лозунги и т. п. На этом уровне вещи и явления легко обнаружить, но не всегда их можно расшифровать и интерпретировать в терминах корпоративной культуры. Характерная особенность данного уровня культуры состоит в том, что, несмотря на очевидность, его крайне сложно интерпретировать с точки зрения внутреннего содержания. Здесь неизбежно возникает проблема неоднозначности формы: понять смысл внешних проявлений культуры можно лишь при её одновременном изучении на более глубоких уровнях.

На следующем уровне изучению подвергаются декларируемые ценности, выраженные в символах и в языке. Ценности, выражая положительную или отрицательную значимость для индивида различных явлений или предметов материального и духовного мира, выступают внутренней основой отношений человека к себе, окружающим людям и миру в целом.

Ценностные ориентации, являясь важнейшими элементами внутренней структуры личности, закрепляются жизненным опытом индивида и отделяют значимое, существенное для данного человека от незначимого и

несущественного. Совокупность сложившихся, устоявшихся ценностных ориентаций образует своего рода систему личностных координат, обеспечивающую устойчивость и преемственность определенного типа поведения и деятельности, выраженную в направленности потребностей и интересов жизни человека в организации. В силу этого ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, регулирующим и детерминирующим поведение человека [5].

Если провозглашаемые ценности соответствуют внутренним ценностным координатам, то их словесное выражение в форме принципов работы способствует консолидации организации, являясь средством самоидентификации и выражением её миссии. В то же время рассогласование между декларируемыми и внутренними ценностными системами неизбежно снижает эффективность коллективной деятельности. Для того чтобы выявить соответствие или рассогласование внешней формы и внутреннего содержания, необходимо перейти на глубинный уровень культуры. На этом уровне мы можем рассматривать организацию как систему сознательно координируемых коллективных действий, в ходе которых происходит непрерывное порождение не только смысла организационной деятельности, но смысла существования в целом. Интериоризированные ценностные положения нередко перестают осознаются членам организации и могут быть выявлены только с помощью специального анализа. Они не вызывают у сотрудников возражений или сомнений, и потому изменение их крайне затруднено. Для того чтобы привнести в эту сферу нечто новое, необходимо изменить некоторые из наиболее устойчивых элементов внутренней личностной структуры.

Культура любой организации, по мнению Э. Шайна, может изучаться на трех указанных уровнях: уровне внешней культуры, уровне ценностей и уровне базовых представлений, однако, если исследователь не сумеет выявить структуру и содержание базовых ценностей, то он не сможет ни правильно истолковать внешние проявления культуры, ни дать

адекватную оценку принятым в организации ценностям. Иными словами, сущность культуры организации можно установить лишь на уровне базовых представлений, лежащих в основе ее деятельности.

Мы столь подробно остановились на подходе Э. Шайна, так как указанные уровни в том или ином виде неизменно выделяются и другими исследователями организационной или корпоративной культуры [5; 6; 11]. Наш подход предлагает рассматривать указанные уровни в качестве равноправных компонентов или блоков системы корпоративной культуры. Ценности, как известно, не присущи ребенку от рождения, и процесс их формирования – это процесс интериоризации индивидом социальных, декларируемых ценностей. По сути дела, указанные уровни – это три взаимосвязанные формы существования ценностей: 1) организационные идеалы и принципы, выраженные в декларируемых ценностях; 2) внешнее, предметное воплощение этих идеалов в поведении и общении сотрудников, внешних организационных характеристиках, в предлагаемых организацией товарах и услугах, в используемых технологиях и т. д.; 3) ценностно-мотивационная сфера личности, побуждающая ее к предметному воплощению организационных ценностей в своем поведении и деятельности. Взаимодействие названных компонентов можно упрощенно представить как серию непрерывных взаимопереходов: декларируемые ценности усваиваются личностью и начинают в качестве «моделей должного» побуждать ее активность, в процессе которой происходит предметное воплощение этих моделей: предметно воплощенные ценности в свою очередь становятся основой для формирования организационных идеалов и так далее [2]. Таким образом, систему корпоративной культуры можно представить в виде 3 компонентов: внешней культуры – декларируемых ценностей – глубинной культуры, которые находятся в непрерывном взаимодействии и развитии.

Важно отметить, что есть еще одно общее свойство современных исследований струк-

туры корпоративной культуры: в них доминирует представление о культуре как явлении, пронизывающем организацию сверху донизу и объединяющем её в некое социально-психологическое образование с выраженным уровнем однородности. Эти однородность и единство подчеркиваются или принимаются как данность даже при рассмотрении совершенно разных корпоративных культур или субкультур внутри одной организации [10]. Если же речь идет о субкультурах, которые в той или иной форме отвергают декларируемые организацией цели и ценности, то, как правило, подобные ситуации рассматриваются как некие отклонения от модели нормального функционирования организации, которые преимущественно возникают в период реорганизаций или организационных кризисов.

Указанная гомогенность, на наш взгляд, представляет собой идеализацию реальной организационной жизни, которая, с одной стороны, затушевывает внутренние сущностные противоречия культуры, обеспечивающие её развитие, с другой – выводит корпоративную культуру из исторического контекста, делая её вневременным явлением.

Построенная на принципах Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, А. Слоана и др. [1; 3; 7], современная организация существует почти сто лет, а исследования корпоративной культуры в организационной психологии начались лишь в последние четверть века. Было бы ошибочно предполагать, что корпоративная культура появилась только с началом психологических исследований. Кроме того, отказ от принципа историзма, как известно, не позволяет вскрыть всё многообразие связей любого явления и восстановить внутреннюю логику его развития. Следование принципу историзма неизбежно порождает множество важных вопросов: Какой была корпоративная культура в начале XX в.? Как она развивалась вплоть до нашего времени? Каковы тенденции её развития в будущем? Ответы на эти вопросы, по нашему мнению, позволяет дать предлагаемая 2-уровневая концепция культуры.

В культуре любой организации необходимо выделять два базовых уровня, которые неизбежно делят её на две части: культуру управления или менеджмента и исполнительскую культуру сотрудников. Это две вполне обособленные культуры, каждая из которых может иметь свою собственную специфику и во внешних проявлениях, и в декларируемых ценностях, и во внутренних основаниях поведения. Этим культурам свойственны свои специфические цели, задачи, ресурсы, права и обязанности.

В истории психологии, в частности в истории индустриальной психологии, хотя речь и не шла о корпоративной культуре, но выделение указанных уровней при проведении исследований считалось вполне естественным. Показательно в этом отношении название книги «Менеджмент и рабочий», обобщившей итоги знаменитых Хоуторнских экспериментов и давшей толчок гуманизации внутриорганизационных отношений [13].

Выделяемые культуры не являются самостоятельными, а выступают взаимосвязанными уровнями одной организационной системы. При этом культура менеджмента как управляющая подсистема, способна задавать определенные управляющие воздействия на подсистему, находящуюся в подчиненном положении. И, как будет показано ниже, общая тенденция развития корпоративной культуры, выражающаяся в сближении и даже объединении трех рассмотренных компонентов, является регулируемой, т. е. требует постоянных целенаправленных усилий менеджмента.

Основная гипотеза нашего исследования состоит в том, что корпоративная культура любой организации имеет два базовых уровня: 1) культуру менеджмента, обеспечивающую управление организацией и представленную менеджерами разных уровней управления, а также 2) исполнительскую культуру, связанную с непосредственным выполнением основной функции организации и представленную, прежде всего, рядовыми сотрудниками. Каждый уровень имеет свое содержание и структуру, выражаемую внешними атрибутами культуры, деклариру-

емыми ценностями и глубинными убеждениями, при этом, чем больше различия между указанными уровнями по каждому из компонентов корпоративной культуры, тем ниже её организационная эффективность.

Для проверки гипотезы были разработаны 3 метода исследования:

1. Для диагностики культуры менеджмента и исполнительской культуры на уровне внешних проявлений был разработан «Опросник диагностики внешних атрибутов культуры». Для этого были выделены 9 компонентов внешней культуры: 1) стиль одежды, 2) стиль и манеры поведения, 3) внешний вид и интерьер, 4) технология, 5) продукты деятельности, 6) стиль общения, 7) эмоциональная атмосфера, 8) ритуалы и церемонии, 9) организационные процессы. Для каждого компонента были сформулированы 1-2 утверждения для оценки выраженности каждого из них по 5-балльной шкале от полного согласия до категорического несогласия. После пилотажного исследования в окончательную версию опросника вошли 11 утверждений. Опросник имеет достаточно высокую надежность: α Кронбаха = 0,747; Split-half Гуттмана = 0,7651.

2. Для диагностики культуры менеджмента и исполнительской культуры на уровне декларируемых ценностей был разработан «Опросник внутреннего уровня корпоративной культуры», включавший 36 утверждений, отражающих систему базовых корпоративных ценностей, миссию организации и основные принципы организационного руководства и лидерства. Указанные утверждения были сформулированы на основании корпоративных кодексов и миссий 6 компаний, участвовавших в исследовании. При этом 12 базовых положений выступили субшкалами опросника. Это были следующие субшкалы: 1) мотивирование, 2) требовательность, 3) дух предпринимательства, 4) самостоятельность и осмысленность работы, 5) эффективное принятие решений, 6) готовность к изменениям, 7) стремление воодушевлять и поддерживать сотрудников, 8) пристальное внимание к результатам, 9) доверие, 10) на-

целенность на успех, 11) нетерпимость к безответственности и расхлябанности, 12) командный дух.

Названия указанных субшкал и их операциональные определения были сформулированы на основе тщательного обсуждения с менеджерами компаний, поэтому они были предложены именно в той форме, которая была понятна менеджерам. Утверждения опросника оценивались по 5-балльной шкале в диапазоне от полного согласия до категорического несогласия. После проведения пилотажного исследования, в котором приняли участие 15 менеджеров и 32 сотрудника, в опроснике, первоначально имевшем 60 утверждений, были оставлены только те пункты, которые имели положительную интеркорреляцию внутри субшкал и достаточно высокую дисперсию. После обработки результатов пилотажного исследования были оставлены 36 утверждений. Каждая субшкала представлена 3 пунктами. Общая надежность опросника составила $\alpha = 0,83$; надежность субшкал варьировала от 0,8 до 0,9.

3. Для изучения глубинного уровня культуры менеджмента и исполнительской культуры, в изучении которого исследователи сталкиваются с серьезными трудностями, был использован когнитивный подход [2; 4; 8]. В рамках этого подхода, основанного на теории личностных конструктов, внешне наблюдаемая деятельность организации рассматривается как функция системы конструктов, которые члены организации используют для интерпретации, прогнозирования и регуляции своего поведения.

Исследовательская процедура состояла в следующем. В ходе интервью менеджерам предлагали назвать ключевые понятия, описывающие социальные образования и единицы, детерминирующие поведение людей в организации. В результате были отобраны следующие организационные элементы: 1. Глобализация; 2. Рынок; 3. Моя работа; 4. Мой шеф (руководитель); 5. Я; 6. Моя рабочая группа (отдел, секция); 7. Родина; 8. Мои друзья; 9. Моя компания (организация); 10. Моя семья. После этого сотрудникам предлагали

назвать какой-либо конструкт (измерение, характеристику, понятие и т. д.), который, с их точки зрения, является сходным для группы элементов или объединяет их. Как и ожидалось, наиболее часто назывались конструкты с ценностной коннотацией. Из их числа были отобраны 15 ценностей, названных с наибольшей частотностью.

Ими оказались ценности: 1. Успех; 2. Свобода; 3. Доверие; 4. Счастье; 5. Стабильность; 6. Уважение; 7. Поддержка; 8. Справедливость; 9. Любовь; 10. Богатство; 11. Власть; 12. Сотрудничество; 13. Согласие; 14. Красота; 15. Равенство. Эти ценности были использованы в качестве конструктов «репертуарной решетки», с помощью которых оценивались организационные элементы.

Перед менеджерами, участвовавшими в исследовании, была поставлена задача оценить каждый из 10 организационных элементов с помощью 15 шкал, образованных ценностными конструктами. Таким образом, появлялась возможность количественной оценки того, в какой степени конкретный элемент обладает характеристиками, обозначенными определенным конструктом. Анализ полученных данных позволил получить количественные, качественные и пространственные характеристики репрезентаций индивидуальных и групповых систем координат. С этой целью мы использовали пакет статистических программ SPSS 17.0, который позволил рассчитать корреляции между всеми парами шкальных оценок и интеркорреляции между элементами и конструктами, провести факторный анализ, построить пространство главных компонент, разместив конструкты в этом пространстве в соответствии с факторными нагрузками и т. д.

В исследовании приняло участие 462 сотрудника организации, среди которых было 153 менеджера и 309 сотрудников. Респонденты были представителями 6 компаний, расположенных в Москве и Московской области (3 компании) и в центральной России. Представительство каждой компании в общей выборке составляло около 25 менеджеров и 50 сотрудников. Для получения более искрен-

них ответов опрос проводился анонимно, поэтому дополнительная информация о респондентах отсутствует. Все компании были многопрофильными, преимущественно ориентированными на торговлю и сферу услуг.

Анализ оценок менеджерами и сотрудниками различных аспектов внешних атрибутов корпоративной культуры показал их высокую согласованность ($MD=0,024$; $t=0,234$; $p=0,819$; $r=0,776$, $p=0,005$), что позволяет говорить о сближении и даже слиянии обоих уровней корпоративной культуры в этом компоненте.

Тем не менее как по отдельным организациям, так и по отдельным параметрам внешней культуры разброс был достаточно велик. Это говорит о том, что единство корпоративной культуры даже во внешних проявлениях имеет значительные вариации и требует внимания менеджмента.

Анализ оценок менеджерами и сотрудниками декларируемых ценностей корпоративной культуры продемонстрировал статистически значимые различия между средними значениями двух выборок ($MD=0,348$; $t=3,680$; $p=0,003$).

Обобщенные результаты по выборкам менеджеров и сотрудников наглядно демонстрируют различия между указанными выборками по подавляющему большинству шкал. Максимальные различия были характерны для шкал: 7. «Стремление воодушевлять и поддерживать сотрудников»; 4. «Самостоятельность и осмысленность работы» и 9. «Доверие». Минимальными различия были для шкал: 5. «Эффективное принятие решений» и 1. «Мотивирование».

Проведенный корреляционный анализ показал, что корреляция в целом близка к нулю ($r=0,008$; $p=0,923$). Более того, 5 субшкал: 2, 5, 6, 11 и 12 имели между собой отрицательную корреляцию. Шкала 10. «Нацеленность на успех» имела высокую положительную корреляцию у менеджеров и сотрудников ($r=0,272$; $p=0,001$), а шкалы 7. «Стремление воодушевлять и поддерживать сотрудников» и 8. «Пристальное внимание к результатам» демонстрировали тенденцию к достоверной положительной корреляции ($p\sim 0,05$).

В целом анализ результатов по 12 субшкалам для выборок менеджеров и сотрудников наглядно демонстрирует, что менеджмент дает более высокие оценки различным аспектам корпоративной культуры, чем сотрудники.

Проведенный факторный анализ по корреляционной матрице с помощью метода главных компонент с Varimax-вращением отдельно для выборок менеджеров и сотрудников позволил сжать массив полученных данных, и на новых основаниях построить доказательство влияния выделенных факторов.

Для выборки менеджеров была получена 3-факторная структура, выделенные факторы описывают 34,6 % общей дисперсии. Содержательный анализ максимальных нагрузок по доминирующим факторам позволил сделать заключение, что основными координатами факторного пространства оказались два измерения, традиционно выделяемые в исследованиях лидерства [9; 12]. Это фактор I «Ориентация на людей» и фактор II «Ориентация на результат». Максимальные вклады в эти факторы внесли пункты опросника, связанные с соответствующими ориентациями.

Для выборки сотрудников исследованных организаций также была получена 3-х факторная структура, которая описывала 52,3 % общей дисперсии. Содержательный анализ максимальных нагрузок по доминирующим факторам позволил сделать заключение, что основными координатами факторного пространства здесь оказались фактор I «Ценности» и фактор II, названный фактором «Организационного отчуждения». Максимальный вклад в фактор I «Ценности» внесли пункты опросника, отражающие такие ценности, как справедливость, честность, добросовестность и т. д. Максимальный вклад в фактор II «Организационное отчуждение» внесли утверждения, связанные с чрезмерной бюрократизацией, формализмом, противодействием изменениям и невозможностью решать имеющиеся проблемы.

Анализ корреляционных матриц конструкторов (ценностей) и организационных элементов, полученных на выборках ме-

менеджеров и сотрудников, представляет значительный интерес для психологического анализа уровней различий в компоненте глубинной культуры, так как позволяет выявлять внутренние связи между психическим отражением организационных феноменов и ценностными суждениями.

Более подробно этот вопрос раскрыт в нашей работе по исследованию глубинных оснований корпоративной культуры [2]. В целом результаты показывают значительную количественную и структурно-содержательную разницу в ценностных репрезентациях менеджеров и сотрудников. При этом различия группами в степени взаимосвязанности элементов проявляются не только в интенсивности взаимосвязей между элементами, но и в профиле доминирующих взаимосвязей.

Оценка эффективности компаний, которые приняли участие в исследовании, определялась по годовому объему продаж, деленному на среднюю численность персонала. Анализ показал, что степень рассогласования между двумя уровнями корпоративной культуры и эффективность взаимосвязаны друг с другом: обнаружена умеренная положительная корреляция, которая, однако, далека от статистической значимости ($r = 0,371$; $p = 0,468$). По-видимому, выборка из 6 компаний слишком мала, чтобы сделать заключение об общих закономерностях взаимодействия между выделенными уровнями корпоративной культуры, и потребуются дополнительные исследования в этом направлении.

Выводы

Конфронтационная парадигма, в рамках которой первоначально формировалась организационная психология как наука, до сих пор оказывает влияние на проблематику и методологию: выбор предмета и методов исследования, актуальность и важность научных проблем, приемлемые формы их объяснения и т. д. Главным ограничением конфронтационной парадигмы на организационном уровне является отрицание противоречивой природы организации. Организация никогда не

может быть абсолютно однородным образованием, а её общая целенаправленность всегда носит относительный характер. Акцент на противоречиях как основном источнике развития применительно к проблемам организационной психологии открывает огромные перспективы для их решения. Примером такого подхода служит представленное исследование корпоративной культуры. В предложенной модели корпоративной культуры представлены три компонента и два базовых уровня. В качестве компонентов выступают внешние проявления культуры, декларируемые ценности и интериоризированные ценностные ориентации. В качестве базовых уровней выступают субкультура менеджмента и субкультура сотрудников. Согласно предложенному подходу, культура любой организации имеет противоречивый характер. При этом базовыми выступают межуровневые противоречия. Каждый из уровней может иметь свою собственную специфику во всех трех компонентах. Общая тенденция развития корпоративной культуры направлена на сближение и даже объединение уровней во всех компонентах.

Результаты показали, что по большинству компонентов культуры между менеджментом и сотрудниками имеются статистически значимые различия. С помощью факторного анализа нам удалось выявить базовые измерения, характерные для указанных уровней. Эти уровни имеют четко выраженные содержательные и структурные различия. Гипотеза о наличии взаимосвязи между «разрывом» внутри уровней корпоративной культуры и эффективностью получила только частичное подтверждение и требует дальнейшей экспериментальной проверки.

Многокомпонентная концепция может выступать основанием для новой классификации типов корпоративной культуры, которые одновременно выступают этапами её формирования. На этапе I все компоненты корпоративной культуры разъединены, фактически в рамках формальной организационной структуры сосуществуют две самостоятельные культуры, отграниченные

друг от друга культурным «разрывом» во всех компонентах. На этапе II происходит объединение на уровне внешних атрибутов культуры, при этом внешнее однообразие, как правило, лишь маскирует внутриорганизационное культурное противостояние. На этапе III, помимо синтеза внешних проявлений культуры, происходит сближение позиций на уровне декларируемых целей и ценностей. На этапе IV происходит не только частичное и часто одностороннее понимание общих целей и заявленных ценностей, но и их принятие на когнитивном уровне. И, наконец, на этапе V формируется близость базовых глубинных ценностей и убеждений. По-видимому, это высший уровень развития корпоративной культуры, которого сегодня может достичь организация. Полное совпадение базовых убеждений, вероятно, не может быть достигнуто полностью из-за указанных выше принципов построения современной организации, а также гипериндивидуализации сознания современного человека.

Мы предполагаем, что двухуровневая модель культуры, присущая организации в начале XX в., будет сохраняться в настоящее время. При этом динамика взаимодействия уровней, т. е. сближение, слияние или, наоборот, расхождение компонентов культуры, будет достаточно высокой. Без непрерывной, целенаправленной работы менеджмента она имеет тенденцию сползания на более низкий уровень. Большинство организаций, на наш взгляд, в настоящее время находятся на третьем уровне развития корпоративной культуры. Эмпирическое доказательство гипотезы, в соответствии с предложенной моделью, требует целой серии исследований, которую мы уже начали реализовывать. Результаты одного из таких исследований представлены в настоящей статье.

Предложенное исследование наглядно показывает, что отказ от традиционного подхо-

да, основанного на ложном представлении о психологической гомогенности организации, и формирование новой парадигмы, акцентирующей непреходящую внутреннюю противоречивость организационных образований, открывает новые возможности для исследования и решения сложнейших задач, стоящих перед современными организациями.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Беннис У., Нанус Б. Лидеры. – СПб., 1995. – 324 с.
2. Занковский А.Н. Анализ базовых «координат» организационных культур: когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психологический журнал, 1996. – № 3. – с. 46-57.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. – М., 2009. – 648 с.
4. Петренко В.Ф. Введение в экспериментальную семантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании. – М., 1983. – 176 с.
5. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб., 2001. – 284 с.
6. Шайн Э. Организационная культура и лидерство. – М., 2000. – 194 с.
7. Файоль А. Общее и промышленное управление. – М., 1924. – 84 с.
8. Франсела Ф., Баннистер Б. Новый метод исследования личности. – М., 1987. – 186 с.
9. Blake R.R. & Mouton J.S. The Managerial Grid. – Houston: Gulf., 1964. – 324 p.
10. Cameron K.S., & Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture. – Reading: Addison-Wesley, 1999. – 218 p.
11. Harris P.P. & Moran R.T. Managing Cultural Differences. – Gulf Publishing Company, 1991. – 246 p.
12. Мисуми Дзюдзи. Ридасиппу кодо-но кагаку / Поведенческая наука лидерства (на японском языке). – Токио: Юхикаку, 1984. – 312 p.
13. Roethlisberger F.J., & Dickson W.J. Management and the Worker. – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1939. – 464 p.

УДК 323.284–057.875(470.64)

Клейберг Ю.А.,* Назаров О.В.,* Логинова В.В.
Шогенов М.З.*****

**Московский государственный областной университет*

***Калужский филиал МГТУ им. Н.Э. Баумана*

****Кабардино-Балкарский государственный университет*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ЭКСТРЕМИСТА

***Yu. Kleyberg*, O. Nazarov*, V. Loginova**
M. Shogenov******

**Moscow State Regional University*

***Kaluga branch of Moscow State Technical University,
named after N.Bauman*

****Kabardino-Balkarian State University*

THE EXPERIMENTAL OF OWN SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL RESEARCH THE PERSON EXTREMIST

Аннотация. Статья посвящена исследованию актуальных для современного общества вопросов, связанных с проявлениями экстремизма и нетерпимости в молодежной среде. Автор ставит перед собой цель рассмотреть опыт социально-психологического исследования особенностей личностных характеристик экстремиста. Представлены результаты собственных исследований в среде студенческой молодежи Кабардино-Балкарской республики. В заключение автор делает вывод об адекватности и эффективности использованной исследовательской методики и рекомендует ее для дальнейших исследований.

Ключевые слова: молодежь, молодежная среда, личностные характеристики, экстремизм, нетерпимость, терроризм.

Abstract. This article covers the actual for modern society questions of extremism and intolerance among youngsters. The authors had a goal of examining some experience of a socio-psychological research made to study an extremist's personality characteristics. The authors present the results of their own research made among the Kabardino-Balkarian Republic students' environment. In conclusion the authors aphorize on the adequacy and efficiency of the used research technique, and recommend it for further research.

Key words: the youth, youth environment, personality characteristics, extremism, intolerance, terrorism.

Экстремизм и терроризм стали уже неотъемлемыми чертами современной цивилизации, и молодежь сегодня активно питает эти опасные явления общественной жизни. Как отмечает И.М. Ильинский [4], особая гражданская ответственность исследований проблем молодежи состоит в том, чтобы предотвратить рост неуверенности и тревоги молодежи за собственное будущее, стремление преодолеть которое вызывает мощную стихийную или организованную социальную агрессию.

Необходимость социально-психологического анализа проблемы противодействия экстремизму в молодежной среде обусловлена опасной тенденцией нарастания терроризма в современном мире и превращением в одну из глобальных проблем современности. Как известно,

террористами не рождаются, ими становятся при наличии соответствующих объективных условий и субъективных факторов. Особенно питательной средой для пополнения террористических рядов выступает молодежь, склонная к агрессивно-экстремистским действиям. Помимо указанной склонности, молодое поколение изначально, по своей природе, возрасту и положению в обществе обладает теми специфическими чертами мышления и поведения, которые при определенных условиях и целенаправленной деятельности могут также привести в ряды экстремистов. Такими особенностями выступают максимализм и нигилизм, радикализм и нетерпимость, непримиримость, склонность к неформальным объединениям, мировоззренческая неустойчивость и проблемы самоидентичности.

Следует отметить, что в последние годы в России уделяется серьезное внимание исследованию проблем молодежи как общественной группы, ее места и роли в социальной структуре общества (С.Н. Иконникова, В.Т. Лисовский), процесса становления личности у молодежи и проблем ее социализации (И.С. Кон, Ж.Т. Тощенко), влияния социальных условий и различий на выбор профессии и социальное продвижение молодежи (М.Х. Титма, В.Н. Шубкин), системы ценностных ориентаций и особенностей отношения молодежи к труду, семье, культуре и досугу (Н.М. Блинов, В.М. Боряз, В.Г. Морякович), а также общих проблем молодежи и молодежной политики государства (И.М. Ильинский, Б.С. Павлова, В.И. Чупров).

Наряду с указанными, ряд авторов рассматривают проблемы девиантного поведения молодежи, в частности экстремистские проявления в молодежной среде, отмечая, что активизация молодежного экстремизма в России детерминирована, с одной стороны, объективными социальными условиями периода реформ, а с другой – субъективными факторами, состоянием сознания и поведения самой молодежи в сложных и противоречивых социальных условиях.

Отдельные исследователи указывают на появление в ценностной структуре молоде-

жи угрожающих личности агрессивно экстремистских элементов. Свое социальное самочувствие большинство молодых людей определяют как разочарование, пессимизм, неуверенность, растерянность, агрессивность и т. п. [3; 4; 5].

Отдавая должное существующим теоретическим исследованиям указанной проблемы, следует в то же время отметить, что на сегодняшний день актуальна потребность социально-психологического обобщения и приведения к единому пониманию многих разрозненных разработок и выводов в этой области научного знания, обобщенного осмысления сущности, социальной природы и детерминации проявлений экстремизма в молодежной среде [1].

Слово «экстремизм» происходит от латинского «экстремус», что означает «крайний». В самом широком смысле экстремизм принято определять как приверженность к крайним взглядам и мерам [2].

В каком-то смысле, как своеобразное состояние сознания, мироощущение человека или общности, экстремизм в той или иной форме присутствует в каждом из нас. Он сопровождает всю жизнь нашего общества, и в определенной мере история человечества и его будущее без него немыслимы [6]. Сущностную природу экстремизма составляют социальный нигилизм и радикализм, нравственный релятивизм, склонность к насилию и неумеренность выбора средств достижения цели, особенно в пограничных, экстремальных и конфликтных ситуациях.

Экстремизм в молодежной среде представляет собой индивидуальное и социально-групповое проявление крайних, неумеренных в нравственном и правовом отношениях средств и способов жизнедеятельности части молодежи как особой социальной группы и специфической возрастной категории населения.

Специфика проявления социального экстремизма в молодежной среде обусловлена, прежде всего, особенностями самой молодежи – незавершенностью процессов экономической, политической и духовной социализа-

ции, мировоззренческой неустойчивостью, недостаточной социально-психологической зрелостью, поверхностным восприятием противоречивости социального бытия, безоглядным стремлением к решительному обновлению форм и способов жизнедеятельности, склонностью к проявлению различных форм максимализма и социального протеста и неумеренностью в выборе средств и способов достижения жизненных целей.

Возникновение социального экстремизма в молодежной среде детерминировано взаимодействием негативных факторов социальной среды – экономическим неравенством и несправедливостью распределения собственности, высокой социальной напряженностью и конфликтностью общественных отношений, падением престижа политической власти, неуправляемостью процесса социализации, размыванием системы приоритетных духовных ценностей, ослаблением регулирующей роли государства и нарастанием криминагенности в обществе.

Названные факторы выступают объективными условиями, которые являются благоприятной средой для проявления в сознании и поведении молодых людей негативных факторов субъективного порядка – завышенных социальных ожиданий, склонности к максимализму, радикализму, нигилизму, насилию, деструктивности, крайним средствам и способам достижения целей.

Исследования личности экстремиста в большинстве случаев характеризуют его как дезадаптированного в существующей социальной реальности маргинала, испытывающего беспокойство перед будущим, агрессивно настроенного, тяготеющего к силовым способам решения жизненных проблем, пренебрегающего правовыми нормами. Выявленные особенности позволяют обозначить так называемый «комплекс силовика», представляющий собой некий ряд взаимодополняющих и органически увязанных между собой правил и установок поведения, наиболее часто встречающихся у экстремистски ориентированной личности и легко обнаруживаемых эмпирически.

Наличие подобных установок, некоторые из которых характеризуют естественные особенности развития молодой психики, можно наблюдать у значительной массы молодых людей. Однако отличие экстремиста в том, что у него эти установки проявляются в целостном единстве и формируют устойчивую экстремистскую направленность.

В общем виде можно выделить следующие составляющие «комплекса силовика»:

- нетерпение, стремление достигать целей кратчайшим путем;
- отрицание компромисса, использование силовых методов давления;
- согласие с принципом «цель оправдывает средства»;
- отрицание равенства человеческих прав и возможностей;
- склонность к агрессии, способность применить насилие ради собственных интересов;
- низкая значимость человеческой жизни как своей, так и окружающих.

Ведущий блок принципов, из которых складывается комплекс, это предпочтение кратчайшего пути к цели, игнорирование прав человека и признание принципа «цель оправдывает средства» как идеологического и нравственного оправдания силового действия.

Указанные положения легли в основу разработанного и проведенного нами исследования на тему «Проблемы и пути профилактики национальной и религиозной нетерпимости в молодежной среде» по программе РГНФ «Развитие научного потенциала высшей школы 2006–2008 годы». Одной из целей исследования было эмпирическое выявление личностных установок экстремистского поведения в молодежной среде, анализ *мотивов, содержания и направленности* проявлений нетерпимости, а также оценка возможности примененной методики для дальнейшего мониторинга этого явления.

Опрос проводился с апреля по май 2006 г. в трех вузах Кабардино-Балкарии: КБГУ им. Х.М. Бербекова, Северокавказском институте искусств, Кабардино-Балкарской сельско-

хозяйственной академии методом анкетирования выборки из студенческой молодежи объемом в 600 человек.

В проведенном нами исследовании указанный комплекс личностных установок выявлялся с помощью следующих взаимосвязанных блоков-вопросов опросника:

– Приходилось ли Вам в какой-либо форме нарушать закон в последнее время?

– Испытываете ли Вы острое, нетерпимое раздражение по отношению к окружающим?

– Перед Вами несколько пар противоположных утверждений. Отметьте, пожалуйста, в каждой из них те, с которыми Вы согласны?

– С кем Вам было бы неприятно жить по соседству или работать в одном коллективе?

– Испытываете ли Вы тягу к экстремальным, возбуждающим настроение и азарт ситуациям?

– Как Вы считаете, кто виноват в ваших сегодняшних трудностях и проблемах?

– Какие из следующих поступков в защиту своих интересов Вы могли бы совершить?

Корреляция указанных блоков должна была указать на наличие комплекса экстремистских установок в среде опрошенной студенческой молодежи.

На вопрос о том, приходилось ли молодым людям в какой-либо форме нарушать закон в последнее время, почти 66 % опрошенных ответили отрицательно. Этот факт подтверждается выбором из пары противоположных утверждений варианта ответа «Законы не совершенны, но они основа порядка государства и все граждане, включая меня, должны его соблюдать независимо от обстоятельств» 74,8 % опрошенных.

Лояльное отношение молодых людей к законам подтверждает также то, что 68,7 % уверено в необходимости «много и честно работать для того, чтобы достойно жить».

Полученные данные относительно нормативной значимости закона для молодых людей указывают на то, что общий уровень законопослушания в молодежной среде достаточно высок и не допускает ярко выраженных, экстремистских отклонений.

Уровень неконформизма, традиционно характерный для молодого поколения, находится в ограниченных законом пределах, а это коррелирует с тем, что 60,0 % опрошенных показали достаточно высокий уровень лояльности к нынешней властям, считая, что «республиканские власти будут проводить необходимые и действительно полезные для людей реформы». Вместе с тем следует заметить, что примерно равное количество молодых людей обвиняют в своих сегодняшних трудностях «как власть, так и себя самого» – 39,7 % и 42,3 % соответственно, то есть кредит доверия к власти у молодых людей довольно высок, а молодежь относится к себе весьма самокритично.

Экстремистские тенденции, характеризующие систему ценностно-нормативных установок и идентичность личности, находят свое отражение в поведенческих актах, направленных на различные объекты нетерпимости. На вопрос о том, испытывают ли опрошенные острое, нетерпимое раздражение по отношению к окружающим, 37,6 % молодых людей ответили, что «никогда не испытывают нетерпимого раздражения по отношению к окружающим», 35,6 % опрошенных испытывают раздражение «иногда» и 21,4 % – не имеют собственного мнения.

Можно сделать вывод о том, что нетерпимость в молодежной среде как социально-психологическое состояние не выражено, носит ситуативный характер и не имеет осознанной и распространенной направленности, позволявшей бы говорить о наличии явных экстремистских проявлений у опрошенных. Это подтверждает тот факт, что 54,7 % молодых людей затруднились ответить на вопрос о том, с кем бы им было неприятно работать или жить по соседству.

Более того, исходя из данных, видно, что среди опрошенных крайне незначительная доля проявлений классовой, национальной и конфессиональной нетерпимости. 23,8 % опрошенных указали, что проявляют нетерпимость в различных индивидуально значимых ситуациях и это не носит регулярного характера.

Важно отметить высокий уровень инициативности среди молодежи и стремления к новому в работе и жизни – 85,8 %. При этом 81,2 % молодых людей выступают не за революционные перемены, а постепенные и планомерные преобразования. С этим коррелирует тот факт, что 69,8 % опрошенных ответили, что «испытывают тягу к экстремальным, возбуждающим ситуациям» лишь иногда. Это дает основание утверждать, что общий уровень аффективности и возбуждения в молодежной среде не высок, преимущественно ситуативен и не имеет выраженного объекта.

58,5 % молодых людей имеют выраженные индивидуалистские установки и считают, что «выделяться среди других и быть яркой индивидуальностью лучше, чем жить, как все», что указывает на наличие личной инициативы.

57,3 % уверены в том, что «жить необходимо правильно, стараясь не оступиться, потому что после смерти за все придется отвечать». Подобная установка, исходя из общего анализа ценностно-нормативных установок молодежи, скорее всего, на наш взгляд, носит характер суеверия, нежели осознанной религиозной позиции. Кроме того, этому способствует характерная для молодого сознания несформированность собственного мировоззрения и целостности окружающего мира.

Подтверждается высокая значимость национальных традиций – 84,5 % молодых людей считают их главным достоянием народа, в соответствии с которыми должен жить каждый его представитель. Этот факт указывает на сохраняющуюся высокую эффективность семьи и традиционных национальных ценностей в процессе социализации молодежи.

70,1 % опрошенных молодых людей ответили, что принцип «цель оправдывает средства» в целом соответствует убеждениям. Этот факт мог бы считаться настораживающим при условии высокого уровня аффективности в молодежной среде, ярко выраженной направленной нетерпимости и недоверия к органам власти. Однако общие результаты исследования позволяют говорить о том, что такая

позиция в целом не выходит за рамки «нормального молодежного максимализма» и соответствует выявленному факту популяризации индивидуалистических ценностей успеха.

Об этом свидетельствуют также результаты ответов на вопрос о том, какие из поступков в защиту своих интересов могли бы совершить молодые люди. Почти 40 % ответили, что «не решатся на опасные для собственной жизни и семьи противозаконные поступки»; 26,4 % – затруднились ответить. Остальные ответы распределились следующим образом: «Участвовать в неразрешенном митинге, забастовке, акции протеста» – 16,3 %, «Участвовать в агитационной работе» – 14,7 %, «Участвовать в силовом конфликте» – 12,1 %, «Пожертвовать жизнью во имя общих интересов» – 8,6 %, «Другой ответ» – 4,2 %.

Как видно, при всей целеустремленности и инициативности молодых людей значительная их часть не решится на явные противозаконные и опасные действия, а каждый четвертый из опрошенных не имеет четкой позиции на этот счет. Большая часть возможных проявлений защиты интересов опрошенных соответствует формам, не противоречащим закону – агитация, митинг, акция протеста и т. д.

Итак, анализ эмпирически выявленных особенностей личностных и поведенческих установок опрошенных молодых людей в соответствии с критериями выявления экстремистских установок личности позволил дать следующую обобщенную социально-психологическую характеристику опрошенной студенческой молодежи.

– Опрошенная категория молодых людей имеет достаточно высокий общий уровень законопослушания в молодежной среде и не допускает ярко выраженных экстремистских отклонений. Уровень нонконформизма, традиционно характерный для молодого поколения, находится в ограниченных законом пределах.

– Отмечается внутренняя ориентация локуса контроля, опрошенные молодые люди относятся к себе весьма самокритично, обвиняя в своих сегодняшних трудностях как

власть, так и себя самого. Выраженных объектов нетерпимости, по отношению к которым испытывалось бы острое *нетерпимое раздражение*, характеризующее экстремистские тенденции, не наблюдается. Этот факт позволил нам сделать вывод о том, что нетерпимость в молодежной среде как социально-психологическое состояние не выражено, носит ситуативный характер и не имеет осознанной и распространенной направленности, позволявшей бы говорить о наличии явных экстремистских проявлений у опрошенных.

– Отмечается высокий уровень инициативности среди молодежи и стремления к новому в работе и жизни. При этом большая часть молодых людей выступает не за революционные перемены, а постепенные и планомерные преобразования. Наблюдаются также выраженные индивидуалистские установки, стремление выделяться среди других и быть яркой индивидуальностью.

Проведенное исследование, показало эффективность примененной методики эмпирического выявления социально-психологического комплекса поведенческих установок, характеризующих личность экстремиста. Анализ исследовательских материалов и результаты экспертной оценки использованного инструментария позволили нам определить перспективу дальнейшей работы, которая обусловлена необходимостью

осуществления сравнительного анализа эмпирических данных расширенной выборки различных категорий молодежи (сельская, городская, безработная, работающая и т. д.). Предлагаемая методика представляет собой более масштабное исследование по объекту и предмету научного анализа, а также по сложности используемого инструментария.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Афанасьева Р.М. Социокультурные условия противодействия экстремизму в молодежной среде (социально-философский анализ): Автореф. дисс. ...канд. философ. наук. – М., 2007. – 22 с.
2. Болдонов А., Башинова Т., Тармаханов Е. Краткий словарь-гlossарий по политологии. – 2005. – 96 с.
3. Евенко С.Л. Социально-психологическая концепция отклоняющегося поведения: основные детерминации и психологические механизмы [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Вестник Московского государственного областного университета» [Сайт]. – М.: МГОУ, 2010 – № 2. – С. 71–77. – URL: http://www.evestnik-mgou.ru/vipuski/2010_2/stati/psychologiya/evenko.html (дата обращения 10.02.2012).
4. Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М., 2001. – 696 с.
5. Психология девиантного поведения: Учебное пособие для вузов. – М., 2001. – 160 с.
6. Феномен экстремизма /А.А. Козлов, В.Н. Томалинцев, Р.А. Зобов, Л.И. Сугакова; под ред. А.А. Козлов. – СПб., 2000. – 85 с.

УДК 159.922:316.37

Конюхов Н.И., Селезнев В.Н., Сысоев В.В.
Московский государственный областной университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ

N. Konukhov, V. Seleznev, V. Sysoev
Moscow State Regional University

PROFESSIONAL ORIENTATION PERSON: THEORETICAL APPROACHES TO THE STUDY

Аннотация. В статье на основании 200 научных источников проведен обширный теоретический анализ понятия «профессиональная направленность личности». Соотнесены понятия «ведущая тенденция личности» и «профессиональная направленность» в отечественной и зарубежной психологии. Особое место уделено военно-профессиологическому подходу. Даны характеристики военно-профессиональной направленности. На примере профессиональной направленности летчика представлены этапы изучения данного понятия в исследованиях военной психологии.

Ключевые слова: направленность личности, профессиональная направленность, профессиональная деятельность, ведущая тенденция личности, развитие профессиональной направленности.

Abstract. This article presents an extensive theoretical analysis of the concept of an individual's professional orientation based on 200 scientific sources. The authors correlate the domestic and foreign psychology's interpretations of the concepts "personality" and "professional orientation". Particular attention is paid to the professional military approach. The article mentions some characteristics of professional military orientation. The stages of this concept study in course of military psychology are presented in terms of the example of professional pilots' preparation.

Key words: personality orientation, professional orientation, professional activity, leading personality inclination, the development of professional orientation.

Проблема профессиональной направленности личности (ПНЛ) носит отчетливо практический характер, в теоретическом плане имеет несколько оснований, реализующихся в общепсихологическом, профессиологическом, социально-психологическом и военно-профессиологическом подходах. Нами был проведен контент-анализ около 200 научных источников, посвященных исследованию профессиональной направленности личности. Контент-анализ позволяет выявить, по крайней мере, три сферы научных знаний, где проводились исследования: педагогика (55 % от всех исследований), психология (21 %), военная психология (15 %), социология (9 %).

Профессиологический подход выявляет специфику направленности в сфере профессиональной деятельности. Направленность на профессиональную деятельность появляется на определенном этапе развития личности (в юности) и становится в этот период жизни центральным личностным новообразованием, которое формируется в результате многомерного социально-нравственного, профессионального, личностного самоопределения и в процессе осуществления трудовой или учебной, профессиональной деятельности.

В зависимости от преобладания тех или иных внутренних побуждений различают три вида направленности:

- 1) общественную (обнаруживается доминирующее стремление действовать в интересах других людей, коллектива, общества);
- 2) личную (проявляется в доминирующих стремлениях действовать ради собственного престижа, благополучия, самоутверждения и т. д.);

© Конюхов Н.И., Селезнев В.Н., Сысоев В.В., 2012.

3) деловую (проявляется стремление личности к разнообразным делам, включая и профессиональную деятельность).

На наш взгляд, указанные виды направленности не выступают в чистом виде, поэтому мы особенно выделяем профессиональную направленность, которая синтезирует деловые, личные и общественные отношения и является составной частью общей направленности личности.

Общая направленность характеризует сферу всех потребностей и интересов человека, систему его отношений к действительности, к другим людям, к себе самому, а профессиональная направленность для каждой личности представляет совершенно особую, специфическую направленность, обусловленную индивидуальностью личности, характеризующую сферу таких потребностей и интересов личности, которые, как правило, связаны с поведением человека при выборе профессии, с будущей профессиональной деятельностью.

Исходя из деятельностного подхода, С.С. Мартынова утверждает, что профессиональная направленность развивается в процессе жизнедеятельности личности под влиянием различных факторов объективного и субъективного плана. По ее мнению, основные качества профессиональной направленности определяются мотивами поведения, занимающими доминирующее положение в мотивационной сфере личности при выборе профессии [8]. Только человеку присуще свойство быть субъектом общественно-трудовой деятельности, частной формой проявления которой является профессиональная направленность, выступающая одной из сторон общей направленности личности. В.А. Ядов устанавливает иерархию различных форм деятельности, критериями которой выступает раскрытие активности личности в соответствии и с увеличением роста ее потребностей [10]. Такой подход позволяет регулировать профессиональную деятельность, выяснять этапы развития социальных установок личности. Обычно в структуре социальной установки личности выделяют сле-

дующие компоненты: практический (поведенческий), аффективный (эмоциональный), когнитивный (оценочный, познавательный).

Профессиональную направленность в связи с этим можно рассматривать в виде трехкомпонентной структуры. *Практический* (поведенческий) компонент профессиональной направленности связан с особенностями ее проявления в профессиональной деятельности. Эти проявления выражены в эмоциональном отношении к своей профессии, поэтому *эмоциональный* компонент в структуре направленности личности влияет на результативность профессиональной деятельности. *Когнитивный* (оценочный, познавательный) компонент профессиональной направленности связан с осознанием личностью собственных профессиональных целей и содержанием деятельности. Соотношения указанных компонентов на высших уровнях диспозиции могут быть различными. Н.В. Кузьмина на основе метода экспертных оценок и метода самооценки выделила качественные характеристики компонентов профессиональной направленности.

Содержание практического компонента направленности раскрыто ею по следующим характеристикам:

- *определенность* – характеризует уровень сформулированности интересов, склонностей личности к определенной профессиональной деятельности;

- *валентность* – раскрывает степень связи профессиональной направленности с другими видами направленности личности специалиста;

- *специфичность* – позволяет установить степень взаимосвязи профессиональной направленности специалиста с психологической структурой его деятельности (профессиональной);

- *центральность* – выражает степень взаимосвязи профессиональной направленности и рефлексивными особенностями специалиста.

В содержании эмоционально-когнитивного компонента направленности Н.В. Кузьмина раскрывает такие характеристики:

- удовлетворенность, позволяющую измерить силу эмоционального отношения специалиста к своей профессиональной деятельности;

- целеустремленность, раскрывающую осознаваемые специалистом профессиональные цели своей деятельности;

- сопротивляемость, представляющую субъективно осознаваемые специалистом профессиональные трудности, которые он преодолевает в своей деятельности;

- избирательность, позволяющую установить характер мотивов, оказавших влияние на выбор специалистом своей профессии;

- осознанность, раскрывающую степень осознанности специалистом своего отношения к профессиональной деятельности;

- устойчивость, позволяющую установить степень соответствия личных профессиональных планов специалиста с содержанием его профессиональной деятельности [6].

В настоящее время в понимании «профессиональная направленность» можно условно, учитывая мнение ученых, проследить такие преобладающие точки зрения.

1) Профессиональная направленность – это интегральное образование. Н.В. Кузьмина считает понятие «профессиональная направленность» связанным с интересами и склонностью к профессии, а также свойством, интегрирующим цели, побудительные мотивы и эмоциональное отношение к деятельности [6]. Точку зрения Н.В. Кузьминой по формированию профессиональной направленности разделяют Г.А. Гектина, Н.В. Пустовалова, Г.А. Томилова и другие [3]. Мы присоединяемся к этой точке зрения.

2) Признавая интегральность профессиональной направленности, ученые видят в ней жесткую ориентацию на профессию (Г.А. Журавлева, Е.А. Голомшток, В.И. Ковалев, В.А. Слостенин).

3) Профессиональная направленность рассматривается как стремление личности к овладению профессией (М.Ф. Гейжан, З.Ф. Есарева и А.Т. Колденкова).

Исходя из приведенного анализа понятия «профессиональная направленность», можно

отметить в ней следующие важные моменты. Во-первых, она выступает как интегральное образование, основу которого составляют иерархия мотивов, целей, потребностей и установок личности. Во-вторых, ее признаки (праксический, эмоциональный и когнитивный) поддаются качественному измерению. В-третьих, она связана с четко выраженной ориентацией на профессию. В-четвертых, она содействует раскрытию потенциальных возможностей личности в овладении профессиональной деятельностью. В-пятых, сформированная профессиональная направленность во многом определяет не только успешность деятельности в избранной специальности, но и оказывает влияние на статус и всю жизненную позицию личности.

Профессиональная направленность является частным проявлением общей направленности личности. В структуру профессиональной направленности входят: когнитивный (связанный с осознанием цели деятельности), эмоциональный (отражающий чувственное отношение к объекту деятельности) и действенный (связанный с ощущением профессиональной умелости, с готовностью к самостоятельной работе) компоненты.

Формирование профессиональной направленности рассматривается в качестве значимого направления развития человека как субъекта труда (Е.А. Климов). Профессиональная направленность включает в себя развитие интереса к целям, смыслам, средствам труда, к его объектам и результатам, развитие потребности в продуктивной общественно полезной деятельности, формирование соответствующих убеждений. Формирование профессиональной направленности личности детерминирует создание условий для усвоения условий, знаний и навыков, необходимых для профессионализации. Устойчивость направленности в значительной мере связана с формированием личностных качеств, создающих возможность успешного выполнения деятельности [5].

Профессиональная направленность является результатом профессионального са-

моопределения личности, итогом которого может стать положительное, неопределенное или негативное отношение к профессии. Профессиональная направленность характеризуется следующими параметрами: мотивы выбора профессии и удовлетворенность этим выбором; наличие устойчивого интереса к профессии; самооценка своего соответствия требованиям профессии; реалистичность представлений о профессии; отношение личности к своей профессии и своим возможностям и др.

Военно-профессиологический подход к определению военно-профессиональной направленности реализован в военной психологии М.И. Дьяченко. Автор дает общую характеристику направленности личности и мотивов деятельности советских воинов, показывает особенности мотивации их действий и поступков в условиях боя, а также раскрывает основные пути и условия развития направленности личности и мотивов деятельности воинов. Под направленностью личности М.И. Дьяченко понимает личную целеустремленность человека, определяющую линию его поведения в жизни, в деятельности, в отношениях с другими людьми.

Направленность личности и мотивы деятельности М.И. Дьяченко рассматривает в неразрывном единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. «От направленности зависит, – пишет он, – какие мотивы в том или ином случае становятся преобладающими, и наоборот, на основе мотивов, возникающих в ходе жизни и деятельности, складывается направленность и другие стороны личности. Поэтому изучить особенности и динамику мотивов личности – это значит понять ее направленность и характер» [4].

Плодотворными являются также положения автора о том, что направленность личности и мотивы деятельности имеют не биологическую, а социальную природу, что направленность личности и положительные мотивы деятельности не только цель воспитания, но и предпосылки его успеха. Если деятельность побуждается узколичными, эгоистическими мотивами, то она оказывает зна-

чительно менее воспитательное воздействие, чем деятельность, совершаемая под влиянием общественно ценных мотивов: чувства долга, коллективизма и др.

К направленности личности и мотивам деятельности советских воинов М.И. Дьяченко и Н.Ф. Феденко относят потребности, интересы, склонности, идеалы и мировоззрение и дают им подробную характеристику. Здесь следовало бы добавить и такие компоненты направленности, как цели, установки, стремления и др. Н.Ф. Феденко, считая, что для практической работы с подчиненными важно выйти за рамки статической схемы направленности личности, имеющей большую теоретическую значимость, и найти схему динамическую, которая могла бы использоваться практически, предпринимает успешную попытку познать направленность не только через анализ ее отдельных составных элементов, но и в их связи, зависимости, а главное, в их влиянии на действия, поступки и поведение воина. Такая схема может использоваться при изучении людей, в оценке их поступков, определении перспектив воспитательной работы, правильном подборе методов и средств этой работы. По его мнению, направленность личности не сводится к механической сумме внутренних побудителей, а выступает в единстве с объективными условиями и осознаваемыми воином целями деятельности. «Система целей, стоящих перед человеком, целей, которые он преследует своими действиями ...выражает его направленность» [9]. Целеустремленность, отдельные цели у воинов возникают не случайно, не беспричинно. Мотивы побуждают воина к постановке определенных целей, через достижение которых удовлетворяются его потребности. И если хорошо знать мотивы и личную целеустремленность подчиненного, направленность личности в целом, то можно точно предвидеть его возможные поступки в тех или иных условиях, его жизненную линию в целом. А это в руководстве подчиненными и в их воспитании имеет первостепенное значение.

Свои взгляды на направленность личности как синтетическое свойство, интегрирую-

щее в себе многие психологические явления, М.И. Дьяченко и Н.Ф. Феденко (1967) формулируют следующим образом. Направленность – это такое свойство личности, в котором выражаются цели и мотивы поведения, потребности, интересы, идеалы и мировоззрение человека. С этих позиций они рассматривают и развитие направленности личности воина в период службы в армии.

Данная проблема рассматривается в работах М.П. Коробейникова, А.М. Столяренко, Ю.П. Зуева, А.И. Александрова и других военных психологов. Исследуя актуальные проблемы военной психологии с учетом характера и особенностей современного боя, М.П. Коробейников заключает, что направленность личности является главным компонентом структуры психики воина. К этому психологическому свойству личности он относит потребности, убеждения, интересы, идеалы и дает им подробную характеристику. По его мнению, направленность личности воина (его потребности и мотивы, их осознанность, сила и степень развития) занимает важнейшее место среди субъективных условий, от которых, наряду с объективными обстоятельствами, зависит тип ведущей деятельности солдата, сержанта и офицера.

Ю.П. Зуев определяет направленность как систему устойчивых побуждений к деятельности, определяющую избирательность отношений и активности личности. О направленности можно судить по тому, к чему стремится каждый воин, какие позиции в жизни защищает, во имя чего совершенствует политические и военные знания, к чему равнодушен или безразличен, как любит Родину и ненавидит ее врагов. Структура направленности личности представляет собой совокупность мировоззрения, потребностей, идеалов, интересов и склонностей, при ведущей роли первых двух компонентов. В.Ф. Пирожков, кроме того, в направленность личности включает цели, перспективы и установки.

А.М. Столяренко считает устойчивую военную направленность личности советского

воина важнейшим психологическим фактором обеспечения высокой боевой готовности подразделений, частей (кораблей).

По мнению Г.Д. Лукова, изучавшего направленность личности в контексте взаимосвязи ее с мотивами, одно из наиболее ярких проявлений направленности – идеалы человека. В направленность личности воина входят также влечения, желания, интересы и склонности. Направленность теснейшим образом связана с мировоззрением [7]. В данном определении четко просматриваются хотя и не все, но главные, основные компоненты направленности личности.

Отдельным вопросам проблемы формирования военно-профессиональной направленности посвящены работы Л.Ф. Железняк, где он рассматривал сущность и значение военно-профессиональной направленности в военной деятельности и ее влияние на учебу и дисциплину курсантов. Однако данное исследование проводилось в 1968 г. и было ориентированно на выявление коммунистической направленности, где военно-профессиональная направленность советского офицера рассматривалась как конкретное проявление коммунистической направленности и выражалась в определяемых партийной системой потребностях, а главная роль в воспитании и формировании военно-профессиональной направленности отводилась партийным и комсомольским организациям.

Психологический анализ формирования военно-профессиональной направленности личности курсанта в высших военно-политических училищах проводил А.И. Александров. Он изучал характеристику деятельности и профессиональной направленности личности офицера-политработника в условиях партийно-политической работы в подразделениях курсантов высшего военного учебного заведения. Формирование профессиональной готовности офицерских кадров и курсантов военных вузов противовоздушной обороны изучали в своих работах С.И. Жуковский, Л.А. Кандыбович. Социально-психологические аспекты формирования военно-профессиональной ориентированности

и эффективность психодиагностики у суворовцев рассматривают в своих исследованиях В.В. Алешкин и И.Н. Носс.

Следует отметить, что большинство работ в области военно-профессиональной направленности проводилось 30 лет назад, что естественным образом было отражено на их идеологической окраске.

Из работ последних лет, косвенно касающихся проблем военно-профессиональной направленности, представляют интерес работы В.В. Богуславского в области развития и формирования мотивации учебной деятельности курсантов военных училищ МВД СССР и В.Л. Марищука в сфере изучения психологических основ формирования профессионально-значимых качеств офицера. Работы В.Ф. Дубяги посвящены формированию психологической готовности воина внутренних войск МВД России; С.А. Лавриков изучал психофизиологические особенности воинов-ликвидаторов аварии на ЧАЭС.

Эти авторы рассматривали специфические условия развития и характерные особенности существования системы военного образования; провели первичную оценку направленности к военной службе, отметили снижение ориентации молодежи на военные профессии в ходе проводимой реформы военного образования; слабо разработанную нормативно-правовую базу непрерывного, военно-профессионального образования, нерешенность вопросов его интеграции в гражданскую систему образования, отсутствие учебно-методических объединений гражданского и военного образования.

Необходимо отметить наметившиеся тенденции к росту исследований военно-профессиональной направленности в контексте специфики той или иной военной специальности. В частности, ряд современных исследований в военно-авиационной психологии в той или иной степени затрагивает проблему военно-авиационной профессиональной направленности.

Так, В.А. Пономаренко отмечает резкое снижение уровня мотивации к военной службе на современном этапе развития нашего

общества, переживающего, по его мнению, духовный кризис. В.А. Пономаренко выделяет ряд нововведений, способных оказывать положительное воздействие на направленность курсантов летных училищ, в частности стажировки курсантов летных училищ на новейшей авиационной технике.

Д.В. Гандер подчеркивает, что военно-профессиональная направленность будущих летчиков зависит как от материальных факторов, так и от идеалистических аспектов этой военной профессии. В авиации профессиональная мотивация представляет устойчивую направленность летчика на летную работу. Она проявляется как продолжительная профессиональная целеустремленность и активность летчика [2].

Анализируя работы Н.Д. Лысакова, Р.О. Шагов выделяет профессионально важные качества будущего летчика – воспитанника общеобразовательной школы-интерната с первоначальной летной подготовкой, т. е. на этапе формирования и развития его военно-профессиональной направленности, которая, по мнению ученого, является совокупностью устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности [1]. Военно-профессиональная направленность летчика характеризуется следующими качествами:

1) уровнем, определяемым общественной значимостью направленности личности; по этому уровню направленность личности летчика может быть общественно значимой, а может быть эгоистической, преследующей корыстные цели;

2) широтой – объемом различных целей, характером преобладающих потребностей и мотивов; по широте направленность личности летчика может быть широкой и узкой;

3) интенсивностью – степенью осознания офицером идеалов, склонностей, интересов, потребностей, т. е. по интенсивности направленность личности летчика может быть различной: от неосознаваемых влечений, осознанных желаний до полной убежденности;

4) устойчивостью, определяемой устойчивостью мотивов и достаточно сильной во-

лей; по устойчивости направленность личности может быть устойчивой и недостаточно устойчивой;

5) действенностью, которая обычно проявляется в активности, целеустремленности летчика; по действенности направленность личности может быть высокоустойчивой и слабодейственной;

6) цельностью, определяемой соотношением далеких, промежуточных и близких целей, наличием или отсутствием противо-

речий между ними; по цельности направленность личности может быть цельной, монолитной или противоречивой;

7) длительностью – длительной, перспективной или кратковременной, ситуативной.

Теоретический анализ имеемых подходов в различных сферах жизнедеятельности личности позволил классифицировать взгляды по основанию ведущей тенденции, компоненте, выделяемой авторами в исследовании данного психологического явления (табл. 1).

Таблица 1

**Ведущая тенденция в структуре направленности
и профессиональной направленности личности**

Структурные элементы профессиональной направленности	Ведущая тенденция профессиональной направленности	Авторы
потребности, интересы, склонности, вкусы, тенденции, установки, взгляды, убеждения	интегративное целостное свойство	С.Л. Рубинштейн
влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, мировоззрения, убеждения	одна из подструктур личности	К.К. Платонов
	характеристика личности	В.С. Мерлин
потребности, интересы, мотивы, идеалы	сложное интегральное образование свойств личности	А.Г. Ковалев
чувства, мотивы, потребности	сложное образование	Г.М. Потанин
цели, мотивы, интересы, идеалы, мировоззрение, убеждение, уровень сознательности, широту взглядов, степень устойчивости, целеустремленности и активности	система отношений человека к действительности	В.Н. Мясищев
гуманистические мотивы, личные мотивы, деловые мотивы	система устойчиво доминирующих мотивов	Р.С. Немов, Л.И. Божович
потребности, интересы, склонности, идеалы и мировоззрение		М.И. Дьяченко и Н.Ф. Феденко
потребности, убеждения, интересы, идеалы	главный компонент структуры психики воина	М.П. Коробейников
идеалы, влечения, желания, интересы и склонности	мировоззрение	Г.Д. Луков
	совокупность устойчивых мотивов	Н.Д. Лысаков

Таким образом, если обобщать рассматриваемые нами подходы к исследованию проблемы военно-профессиональной направленности, то их можно представить в обобщенном виде следующим образом.

1. Описание отдельных компонентов направленности, в том числе и профессиональной направленности (Т.Г. Егоров).

2. Раскрытие взаимосвязи направленности личности военного специалиста и мотивов его поведения (Г.Д. Луков).

3. Разработка общей характеристики направленности личности, основных путей и условий развития направленности в процессе военно-профессиональной деятельности (М.И. Дьяченко).

4. Разработка динамической модели военно-профессиональной направленности и ее использование для познания влияния направленности на действия, поступки, поведение человека (Н.Ф. Феденко).

5. Исследование направленности как составного компонента структуры психики военного специалиста, определение ее места и роли в системе военно-профессиональных действий специалиста (А.И. Александров, Ю.П. Зуев, М.П. Коробейников, А.М. Столяров).

6. Выделение профессиональной направленности личности в качестве ведущего компонента психологической структуры военного специалиста, обеспечивающей высокую эффективность его военно-профессиональной деятельности (А.В. Барабанщиков).

7. Анализ военно-профессиональной направленности в контексте специфики

авиационного труда (В.А. Пономаренко, Д.В. Гандер).

8. Разработка средств развития военно-авиационной профессиональной направленности и формирования личности будущего военного летчика (Н.Д. Лысаков).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Булгаков А.В., Шагов Р.О. Динамика смысложизненных образований как доминирующих элементов развития военно-профессиональной направленности // Вестник МГОУ. Серия «Психология и педагогика», 2006. – № 1. – Т. 2. – С. 69–75.
2. Гандер Д.В. Психологическое обеспечение летного обучения: Дисс. ...докт. психол. наук. – М., 1997. – С. 216.
3. Гектина Г.А. Формирование профессиональной направленности студентов младших курсов в учебно-воспитательной деятельности: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – СПб., 1993. – С. 22.
4. Дьяченко М.И., Н.Ф. Феденко. Основы психологии. – М., 1967. – С. 424.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону, 1996. – С. 79.
6. Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища. – М., 1989. – С. 167.
7. Луков Г.Д., Платонов К.К. Психология. – М., 1964. – С. 117.
8. Мартынова С.С. Сущность профессиональной направленности и особенности её формирования в старшем школьном возрасте // Вопросы профориентации и профессиональной направленности учащихся и студентов. – Омск, 1976. – С. 3–19.
9. Феденко Н.Ф. Очерки по психологии личности советского воина. – М., 1967. – С. 228.
10. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. – М., 1975. – С. 89–105.

УДК 10.71.01

Носс И.Н.

Московский государственный областной университет

К ВОПРОСУ О ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

I. Noss

Moscow State Regional University

TO THE QUESTION OF PERSONAL AND PROFESSIONAL ASSESSMENT GIVEN TO LEADERS

Аннотация. В статье рассматриваются экспериментально-теоретические проблемы личностно-профессиональной экспертизы руководителей с целью выявления и оценки психологических особенностей, присущих лидерам. Исследуется возможность дифференциации психологических качеств лидеров в зависимости от региональной, профессиональной и результативно-деятельностной составляющих. Выявлено, что управленческая система требует соответствующей спецификации личности, которая может формироваться в процессе обучения, длительного воспитания и построения соответствующей окружающей среды и быть следствием природных задатков. Дифференциация психологических особенностей лидеров по уровню профессионализации предполагает их личностно-профессиональную экспертизу в рамках конкретной профессиональной сферы.

Ключевые слова: личностно-профессиональная экспертиза, региональная и профессиональная спецификация, профессиональный отбор, моделирование личности руководителя.

Abstract. The article covers some experimental and theoretical problems of personal and professional expertise of managers for the purpose of identifying and assessing the psychological features, inherent to leaders. The author explores the dependence of the leaders' psychological qualities differentiation of the regional, professional and resultative components.

It is revealed that a management system requires some appropriate specification of an individual. Such specification can be formed in the process of education, prolonged attitude development and construction of the corresponding environment. The author concludes that such specification can be the result of some natural inclinations. The differentiation of the leaders' psychological peculiarities according to the level of professionalization assumes their personal and professional expertise in their particular professional sphere.

Key words: personal-professional expertise, regional and professional specification, professional selection, the simulation of the manager's personality.

Многие исследователи рассматривают руководителя как некую обеспечивающую систему, в значительной мере влияющую на итог работы, организующую деятельность коллектива. Энергия управления как вид или форма информационной энергии обеспечивает социотехнической системе импульс действия по преобразованию идеальной цели в реальный результат.

В психологической литературе показано, что управленческая и корпоративная деятельность рассматривается с точки зрения элементаризма (атомарный подход Л.С. Выготского), структурно-функционального и системного подходов. Причём данная проблема, как правило, исследуется на психофизиологическом, психологическом и социально-психологическом уровнях [1, с. 32-36].

Одним из наиболее ранних подходов к объяснению феномена руководителя-лидера стал подход, нацеленный на выявление личностных черт, которые отличают его от других людей. Убеждение, что лидерами рождаются, а не становятся, основано на том, что каждый человек рождается с определенным набором личностных характеристик, в силу которых его закономерно можно отнести либо к лидерам («ведущим»), либо к последователям («ведомым»). На формирование этого взгляда повлияла концепция индивидуализма, основан-

ная на суждении о том, что человек может стать тем, кем хочет, лишь в той степени, в которой он обладает конкретными возможностями и упорством, благодаря своим качествам и усилиям.

Данная концепция основывается на так называемой «теории черт» (В. Штерн), в которой руководитель обладает оптимальным набором качеств, помогающих ему в полной мере выполнять определенные профессиональные функции и в соответствии с количеством и развитостью этих черт принимать решения в любой реальной ситуации. Иными словами, деятельность подразумевает собой реализацию психологических элементов (элементаризм). Данный подход Л.С. Выготский называл атомарным. Аналогичные идеи изложены в трудах Ф.Ф. Аунапу, Э. Дрезена, Е. Вендрова, Ф. Тейлора, Ф. Тибора, Ч. Тиллингхаста, А. Файоля и др.

Попытки исследовать феномен лидерства обычно акцентировались на индивидуальных особенностях, что и привело к развитию подхода об идентификации индивидуальных черт, которые отличают лидера от последователей, хороших руководителей от плохих. В рамках данной концепции предполагалось выявление признаков лидерства, которые можно измерить и оценить, чтобы в дальнейшем использовать их в качестве критерия для назначения людей на руководящие должности и прочих кадровых решений. В начале XX в. были получены сотни эмпирических подтверждений и опровержений данной концепции.

Проводимые исследования применяли одну из двух экспериментальных схем. В рамках методики определялись успешные и неуспешные руководители, выяснялись их личностные характеристики, выявлялись различия между ними. Вторая схема отличалась тем, что предполагались определенные способности лидера, измерялись его личностные качества, подсчитывались корреляции между его психологическими особенностями. В первом случае любая черта, характерная более для лидеров, чем для не-лидеров, объявлялась как лидерское качество. Во втором случае те особенности, которые значи-

тельно соотносились с измеряемыми способностями, также определялись как лидерские.

Таким образом, были выявлены особенности характера, отличающие успешного руководителя: быстрота принятия решений, способность к риску, стрессоустойчивость, интуиция и удачливость, воля, энергичность, честность, наличие цели, способность управлять группами и поддерживать лояльность окружающих, выносливость и стойкость.

В целом благодаря этому подходу стало ясно, что для того, чтобы индивид стал лидером, ему нужно обладать необходимыми целеполагающими способностями, он должен уметь эффективно взаимодействовать с окружающими и обязательно иметь желание быть лидером.

Все это было бы замечательно, если бы реальная жизнь не демонстрировала факты успешного лидерства людей, не отвечающих всем этим условиям. Несмотря на определенные результаты, чтобы объяснить феномен эффективности или неэффективности лидерства были предприняты попытки ревизии этого подхода. В последнее время замечено, что «теория качеств» обнаруживает существенные недостатки в идеальном представлении универсального руководителя. Так, например, анализ личностных качеств 140 выдающихся людей не обнаруживал совпадений, позволяющих утверждать, что какая-то определенная оптимальная (универсальная) черта должна быть свойственна всем лидерам. Обобщение 124 работ исследователей и многих зарубежных авторов, сторонников «теории черт», показало, что одни авторы активно опровергали других. Ставились под сомнение даже такие качества личности, как сила воли и интеллект [2].

Р. Стогдилл (1974) отмечал, что чаще всего обуславливают лидерство такие личностные факторы, как интеллект, активность, доминирование, самоуверенность, стремление к успеху, коммуникабельность, которые все же не гарантируют, что их обладатель обязательно станет лидером какой-либо организации.

Исследования Р. Мэнна [5] подтверждали наличие отчетливой связи между интеллек-

том личности и его лидерством, но особенности характера не оказывали какого-либо значительного влияния на лидерство. Р. Стогдилл отмечал, что индивид становится успешным руководителем не только потому, что обладает определенной совокупностью личностных свойств, а потому, что личность лидера соответствует личностным характеристикам, целям и направленности деятельности последователей, а также эффективность лидерства зависит от взаимосвязи личности лидера и особенностей организации.

Совместные результаты исследований Р. Стогдилла и Р. Мэнна поставили окончательную точку в развитии теории личностных черт лидера. Однако внимание исследователей к этой проблематике не ослабевает. Так, в конце 1980-х гг. в Великобритании были опубликованы результаты сравнения личностных черт Маргарет Тэтчер и Эдди Шаха¹. Несмотря на некоторую схожесть, они сильно отличались друг от друга [6, с. 359]. Этот вывод еще раз подтверждает относительную незыблемость традиционной теории личностных черт лидера.

Примерно в это же время другие ученые решили проверить свою гипотезу о некорректном анализе данных предыдущими исследователями. Результаты продемонстрировали, что в большинстве случаев модели руководителя определяются его основными свойствами характера. Повторный анализ базы данных позволил заключить, что индивиды обычно воспринимаются как лидеры, если обладают одной или более особенностями характера, такими, как интеллект, доминирование и мужественность. Авторы сделали вывод, что личностные черты более связаны с восприятием лидерства, чем это признано современной литературой.

Этот факт нашел подтверждение в ряде работ других исследователей. С. Пуффером был проведен сравнительный анализ личностных черт российских руководителей [7, с. 42], по

результатам которого можно сделать вывод о том, что не стоит принижать значение личностных качеств руководителей. Однако стоит учитывать, что эти черты можно и нужно развивать, корректировать в соответствии с целями, условиями и ситуациями управления.

Интересный результат был получен У. Беннисом, исследовавшим успешных руководителей и определившим четыре группы лидерских качеств: физиологические, психологические, или эмоциональные, интеллектуальные и деловые. К *первой группе* он относил такие качества человека, как рост, вес, внешний вид, энергичность движений и состояние здоровья. *Эмоциональные* качества проявляются главным образом через характер человека. Изучение их взаимосвязи с лидерством привело к длинному перечню этих качеств, что снизило значимость черт характера личности при выявлении лидерства в организации. Изучение *интеллектуальных* качеств и их связи с руководством подтвердило гипотезу о том, что уровень этих качеств у лидеров выше, чем у не-лидеров, и что успех руководителя во многом зависит от его способности и умения решать проблемы и принимать правильные решения. Последующие исследования показали, что корреляция между этими качествами и лидерством не всегда достаточно велика. Когда средний интеллектуальный уровень последователей невысок, тогда слишком умный руководитель сталкивается со множеством проблем. *Личностные деловые* качества в большей степени являются приобретенными навыками и умениями для выполнения конкретных профессиональных функций, что ставит под сомнение результативность руководства при смене профиля деятельности.

Вывод о том, что личностные качества выделяют лидеров из общего числа людей, значим, прежде всего, для практиков в соотношении с эффективностью руководства. То есть исследователь должен представлять, что а) некоторые личностные качества определяют эффективность управления в большей степени, чем другие; б) потребность в тех или иных качествах обуславливается спецификой ситуации и особенностями стоящих задач; в) важна

¹ Маргарет Тэтчер — бывший премьер-министр правительства Великобритании и лидер Консервативной партии, Эдди Шах (Eddy Shah) — основатель газеты «Today», заметная фигура в британской газетной индустрии.

компенсация неразвитости профессионально значимых качеств другими личностными возможностями с учетом конкретной ситуации, характеристик группы и задания, особенностей внешнего воздействия; г) необходимо оптимальное сочетание личностных черт руководителя с его профессиональной компетентностью.

Таким образом, «теория качеств» является наиболее ранней концепцией лидерства. Первые исследователи пытались выявить те качества, которые отличают «великих людей» в истории. Они верили, что лидеры имеют некий уникальный набор достаточно устойчивых качеств. Этот подход базируется на предположении о том, что лидерами рождаются, а не становятся [5].

Вместе с тем теория лидерских качеств имеет ряд недостатков. Во-первых, перечень потенциально важных лидерских качеств оказался практически бесконечным. По этой причине стало невозможным создать «единственно верный» образ руководителя, а следовательно, заложить какие-то основы теории. Во-вторых, по различным причинам, таким, например, как неудача в поиске путей измерения многих лидерских качеств, а также в силу непризнания возможных различий в зависимости от организации или ситуации, не удалось установить тесную связь между рассмотренными качествами и лидерством и помочь практическому выявлению последнего.

Суммируя сказанное, выявлено, что концепция лидерских качеств, несомненно, интересна, практически востребована и является надежным сдерживающим средством абсолютизации поведенческих и ситуационных основ организационного лидерства [4].

Верность любой концепции могут подтверждать практика и время. Наше исследование решало практическую задачу создания некой оценочной (экспертной) модели диагностики руководителей санаторно-курортного и туристического бизнеса.

В исследовании приняли участие 76 руководителей, заместителей руководителей, экономистов и финансистов (главные бухгалтеры) российских санаторно-курортных комплексов и турбаз. Средний возраст обследо-

ванных составил 48 лет. Все испытуемые имели высшее образование. Из них: медицинское – 66 %, хозяйственно-экономическое – 22 %, финансовое – 12 %. По возрасту: до 30 лет – 1 %, 30-40 лет – 15 %, 40-50 лет – 46 %, старше 50 лет – 38 %. Примерно в аналогичной пропорции с возрастом распределился и опыт профессиональной деятельности. По полу: женщины – 16 %, мужчины – 84 %. Исследования проводились в одиннадцати регионах России. Для удобства анализа данных организации были территориально сгруппированы: в Центральный регион – 35 %, Южный регион – 45 %, Восточный регион – 20 %¹.

Измерение психологических особенностей руководителей производилось при помощи интеллектуальных, личностных, мотивационных и проективных методов. Были использованы следующие методики: критериально-ориентировочный тест, прогрессивные матрицы Дж. К. Равена, стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) [3], психографологический анализ почерка (ПАП), тест цветовых выборов (ТЦВ) М. Люшера, графический тест «Дерево» К. Коха², мотивационный тест «М профиль-3», метод экспертных оценок и др.

Анализ осуществлялся в соответствии со следующими задачами:

- исследование интеллектуальных особенностей;
- исследование характерологических особенностей, в том числе коммуникации;
- исследование особенностей мотивации.

В процессе анализа в рамках каждой задачи учитывались возраст, пол, регион³, специфика⁴ и успешность профессиональной деятельности.

Собранный эмпирический материал, во-первых, был исследован в соответствии с гео-

¹ Процент обследованных руководителей от всей выборки.

² Применялся в целях качественной личностно-профессиональной оценки.

³ Центр – Европейская часть России; Восток – регионы восточнее Урала; Юг – Северный Кавказ и области южнее Волгограда.

⁴ Сравнение данных администраторов, экономистов и финансистов (главных бухгалтеров).

графической региональной принадлежностью испытуемых. Результаты исследования региональной спецификации психологии руководителей отображены в табл. 1.

Как видно из табл. 1, интеллектуальные характеристики руководителей Центрального региона значимо превышают южные и восточные территории. Это связано, прежде всего, с половозрастными особенностями региона. Примененный в данном исследовании инструмент для измерения речемыслительных функций в большей степени измеряет так называемый флюидный интеллект. Поэтому динамические интеллектуальные показатели молодых руково-

дителей, в большей мере познающих и усваивающих управленческую информацию, чем их более опытные коллеги, значительно выше. Вызывает некоторое разночтение соотношение показателей IQ и результативности профессиональной деятельности. Теоретически данная зависимость должна быть более выпуклой. Однако это не всегда происходит.

Анализ характерологических особенностей показывает отсутствие значимых статистических различий между регионами практически по всем исследованным показателям по данным опросников и проективных тестов (рис. 1–3).

Таблица 1

Характеристика состава руководителей в регионах

Показатели	Центральный регион	Южный регион	Восточный регион
Интеллектуальный уровень (IQ)	98.6	98.1	98.2
Средний возраст	46	47.5	50
Результативность управленческой деятельности (в 10-балльной шкале)	6	7.2	7.8
Доля женщин (в %)	25	58	18

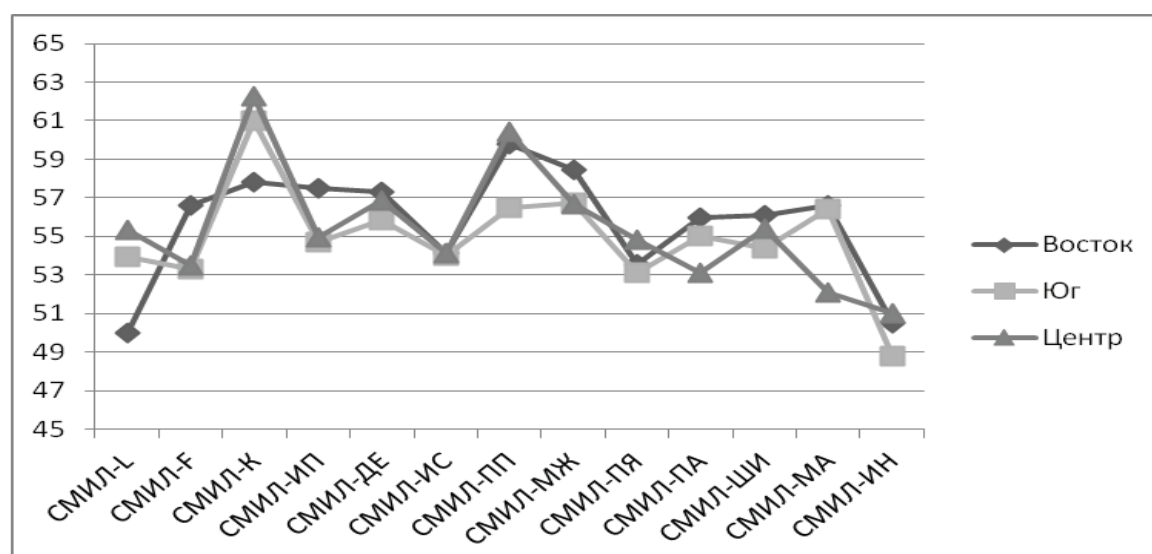


Рис. 1. Сравнение показателей СМЛ по регионам

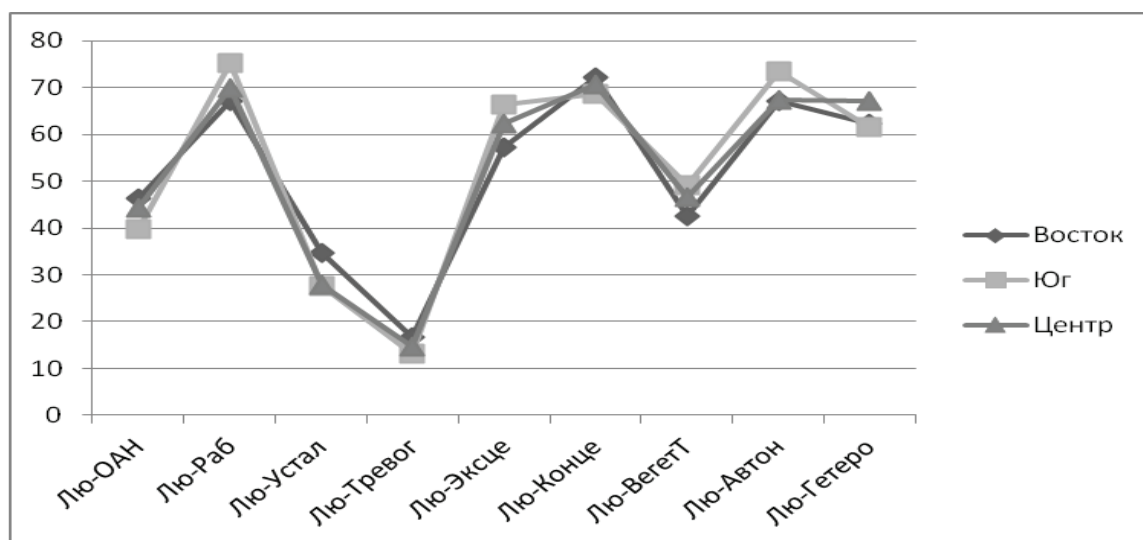


Рис. 2. Сравнение показателей ТЦВ по регионам

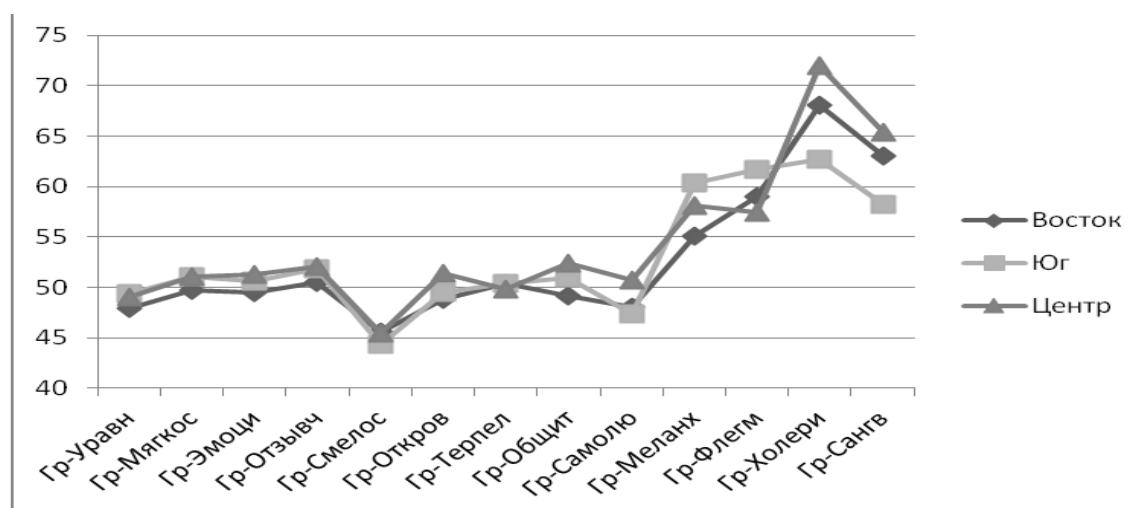


Рис. 3. Сравнение показателей теста ПАП по регионам

Сравнение показателей мотивационных переменных показывает статистически значимые различия регионов по критерию «стремление к материальному вознаграждению». По данному критерию руководители предприятий восточного региона доминируют относительно центральных предприятий (рис. 4).

В целом независимо от территориальной принадлежности в структуре мотивов руководителей наблюдается преобладание стремления к структурированию работы, потребность в достижении поставленных целей,

стремление к творчеству, самосовершенствованию и полезности деятельности при снижении интереса к формированию оптимальных взаимоотношений в подчиненных коллективах.

Анализ данных по регионам России показал, что в результате статистических расчетов с применением Т-критерия Стьюдента, показатели методик значимо (на уровне $p < 0.05$) не различаются. Поэтому можно сделать обоснованный вывод о том, что психологические особенности руководителей в сфере курортного бизнеса имеют трансрегиональный характер.

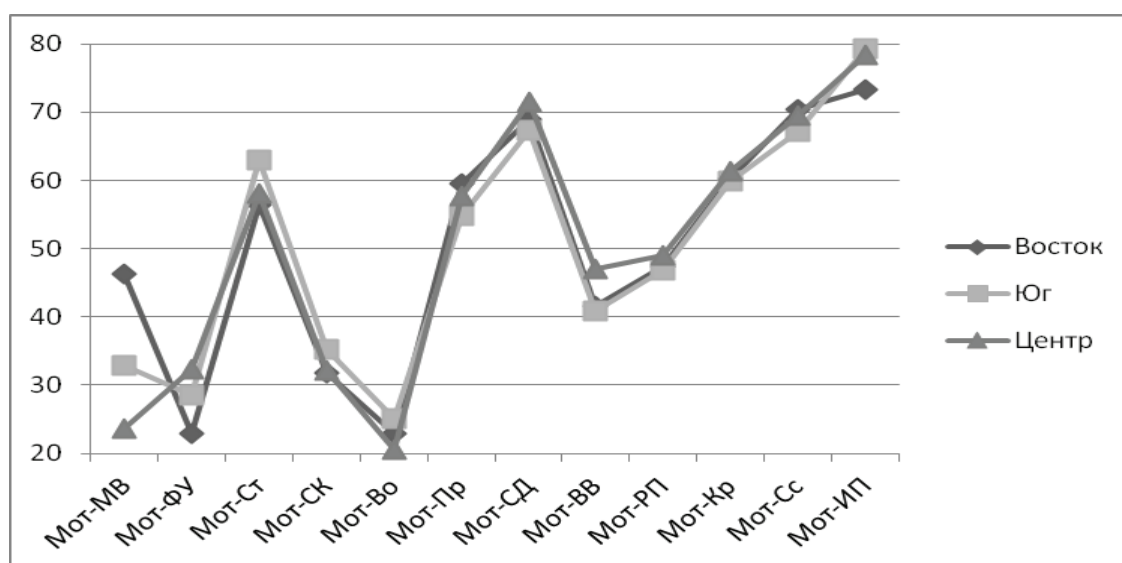


Рис. 4. Сравнение показателей мотивации по регионам

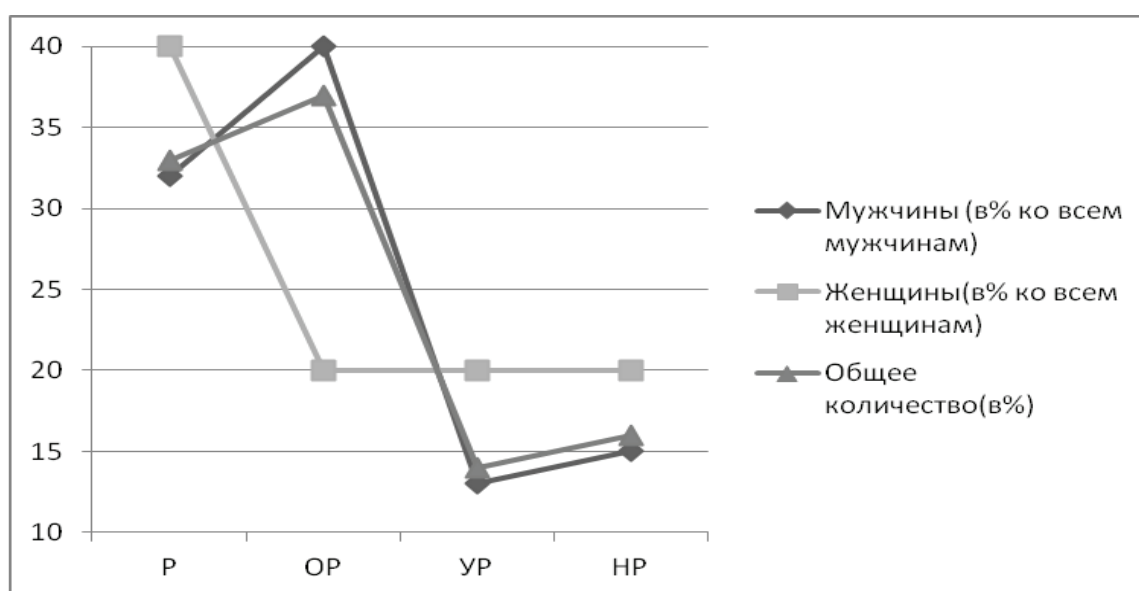


Рис. 5. Распределение количества мужчин/женщин по категориям успешности управленческой деятельности

Вторым аспектом исследования являлось сопоставление психологических особенностей руководителей, объективно оцененных и распределенных по четырем категориям успешности управленческой деятельности. В соответствии с законом нормального распределения данных (асимметрия = -0.28; эксцесс = -0.12) выборка была поделена на четыре категории испытуемых: 1) успешные – рекомендуемые (Р), 2) скорее успешные, чем не-

успешные – рекомендуемые с ограничениями (ОР), 3) скорее неуспешные, чем успешные – условно рекомендуемые (УР) и 4) неуспешные – нерекондуемые (НР).

Испытуемые, отнесенные к данным категориям пригодности или успешности управленческой деятельности, сравнивались между собой по показателям психологических методик. Результаты этого сравнения показаны на рис. 5 и 6.

На рис. 5 показано соотношение количества женщин и мужчин по категориям успешности профессиональной деятельности. Наблюдается значимое преобладание успешных женщин в структуре эффективности управления.

В результате обобщения данных выявлено, что психологические особенности

руководителей дифференцируются в соответствии с принятой нами категоризацией успешности управленческой деятельности. Регрессионный анализ и построение уравнений множественной линейной регрессии подтвердило возможность математического моделирования некой эталонной психологи-

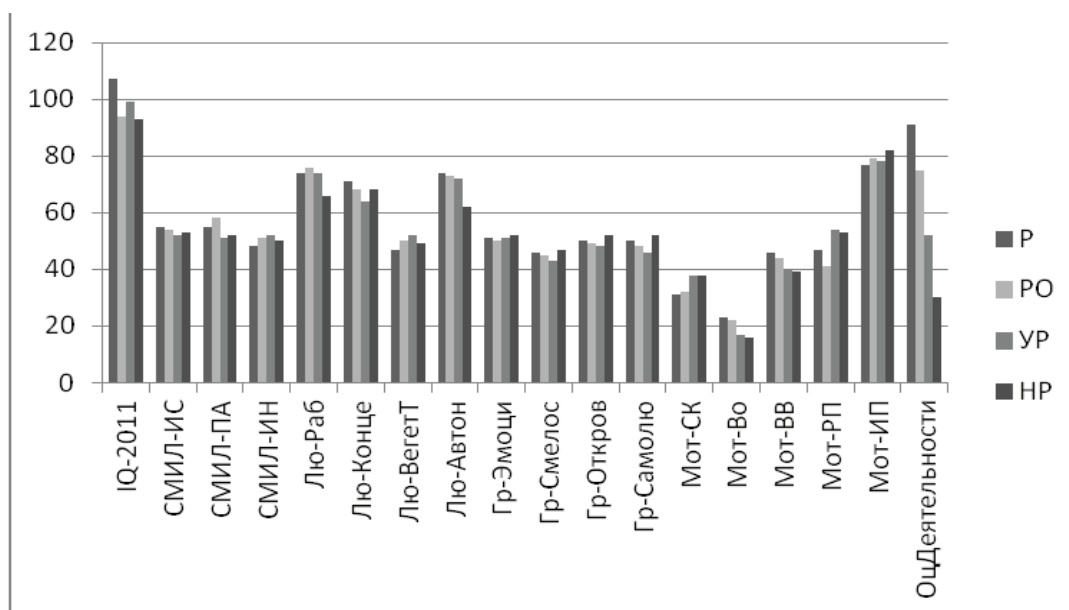


Рис. 6. Распределение показателей методик, имеющих значимую корреляцию с внешним критерием¹, по 4-м группам успешности управленческой деятельности руководителей

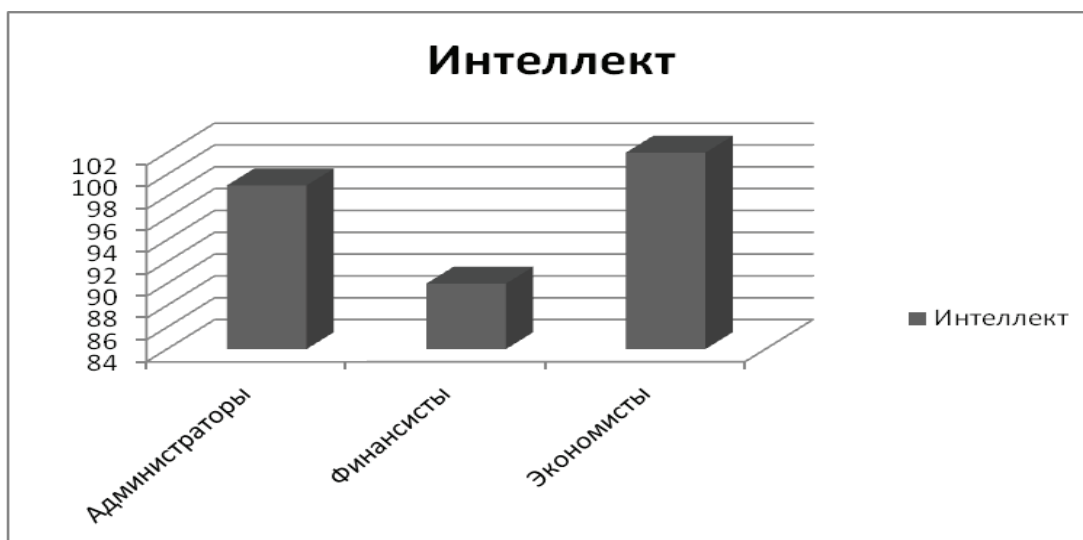


Рис. 7. Распределение показателей коэффициента интеллекта по профилю деятельности руководителей

¹ Под *внешним критерием* понимается объективная оценка успешности профессиональной деятельности руководителей, полученная в результате экспертизы.

ческой структуры руководителя предприятия независимо от географического места расположения санаторно-курортного комплекса, регионально-культурных особенностей личности, системы отношений и специфики поведения.

Третьим аспектом исследования являлось изучение влияния образования и профессиональной спецификации на психологию руководителя. Выявлено, что профессиональная среда (экономисты, финансисты, администраторы) накладывает отпечаток и производит селекцию кадрового состава руководителей. Психологические особенности руководителей в зависимости от специфики объекта управления отражены на рисунках 7-11.

В результате анализа выявлено значимое преобладание интеллектуальных характеристик у руководителей экономических специальностей. Практически по всем измеренным личностным переменным данные экономистов и финансистов статистически значимо не различаются, что дает нам право утверждать о том, что они составляют единую экспериментальную совокупность (выборку).

Исходя из результатов СМИЛ, мы наблюдаем рост значений черт демонстративности, тревожности, оригинальности, оптимизма, интроверсии и снижение пессимистичности эконо-

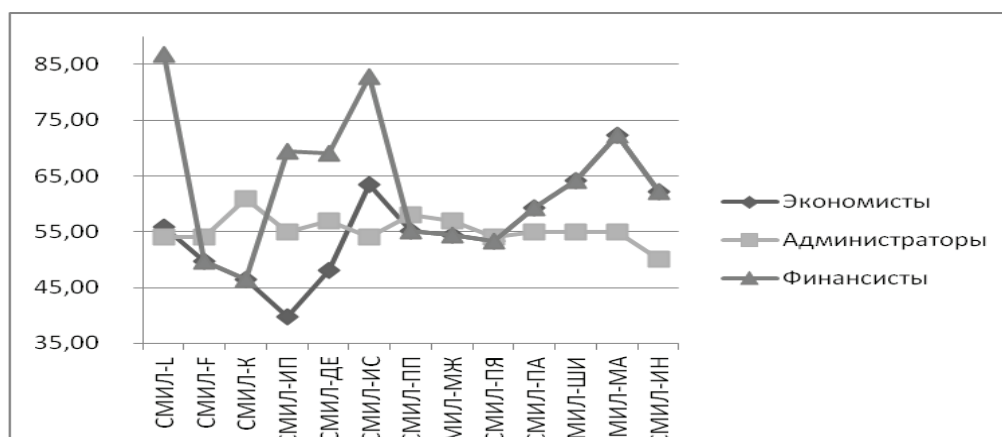


Рис. 8. Распределение показателей СМИЛ по профилю деятельности руководителей

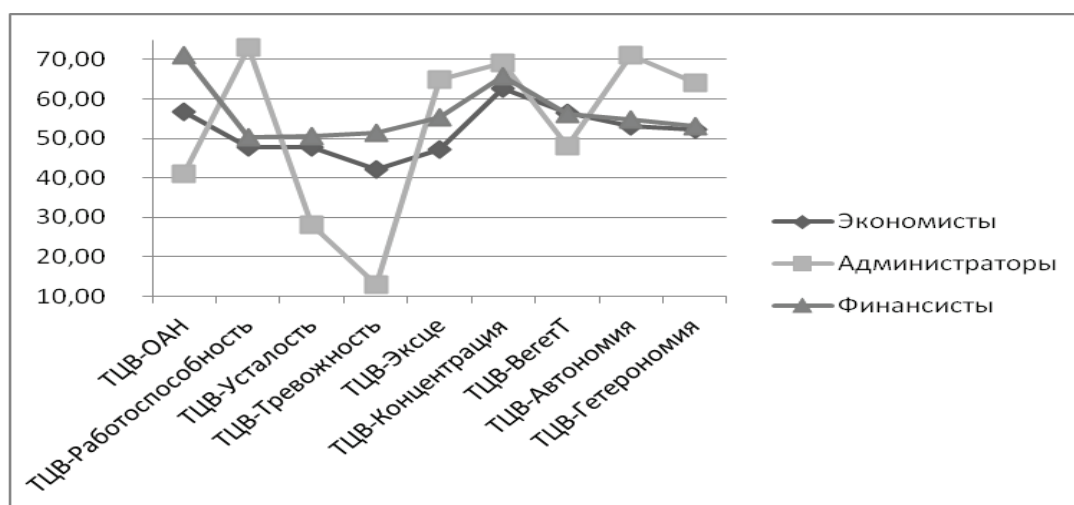


Рис. 9. Распределение показателей ТЦВ по профилю деятельности руководителей

мистов и финансистов, а показатели у администраторов находятся примерно на одном уровне (прямой профиль). По данным теста цветочных выборов и психографологии у администраторов наблюдается доминирование

на материальное вознаграждение, а у администраторов – стремления к структурированности работы, стремления к достижениям, самосовершенствованию и полезности деятельности при понижении потребности к

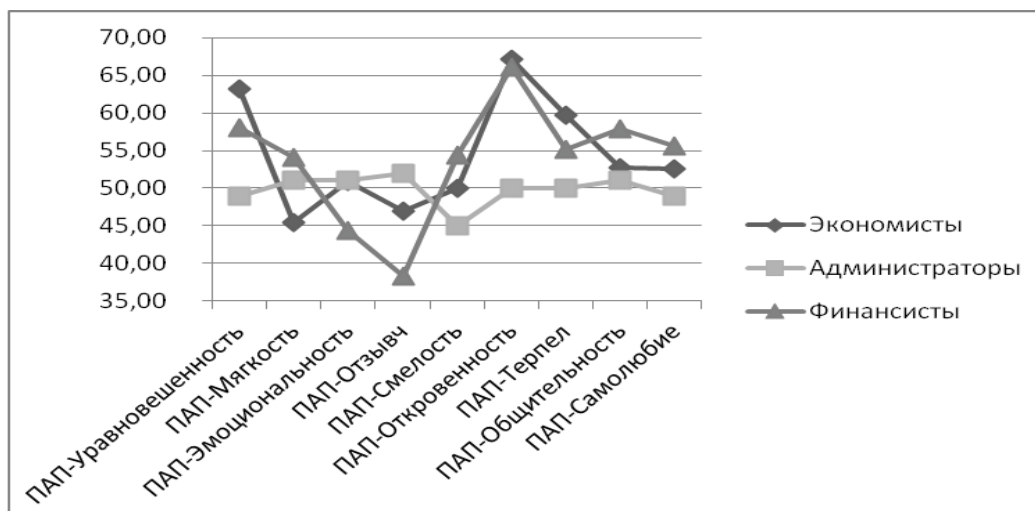


Рис. 10. Распределение показателей теста ПАП по профилю деятельности руководителей

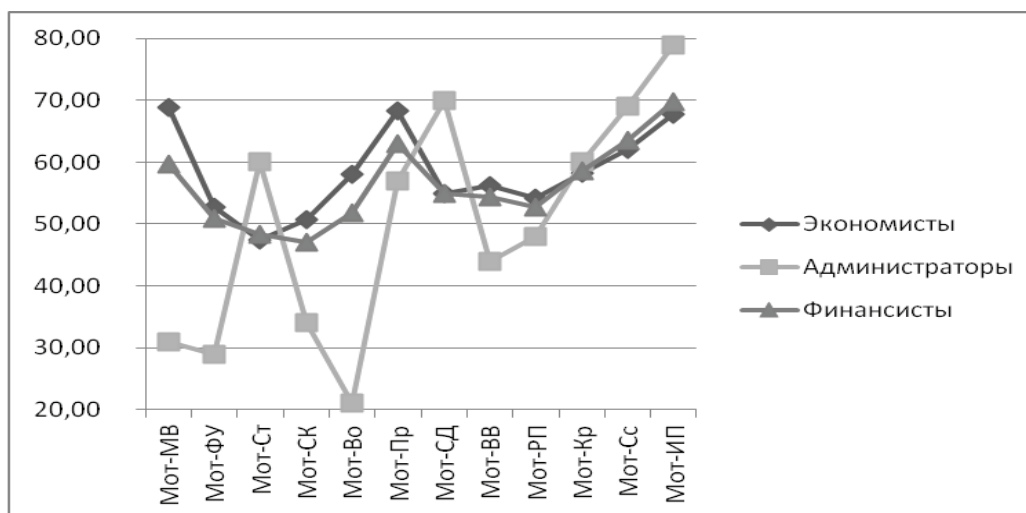


Рис. 11. Распределение показателей мотивационного теста по профилю деятельности руководителей

работоспособности, автономности, концентрации и отзывчивости при понижении тревожности. У руководителей финансово-экономических подразделений выражены такие черты, как уравновешенность, открытость и терпеливость. Анализ мотивационных переменных выявил доминирование у финансистов и экономистов направленности

оптимизации межличностных отношений в подчиненных коллективах.

Полученные данные дают основание для вывода о том, что именно специфика деятельности определяет требования к психологическому портрету руководителя. В нашем исследовании не обнаружены транспрофессиональные качества руководителей, которые

дают право утверждать, что есть некие специфические управленческие свойства (черты) человека, определяющие его способность быть лидером вне зависимости от профессиональной среды. Можно сделать обоснованный вывод, что любая ротация руководителя возможна только в границах определенной профессиональной области.

Таким образом, подводя итог нашего исследования, мы выяснили, по крайней мере, три отчетливо проявившихся факта.

Во-первых, региональная спецификация в деятельности руководителей объектов санаторно-курортного бизнеса в полной мере не присутствует.

Во-вторых, профиль деятельности (административная, экономическая, финансовая) также профилирует и руководителей. В каждой профессии должна быть своя, отличающаяся от других, управленческая система, которая требует соответствующей спецификации личности. Уровень спецификации может различаться по трем составляющим. Он может быть «косметическим», формирующийся в процессе обучения, «мотивационно-личностным», являющийся следствием длительного воспитания и построения соответствующей окружающей среды (требований профессио-

нальной деятельности), и «характерологическим» – в виде природных задатков.

В-третьих, наблюдается дифференциация психологических особенностей лидеров по уровню профессионализации (профессиональной пригодности) или успешности руководства персоналом, что, в свою очередь, предполагает их личностно-профессиональную экспертизу и отбор в рамках конкретной профессиональной сферы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Носс И.Н., Носс Н.В. Психология управления персоналом предприятия. – М., 2002. – 240 с.
2. Промышленная социальная психология. – Л., 1975. – 232 с.
3. Собчик Л.Н. СМЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. – СПб., 2003. – 219 с.
4. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. – М., 2002. – 501 с.
5. Mann R.D. A Review of the Relationships between Personality and Performance in Small Groups // Psychological Bulletin, 1959. July. – P. 26-27.
6. McKenna E. Business Psychology and Organisational Behaviour. Lawrence Erlbaum associates, Publishers, Hove, 1995. – 651 p.
7. Puffer S.M. Understanding the Bear. A Portrait of Russian Business Leaders. Academy of Management Executive, February, 1994. – 112 p.

УДК 338.1

Селезнев В.Н., Сысоев В.В., Гайдамашко И.В.
Московский государственный областной университет

ПОДГОТОВКА АНТИКРИЗИСНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ МЕТОДАМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

V. Seleznev, V. Sysoev, I. Gaydamashko
Moscow State Regional University

TRAINING METHODS OF CRISIS MANAGEMENT' PREPARATION WITH THE USE OF PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THEIR PROFESSIONAL ACTIVITIES

Аннотация. В статье обоснована методика подготовки антикризисных менеджеров на основе психологического анализа их профессиональной деятельности, в том числе факторов, которые воздействуют на психический мир личности специалиста. Выделяются и подробно рассматриваются две основные группы психических факторов, оказывающих объектное или опосредованное воздействие на деятельность специалиста управленческого труда. Описан порядок работы по подготовке менеджеров, позволившей создать психограмму антикризисного управляющего.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, методика изучения профессионально-важных качеств, ситуации профессиональной деятельности, психология менеджера, управленческий труд.

Abstract. The article gives grounds for the method of crisis management preparation on the basis of psychological analysis of their professional activities including the factors particularly influencing the specialist's psychology. The authors give a detailed analysis of two groups of psychic factors which have targeted or indirect influence on a manager's professional activities. The article describes the order of management preparation, which made possible to create the crisis management's psychogram.

Key words: professional activities, methods of studying the important professional qualities, the situation of professional activity, the psychology of the manager, management's labour

Любой кризис обладает внутренней инерцией, которая направлена на его усугубление. Суть кризиса в том, что это не одномоментное событие, а более или менее длительный процесс накаливания, наложения друг на друга различных неблагоприятных для компании факторов как внешнего, так и внутреннего характера [3].

Преодоление кризиса всегда носит инициативный характер, требует сильной личности, способной организовать защитную или наступательную тактику, своей компетенцией и энергетикой перекрыть инерцию разрушения. Иллюстрацией сказанному может служить то, что возрождение большинства отечественных предприятий, прошедших через кризис, началось с прихода команды сильных лидеров [4].

Сегодня в России они представляют собой уже достаточно многочисленную группу менеджеров в возрасте от 30 до 50 лет, в том числе и высшего звена, и обладают мощным потенциалом, новым управленческим мышлением и, что важнее всего, жесткой ориентацией на дело. Это своего рода «менеджеры возрождения», поскольку именно они стоят у истоков возрождения отечественной экономики. Их опыт антикризисного менеджмента интересен не только на уровне управления отдельными предприятиями, но и как модель обучения и подготовки менеджеров, способных работать в кризисных ситуациях.

Управление всегда осуществляется в рамках определённой профессиональной деятельности. Рассмотрим психологические особенности профессиональной деятельности анти-

кризисного менеджера. Как специалист по управлению менеджер создает планы, определяет, кто и когда выполняет намеченное, формирует рабочие процедуры (технологии) применительно ко всем стадиям управленческого цикла и уровням исполнения. Он отвечает за разработку стратегии организации на всех этапах её жизненного цикла т. е. анализ и прогноз динамики рыночной ситуации, за оценку внешней и за состояние внутренней среды и многое другое.

В обязанности менеджера входят определенные цели и выбор средств ее достижения, установление приоритета задач в работе предприятия и прогнозирование текущих последствий их решения. Предвидя события, проявляя гибкость в планировании, менеджер обязан уметь делегировать полномочия и ответственность подчиненным, координировать работу подчиненных и коммуникативных связей между ними, предоставлять им право высказывать собственное мнение, отстаивать его, оставляя за собой функции контроля. Вся работа менеджера происходит в теснейшем взаимодействии с другими сотрудниками организации, внешнего окружения. И под их взаимодействием менеджер видит иначе все управленческие процессы, осознает многообразие поведения окружения и самого себя в структуре организации.

Мыслительная работа менеджера – это работа его сознания по проверке собственных гипотез, по постановке эксперимента, по оценке результатов действия. В своей последовательной активности сознание менеджера отслеживает происходящие события, которые соответствуют его ожиданиям. Но если вдруг ожидания нарушаются, вдруг реальность нестандартна, то что тогда? Может ли управление в ситуации риска, т. е. потенциальной возможности возникновения непредвиденных, неблагоприятных обстоятельств, ведущих к материальным, трудовым, финансовым, информационным и психологическим потерям компании, надежно реализовать свои профессиональные качества? Вот в чем проблема.

Таким образом, в работе сознания, в его взаимодействии с подсознанием, в выборе его

догадок, в подборе информации и ее обработке всегда остаются возможности для ошибок, неточностей, неверного понимания и, как следствие, неправильных решений, которые влияют на качество разработки и успех воплощения в жизнь принятой организацией стратегии.

Содержательно модель подготовки специалиста предполагает опору на три составляющие [6].

1. Модели деятельности специалиста (описание видов профессиональной деятельности, ее сферы и структуры, типовых профессиональных задач, ситуации и способов ее решения).

2. Модели личности специалиста (описание его качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих в профессиональной сфере, а также *возможности* самообучения и саморазвития специалиста).

3. Проектирование в процессе обучения и подготовки антикризисных менеджеров сложных, нестандартных ситуаций, что предполагает необходимость учета у специалиста управленческого труда соответствующих психических процессов и состояний.

Из сказанного следует, что обозначение проблемы надежной деятельности специалиста лежит в координатах определения характера влияния психогенных факторов на психический мир личности специалиста, то есть на психические процессы его мышления, памяти, воли, представлений, на разнообразные психические состояния – стенические и астенические.

В психологической науке принято выделять две основные группы психических факторов в деятельности специалиста управленческого труда [1; 2; 5; 7; 9]:

А-факторы, оказывающие объективное воздействие на менеджера и являющиеся для него важными и объективно значимыми;

Б-факторы, оказывающие опосредствованное влияние на менеджера в зависимости от субъективности их восприятия и переживания, обусловленные психологической его устойчивостью.

Рассмотрим действие факторов группы А.

А1 – опасность. Она проявляется психологически как переживание объективной

угрозы благополучию, статусу, авторитету или здоровью менеджера. Опасность может вызываться объективно сложившимися обстоятельствами, угрожающими благополучию фирмы, компании или организации.

Психологическим феноменом ощущения опасности является актуализация мотивов самосохранения менеджера как главных и мотивов ответственности за обеспечение благополучия компании. Так, внезапная, непрогнозируемая угроза отказа инвесторами в получении своевременных инвестиций в период запуска в производство солидного проекта заставляет менеджеров работать в условиях реальной опасности ущерба для своей компании.

Психологически опасность реализуется как реальная опасность, как потенциальная опасность и как мнимая опасность. Исследования показывают, что степень переживания опасности управленцами, помимо их профессиональных знаний и опыта, определяется также индивидуальными качествами личности. Одни менеджеры склонны преувеличивать опасность, другие – недооценивать. И то и другое в сложных рыночных обстоятельствах несет значительную негативную составляющую процесса управления, ибо объективная опасность всегда реальна.

В условиях рисков менеджеру часто приходится балансировать на грани потенциальной и реальной опасности, идущей от конкурентной среды. Это требует напряженной работы психики, устойчивых состояний при обработке поступающей информации и прогнозе ситуаций.

Но может произойти неосознанное восприятие опасности как мнимой опасной или как чрезвычайно опасной, что, как правило, приводит к неблагоприятным последствиям для предприятий, ввиду неадекватности принимаемых менеджером решений и действий. При этом разнообразны и формы проявления реакций менеджера на опасность – от недооценки, настороженности до концентрации сознания на опасности.

Иногда возникающее психическое напряжение изнуряет менеджера, что приводит к последующему снижению работоспособно-

сти, к потере оперативности мышления, к малоэффективному поиску путей преодоления надвигающихся последствий угрозы компании. Нельзя обойти вниманием тот факт, что реальная финансовая опасность, субъективное осознание угрозы для компании или лично менеджеру порождает у него различные, зачастую полярные психические реакции активизации или угнетения мышления и двигательной активности. Деструктивное влияние фактора опасности чаще наблюдается у начинающих менеджеров или у тех, кто пережил профессиональную неудачу, субъективно зафиксировавшуюся как психотравму.

Каким же должно быть непосредственное восприятие опасности? Прежде всего, адекватным реальной ситуации. Как обеспечить надежность действий менеджера в условиях опасности? Прежде всего, целенаправленным развитием его специфических качеств – выдержки, хладнокровия, саморегуляции своих состояний, самоконтроля и стрессоустойчивости.

A2 – неопределенность – недостаточно осознаваемая степень неадекватности имеющейся профессионально полезной информации условиям реальной экономической обстановки, что крайне затрудняет принятие ответственных решений в большинстве трудных ситуаций. Специфика задач управленческой деятельности менеджера, своеобразие условий реальной конъюнктуры накладывают жесткие рамки на получение необходимой и полезной оперативной информации в достаточном объеме. Компенсировать эти ограничения не всегда удастся и опытному менеджеру, так как интенсификация поиска информации повышает ее противоречивость, что усиливает и ее неопределенность.

Заметим, что порой неопределенная ситуация, которая объективно не несет в себе угрозы благосостоянию фирмы, может восприниматься как опасная, что приводит к неадекватным решениям и действиям управленческого персонала. Поэтому в подготовке менеджеров необходимо при обучении, при организации занятий и стажировок уделять внимание развитию способностей выделять

значимые признаки экономической ситуации фирмы или компании, формированию умения комплексировать эти признаки и строить на этой основе оперативный социально-экономический прогноз на текущий момент. Разработки такого направления можно закладывать в ситуационные задачи, в курсовые, дипломные работы, задания на стажировку. Тем самым будет постепенно реализовываться переход к освоению будущими менеджерами самого эффективного, но и самого сложного вида деятельности менеджера – управления в рискованных ситуациях.

A3 – неожиданность как фактор сложной финансово-экономической ситуации компании, когда в ходе планирования и реализации решений руководством и менеджерами не были учтены различные изменения конкурентной или функционально-производственной ситуации по месту, времени, обеспечению и последствиям. В экономической ситуации неожиданность у менеджеров сопровождается обычно возрастанием переживания вероятности перехода потенциальной опасности конкурентного противодействия в реальную.

В учебном процессе в этом случае следует большее внимание уделять увеличению возможностей менеджеров стабильнее работать в режиме переживаний повышенной интенсивности за непредсказуемые последствия, сохраняя при этом устойчивость познавательной деятельности. Фактор неожиданности связан с необходимостью действовать в условиях риска, напряженности, значительного утомления, что вызывает большой перерасход сил менеджера.

Подготовка менеджера с ориентацией на тренинги с элементами динамики событий, с неопределенной информацией о действиях конкурентов позволяет формировать у обучаемых способности успешно действовать в этих условиях.

A4 – новизна (нестандартность) ситуации значительно осложняет действия управленческого персонала. Менеджер испытывает трудности ввиду наличия разрыва между собственным прогнозом и реальным развитием просчитываемой ситуации. Если при этом

менеджер – с повышенным уровнем притязаний, с ориентацией на успех, то он испытывает значительное напряжение. Если новизна заключается в действиях конкурентов, то прогноз событий еще более осложняется, и, как следствие, возможны неудачные действия на общем фоне текущего перенапряжения.

Обновление элементов динамичной ситуации в жизни происходит непрерывно. Поэтому в подготовке менеджеров следует особое внимание уделять развитию памяти, воображения, мышления и его рекомбинационных способностей. Определено, что для более эффективных решений предпочтительнее при обучении формировать у обучающихся образное представление информации (графики, диаграммы, профессиограммы, психогаммы и т. д.) и формировать при этом навыки оперирования деловой информацией в системе образов.

A5 – ответственность за принятое решение и действия по его реализации связаны с внутренними личностными структурами менеджера – самооценкой, статусом, представлением о собственном Я. Снижение же самооценки в результате ряда неудач у ответственного менеджера может сопровождаться негативными психическими состояниями, что, безусловно, снижает эффективность его деятельности.

Обучение взвешенному анализу обстоятельств, самокритичному отношению к тому, что происходит в результате собственных управленческих действий, являются необходимыми. Надо учить специалистов управлять своими душевными силами, овладевать разнообразными навыками саморегуляции.

A6 – негативные эмоциональные реакции в результате нарушения взаимодействия менеджеров различных уровней на этапе реализации принятых решений.

Негативный эмоциональный срыв может вызвать обострение тлеющих, затяжных конфликтов или значительное обострение имеющихся противоречий. На этом этапе нарушения деловых взаимоотношений повышается ответственность за возможную неудачу, появляется нервозность в реакциях, боязнь принимать новые решения.

Противодействие развитию такой психической неустойчивости, истоки которой лежат иногда в повышенной внушаемости менеджера, формируются в ролевых играх, в учебных ситуациях в кейс-методе с содержанием элементов состязательного и конкурентного нервно-психического напряжения и стимулировании педагогом состояний уверенности, спокойствия, доверия, делового азарта у обучаемых.

Особую группу специфических факторов управленческой деятельности представляет другая группа, факторов Б.

Б1 – дефицит времени на выверенную и прогностически надежную оценку экономической обстановки, выработку решения, когда оно принимается в условиях изменения информации или её противоречивости.

В таких ситуациях значительное время уходит на формулировку и подготовку меняющихся задач нижестоящими звеньями, руководителями отделов. В условиях дефицита времени при принятии ответственного решения менеджер испытывает дискомфорт. При психической напряженности такой дискомфорт может у менеджера усиливаться и приобретать угнетающую функцию. Такие явления чаще наблюдаются у малоопытных менеджеров.

Б2 – интеллектуальная сложность решения в сфере бизнеса. Например, вскрытие замыслов конкурентов является сложной интеллектуальной задачей менеджера. Зачастую сведений о намерениях или действиях конкурентов очень мало или они противоречивы. Предугадать их действия весьма сложно. В этой сфере эффективность решения менеджера может быть обеспечена на основе интуиции, опережающего отражения событий и их прогнозирования.

Б3 – избыток информации. На этапе выработки стратегии фирмы или компании, в период принятия текущего решения менеджеры пользуются всей стекающейся информацией о ситуациях на рынке, о конъюнктуре и спросе, о разнообразных элементах внешней и внутренней среды. На эту информацию накладывается информация о целенаправленном противодействии конкурентов или

об их намерениях, которая часто поступает как дезинформация.

Вся эта информация, накладываясь одна на другую, в своем объеме быстро нарастает. Безусловно, менеджер в такой ситуации испытывает дополнительную психическую нагрузку. При реализации принятых решений новая значимая информация нарушает последовательность действия менеджера, заставляет его изменять «на ходу» решение. Все виды деятельности менеджера как бы спрессовываются и психическое напряжение от этого возрастает

Б4 – высокий уровень психофизического напряжения, субъективно переживаемого как усталость. При разработке новых стратегий бизнеса, при сложных обстоятельствах, сложившихся в компании, при угрозе ее благополучию или существованию необходимы эффективные управленческие разработки.

Рассмотрение психогенных факторов в деятельности менеджера как объективного, так и субъективного характера, именно на этапах вхождения и завоевания рынка и ухода из него, всегда представляет интерес.

Несомненно, что практически все рассмотренные психогенные факторы присутствуют у менеджера на всех пяти этапах развития бизнеса (зарождение, интенсивный рост, стабилизация, кризис и спад) в той или иной степени. Но именно диаметрально противоположные этапы – вхождение в рынок и динамичный рост и уход с рынка – вызывают обострение некоторых из них. В этом случае темп и напряженность деятельности всех участников деятельности управленческого процесса нарастает. Усталость накапливается, и появляющееся переутомление может привести к неблагоприятным последствиям для менеджера – устойчивому нарушению режима сна и отдыха ввиду длительных переработок. Рассмотрим данные исследования по специфике действия психогенных факторов А и В на этапе вхождения в рынок и динамичного роста и на этапе ухода с рынка и ликвидации бизнеса [8].

Психологический анализ воздействия на антикризисного менеджера психогенных факторов в ситуациях вхождения в рынок и

закрытия бизнеса позволяет говорить о нормативных требованиях к антикризисному менеджеру, т. е. о совокупности личностных характеристик специалиста, необходимых для

успешного выполнения возникающих управленческих функций. Сделаем такой анализ методом оценивания различных факторов в условных единицах (табл. 1).

Таблица 1

**Оценивание весов различных факторов в условных единицах
(Условные единицы выведены в результате факторного анализа данных
исследования групп специалистов в сфере антикризисного управления
русской группы компаний «Савва»)**

Факторы		Объяснение значимости	Условные единицы оценивания
Объективно действующие			
<i>Вхождение в рынок</i>			450
A5	Ответственность	Имеет самый высокий показатель поскольку от правильности действий зависит дальнейший успех и прибыль. Степень ответственности возрастает в связи с необходимостью обеспечить выход фирмы на уровень окупаемости и стабилизации на рынке	100
A4	Новизна	Новые незнакомые условия вызывают постоянный стресс. Фактор новизны не позволяет менеджеру применять стандартные управленческие решения, снижает значимость опыта предыдущей работы	90
A3	Неожиданность	Многие факторы в незнакомом рынке могут оказаться неожиданными. Неожиданность носит ситуационный характер, в отличие от перманентных состояний ответственности и новизны	90
A1	Опасность	Среди неожиданных факторов есть те, которые представляют опасность, связанную с устойчивостью функционирования фирмы по ряду показателей	70
A2	Неопределенность	Недостаток опыта и информации создает неопределенность, что затрудняет выбор решения. Состояние неопределенности повышает степень риска на всех уровнях принятия решений	60
A6	Негативные эмоции	Все вышеперечисленные факторы вызывают стресс и негативные эмоции, равно как и отсутствие результата или неверно принятое решение. Вхождение в рынок, как правило, не предполагает «отдачи» от бизнеса в течение длительного периода времени, что негативно воспринимается персоналом даже при адекватном понимании необходимости реинвестирования свободных средств	40
<i>Уход из рынка</i>			400
A4	Новизна	Уход из рынка связан с переходом в другую сферу и новыми условиями деятельности. Закрытие бизнеса предполагает резкую смену привычной деятельности	100
A5	Ответственность	Ответственность перед собственником, кредиторами, потребителями, клиентам и персоналом существенно возрастает с момента принятия решения о ликвидации бизнеса	80

A6	Негативные эмоции	Отсутствие перспективы развития, повышенное чувство ответственности усиливают негативные эмоции	70
A3	Неожиданность	Ликвидация бизнеса зачастую открывает скрытые механизмы функционирования компании, что является неожиданной и нестандартной проблемой для менеджмента	60
A2	Неопределенность	Ощущение неопределенности связано с необходимостью продолжения профессиональной деятельности по окончании процесса ликвидации фирмы и смены рынка	50
A1	Опасность	Опасность при уходе с рынка представляется достаточно низкой, потому что ситуация в принципе ясна и существует определённый алгоритм того, как действует компания на стадии ликвидации	40
Переживаемые			
Вхождение в рынок			250
B3	Избыток информации	Возникает ощущение чрезмерной информации, связанное с отсутствием устоявшихся каналов её получения и схем обработки	80
B1	Дефицит времени	Вхождение в рынок связано с высокой активностью, что вызывает дефицит времени. Создание конкурентного преимущества требует работы в ускоренном режиме	65
B4	Психофизическое напряжение	Высокая активность и большое количество информации вызывает напряжение, часть усилий в связи с новизной рынка затрачивается «впустую» и не приносит желаемого эффекта	55
B2	Интеллектуальная сложность решения	Зачастую нестандартные ситуации определяют сложность решения	50
Уход из рынка			270
B4	Психофизическое напряжение	Напряжение вызывается сменой привычного направления и образа деятельности. Психофизическая напряженность присутствует всегда, потому что бизнес – это всегда большая ответственность, огромные материальные вложения и зачастую главная цель в жизни	95
B1	Дефицит времени	Значение высокое, поскольку уход с рынка происходит в ограниченных временных ресурсах и необходим переход к другому образу действий	85
B3	Избыток информации	Объем информации снижается, происходит концентрация информационных ресурсов, но появляется шумовая информация	55
B2	Интеллектуальная сложность решения	Количество принимаемых решений и их сложность снижается, оптимальны типовые решения, упрощающие формальные процедуры	35

В целом по сумме баллов объективные факторы выше при вхождении в рынок, а субъективные – при закрытии бизнеса. В процентном соотношении превышение баллов для объективных факторов при вхождении в рынок превышает баллы ухода из рынка на 12,5 %, отклонение же между

субъективно переживаемыми факторами составляет 8 %. Таким образом, можно сделать вывод о том, что субъективные переживания менеджера обладают меньшей степенью изменчивости, нежели восприятие объективных параметров динамичной внешней среды.

Анализ факторов показал, что по сумме баллов в двух рассматриваемых ситуациях среди объективно действующих факторов наиболее существенным является фактор новизны. Практически на том же уровне с отклонением в 5,3 % находится фактор ответственности. Прочие же объективные факторы оценены существенно ниже. Данное обстоятельство позволяет обозначить факторы новизны и ответственности как определяющие психофизическое состояние менеджера с объективной стороны в любых управленческих ситуациях.

Среди субъективно переживаемых факторов в равной степени тяжело воздействие психофизического напряжения и дефицита времени.

Общий вывод по факторному анализу: **основными факторами, влияющими на психофизическое состояние менеджера в нестандартных ситуациях, являются новизна, ответственность, психофизическое напряжение и дефицит времени.** Данные факторы являются основной причиной стрессовых состояний у менеджера.

В заключение хотелось бы отметить, что чем опытнее и профессиональнее менеджер, тем меньше у него будут эти показатели. Он будет реалистичнее рассматривать возникающие ситуации и опираться на свой опыт, оставляя эмоции и лишние переживания на втором плане.

Таким образом, мы имеем теоретический и практический материал для обучения антикризисных менеджеров.

В целях обучения групп антикризисных менеджеров нами использованы анализ проблем деятельности антикризисного менеджера и его дальнейшее обсуждение. Выбор метода обучения антикризисного менеджеров по представленному фактологическому материалу определяется рядом соображений относительно эффективности формирования знаний.

Следует заметить, что знания не могут быть эффективными, если они передаются или возникают только в форме информации, так как отсутствует при этом ценностно-смысловая составляющая знаний.

Программированное обучение, компьютерная, алгоритмизированная подача знаний, мотивируют мысли и отношения обучаемых лишь эмоционально.

Адаптивные технологии, когда обучение осуществляется по результатам мониторинга, также не решают проблемы мотивирования обучающихся.

Для эффективного обучения антикризисного менеджера необходимо мотивирование интеллекта обучающихся на фоне напряжённой мыслительной деятельности. Для усиления эффекта включения в учебно-проблемную ситуацию организуется групповая обучающая деятельность, что позволяет реализовать потребности каждого в самоактуализации.

По нашему мнению, технология обучения мотивирования интеллекта обучаемых и самореализации в учебных ролях достигается кейс-методом.

Процесс обучения с использованием кейс-метода представляет собой последовательность проблемных событий или задач, сочетающих в себе достаточно адекватное отражение реальной действительности. Можно сказать, что кейс-метод – это деловая игра в миниатюре, так как он сочетает в себе профессиональную деятельность с игровой. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается учащимся в виде ситуаций или проблемных задач, а знания приобретаются в результате активной и творческой исследовательской работы. Причём кейс-метод предполагает активное участие в обсуждении деловой ситуации как студентов, так и преподавателя.

Основной целью данного метода является активизация обучающихся, что, в свою очередь, повышает эффективность профессионального обучения в целом, а также повышает уровень учебной мотивации за счёт стимулирования профессионального интереса участников к учебному процессу. Кейс-метод как метод эффективного профессионального обучения при составлении психограммы и её обсуждения позволил нам успешно выполнить следующие задачи:

- овладеть навыками и приёмами анализа деловых ситуаций;
- отработать умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения изначальной ситуации;
- приобрести навыки применения теоретических знаний для анализа практических проблем;
- наглядно представить особенности принятия решения в ситуации неопределённости, а также различные подходы к разработке плана действий, ориентированных на конечный результат;
- приобрести навыки ясного и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме;
- выработать умение убедительно обосновывать и защищать свою точку зрения;
- отработать навыки критического оценивания точки зрения других;
- научиться принимать самостоятельные решения на основе группового анализа ситуации;
- научиться извлекать пользу из своих и чужих ошибок, опираясь на данные обратной связи.

Порядок работы обучаемых менеджеров состоял из следующей последовательности.

1. Всем участникам занятия было роздано письменное описание проблемной ситуации (для ознакомления с ситуацией выделялось примерно 3-5 минут в зависимости от сложности задания).

2. Участники задавали руководителю вопросы с целью уточнения задачи и ситуации и получения дополнительной информации, которые фиксировались на доске для последующего обсуждения.

3. Для решения проблемы и подготовки выступления было выделено время – 20 минут.

4. Каждый из участников представлял свой вариант решения в виде устного доклада.

5. Участники занятия задавали вопросы выступающему, на которые он отвечал, также

одобрялись либо опровергались возражения, которые им обосновывались.

6. Каждый вариант решения фиксировался на отдельном листе бумаги.

7. В заключение, когда выступили все участники, руководитель занятия организовал обсуждение предложенных вариантов решения и обобщил полученные результаты.

Проделанная работа в вышеописанном порядке позволила создать психограмму антикризисного управляющего и достигло цели – мотивирования интеллекта обучаемых на фоне творческой активности в процессе её доказательного обсуждения и обоснования [9].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб., 2001. – 544 с.
2. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. – СПб, 2011. – 752 с.
3. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник. – М., 2011. – 272 с.
4. Практический менеджмент / Под ред. Э.М. Короткова. – М., 2010. – 330 с.
5. Психология личности. Хрестоматия. В 2 т. – Т. 2. – Самара, 2000. – 544 с.
6. Селезнев В.Н. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности менеджера в рискованных ситуациях // Современные проблемы менеджмента и предпринимательства: Сб. научных статей. Вып. 1. – М., 2008. – С. 248-251.
7. Селезнев В.Н. Совершенствование профессионализма менеджмента на основе психологических технологий работы с персоналом // Современные проблемы менеджмента и предпринимательства: Сб. научных статей. Вып. 2. – М., 2009. – С. 314-320.
8. Селезнев В.Н. Управление устойчивостью бизнеса посредством поведенческого и психологического сегментирования рынка // Вторая межвузовская научно-практическая конференция по актуальным вопросам менеджмента и бизнеса. – М., 2010. – С. 270-273.
9. Селезнев В.Н. Формирование бизнес-команды // Вторая межвузовская научно-практическая конференция по актуальным вопросам менеджмента и бизнеса. – М., 2012. – 592 с.

НАШИ АВТОРЫ

Багратиони Константин Амиранович – аспирант социальной педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета; e-mail: sau_ko@mail.ru

Бондаренко Владимир Фёдорович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии Военного университета (г. Москва); e-mail: bvfsoc@mail.ru

Бочарова Елена Евгеньевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования Саратовского государственного университета им. Н. Г. Чернышевского; e-mail: bocharova-e@mail.ru

Вислова Аминат Данияловна – кандидат психологических наук, доцент Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х. М. Бербекова; e-mail: avislova@mail.ru

Гайдамашко Игорь Вячеславович – доктор психологических наук, доцент, старший научный сотрудник научно-практической лаборатории проблем социализации факультета психологии Московского государственного областного университета; e-mail: av_bulgakow@mail.ru

Евенко Сергей Леонидович – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии Московского государственного областного университета; e-mail: slevenko@yandex.ru

Жог Валерий Иванович – доктор философских наук, профессор, академик международной академии информации и информационных процессов, академик международной академии педагогического образования, декан факультета педагогики и психологии, заведующий кафедрой социальной педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета; e-mail: jog47@mail.ru

Занковский Анатолий Николаевич – кандидат философских наук, заведующий кафедрой социологии и психологии Московского государственного университета экономики, статистики и информатики, старший научный сотрудник лаборатории психологии труда Института психологии РАН; e-mail: a.zankovsky@psychol.ras.ru

Зубкова Алина Константиновна – магистр психологии, Московский психолого-педагогический университет; e-mail: alina.konst@gmail.com

Капитанов Юрий Анатольевич – заведующий отделением Геронтопсихиатрического центра Департамента социальной защиты населения г. Москвы; e-mail: psychiatrist@yandex.ru

Карабанова Ольга Александровна – доктор психологических наук, профессор кафедры возрастной психологии факультета психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова; e-mail: kvp@psy.msu.ru

Карикова Татьяна Юрьевна – соискатель Северо-Западной академии государственной службы (г. Санкт-Петербург), старший преподаватель кафедры иностранных языков Мурманского государственного технического университета; e-mail: karikovat@rambler.ru

Карпова Елизавета Александровна – аспирант кафедры психологии гуманитарного факультета Тульского института экономики и информатики; e-mail: ekarpova77@mail.ru

Клейберг Юрий Александрович – доктор педагогических наук, профессор кафедры психологии развития и профессиональной деятельности факультета психологии Московского государственного областного университета, академик РАЕН, заслуженный деятель науки и образования; e-mail: klab03@rambler.ru

Конюхов Николай Игнатьевич – доктор психологических наук, профессор кафедры психологического консультирования факультета психологии Московского государственного областного университета; e-mail: kaf-psikon@mgou.ru

Логинова Вера Викторовна – доктор психологических наук, доцент кафедры Русского языка Калужского филиала Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана; e-mail: bloginov@kaluga.ru

Манахов Сергей Валериевич – старший преподаватель кафедры психологического консуль-

тирования факультета психологии Московского государственного областного университета; e-mail: Manahov-sv@mail.ru

Назаров Олег Викторович – кандидат психологических наук, заведующий научно-практической лабораторией проблем социализации факультета психологии Московского государственного областного университета; e-mail: ovnazarov@yandex.ru

Носс Игорь Николаевич – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии развития и профессиональной деятельности Московского государственного областного университета; e-mail: innoss2007@yandex.ru

Олейников Алексей Владимирович – аспирант кафедры психологии развития и образования, ассистент кафедры специальной психологии и педагогики Псковского государственного педагогического университета им. С.М. Кирова wolver@gmail.com

Орлова Елена Александровна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии развития и профессиональной деятельности Московского государственного областного университета; e-mail: orlova.elena64@yandex.ru

Полунина Лада Викторовна – соискатель кафедры общей и педагогической психологии Московского государственного областного университета; e-mail: lada310185@mail.ru

Резванцева Марина Олеговна – кандидат психологических наук, заведующая кафедрой общей и педагогической психологии факультета психологии Московского государственного областного университета; e-mail: m-re@mail.ru

Селезнев Владимир Николаевич – доктор психологических наук, профессор, старший научный сотрудник научно-практической лаборатории проблем социализации факультета психологии Московского государственного областного университета, Заслуженный деятель науки и образования; e-mail: av_bulgakow@mail.ru

Сысоев Валентин Васильевич – доктор психологических наук, профессор, старший научный сотрудник научно-практической лаборатории проблем социализации факультета психологии Московского государственного областного университета; e-mail: av_bulgakow@mail.ru

Тарасов Александр Николаевич – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии и педагогики Государственного университета управления (г. Москва); e-mail: antarasov@rambler.ru

Тарасова Татьяна Викторовна – аспирант кафедры связей с общественностью Государственного университета управления (г. Москва); e-mail: post.tba@gmail.com

Татаренко Дарья Дмитриевна – аспирант кафедры социальной психологии факультета психологии Московского государственного областного университета; e-mail: kd-611@list.ru

Татарко Александр Николаевич – кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Международной научно-учебной лаборатории социокультурных исследований, доцент кафедры организационной психологии Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики; e-mail: tatarko@yandex.ru

Цветкова Любовь Семеновна – доктор психологических наук, профессор кафедры нейро- и патопсихологии факультета психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова; e-mail: ats1981@gmail.com

Цветков Андрей Владимирович – кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Геронтопсихиатрического центра Департамента социальной защиты населения г. Москвы; e-mail: ats1981@gmail.com

Шогенов Мурат Замирович – кандидат психологических наук Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х. М. Бербекова; e-mail: shogenza@mail.ru

Юдицева Нина Николаевна – соискатель факультета психологического консультирования Московского городского психолого-педагогического университета; e-mail: ydicevann@mgppu.ru