

Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Университет штата Колорадо (США)
КОЛЛЕДЖ ЕСТЕСТВЕННЫХ НАУК

Стокгольмский университет (Швеция)
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Университет Мемфиса (США)
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

НИУ Высшая школа экономики
ИНСТИТУТ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Ереванский государственный университет (Армения)
КАФЕДРА ОБЩЕЙ ПСИХОЛОГИИ

Московский государственный психолого-педагогический университет (Россия)
ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Дагестанский государственный университет (Россия)
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЛОСОФИИ

Челябинский государственный университет (Россия)
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

Международный межвузовский учебный центр (Израиль)
Саратовское региональное отделение РПО
Дагестанское региональное отделение РПО

«Организационная психология: люди и риски»

Сборник материалов X Международной научно-практической конференции

под ред. д. психол. н., проф. Л.Н. Аксеновской

**г. Саратов
14-15 ноября 2019 года**

УДК 005.32(082)

ББК 88.5я43

О64

Редакционная коллегия:

д.психол.н., проф. Л.Н. Аксеновская,
к.психол.н., доц. А.Ю. Смирнова, канд.соц.н., доц. А.А. Понукалин,
асс. С.Д. Крикун, О.Г. Бойко

«Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов X международной научно-практической конференции (14-15 ноября 2019 г.)/ под ред. проф. Л.Н. Аксеновской. – Саратов: ИЦ «Наука», 2019. - 167 с.

ISBN 978-5-9999-3291-4

В сборнике представлены статьи участников X международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски», которая состоялась в Саратовском национальном исследовательском государственном университете в период с 14 по 15 ноября 2019 года. В рамках конференции было проведено обсуждение актуальных проблем деятельности современных организаций и психологического изучения широкого круга организационных и организационно-культурных явлений и процессов. Результаты своих исследований представили известные организационные психологи РФ, Израиля, Швеции, Армении. Свое приветствие прислал постоянный участник конференции профессор К. Крейгер (США). Впервые в рамках конференции объединились ученые творческих коллективов четырех российских магистерских программ по организационной психологии (СГУ, МГППУ, ДГУ и ЧелГУ).

Для преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников, а также всех, кто интересуется проблемами организационной психологии.

ISBN 978-5-9999-3291-4

© Факультет психологии СГУ
имени Н.Г. Чернышевского, 2019
©Саратовское региональное отделение
Российского Психологического
Общества, 2019

Уважаемые коллеги! Дорогие друзья!

В 2010 году, в год своего рождения, факультет психологии СГУ впервые провел конференцию «Организационная психология: люди и риски». Время летит быстро и в этом году мы собрались вместе для обсуждения вопросов развития организационной психологии уже в десятый раз.

Отрадно заметить, что за прошедшие годы мы все вместе сумели не только сохранить наш международный профессиональный и дружеский круг, невзирая на сложные процессы в мире, но и расширить его. В последние годы к нам присоединились коллективы магистерских программ по организационной психологии из МГППУ, из Дагестанского и Челябинского госуниверситетов. Мы рады присоединению к конференции в этом году организационных психологов из Армении.

Я желаю всем нам в следующее десятилетие сберечь и приумножить то, чем все мы дорожим и гордимся: нашу увлеченность любимым делом, наши совместные творческие поиски, наши сотрудничество и дружбу. В мире постоянных изменений все-таки есть одна неизменная ценность – ценность добрых человеческих отношений. Благодаря этой ценности возможно преодоление любых испытаний и покорение любых вершин.

Желаю нам успешного проведения 10-й конференции «Организационная психология: люди риски» и новых встреч!

*Декан факультета психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского,
доктор психологических наук, профессор,
Л.Н. Аксеновская*

Greetings to my friends and colleagues in Psychology in Saratov!

Congratulations on the Anniversary of the University and a special Anniversary of Your Psychology Department.

My best memories are been able to attend early conferences that we have together. And I hope that we get to see each other again soon.

For now, I hope You have an amazing conference, that's enjoyable and meaningful. And I wish You all the best of luck!

*Dr. Kurt Kraiger,
Professor and Chair of the Department of Management,
Fogelman College of Business and Economics,
University of Memphis (USA)*

Приветствую моих друзей и коллег-психологов в Саратове!

Поздравляю Вас с юбилеем университета и, особенно, юбилеем факультета психологии.

У меня в памяти остались прекрасные воспоминания от посещения ранее проходящих конференций, которые мы проводили вместе. И я надеюсь, что мы скоро увидимся снова.

Я надеюсь, у Вас всё также проходит удивительная конференция, значимая и приятная. Я желаю Вам всего наилучшего!

*Доктор Курт Крэйгер,
профессор,
заведующий кафедрой менеджмента,
Фогельманский колледж бизнеса и экономики,
Мемфисский университет (США)*

Дорогие коллеги!

Приветствую Вас из солнечной Армении от имени Ереванского государственного университета и, в частности, от кафедры общей психологии. Отправляем Вам самые тёплые пожелания в связи с открытием X Международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски», которая проводится в Саратове.

У меня самые тёплые впечатления о Вашем городе и о Вашем университете, о научной и учебной среде, с которыми недавно мне довелось познакомиться. Они сулят большие перспективы нашего научного сотрудничества в области организационной психологии.

Я уже осведомлён о том, что в эти дни будут обсуждаться очень интересные научно-практические проблемы. Надеюсь, что это будет плодотворная, с точки зрения современной психологии, научная дискуссия; плодотворные научные споры с конкретными практическими выходами для развития общества, для подготовки новых кадров в области организационной психологии.

Я надеюсь на наше сотрудничество после недавней встречи с доктором психологических наук, профессором Людмилой Николаевной Аксеновской. Совместно с ней мы предначертали определённые перспективные проекты для дальнейшего сотрудничества и, думаю, что они будут реализованы в ближайшем будущем. Ещё раз приветствую всех участников конференции и желаю Вам плодотворной работы, тёплых встреч и всего наилучшего!

*Грант Михайлович Аванесян,
доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой общей психологии
Ереванского государственного университета (Ереван, Армения).*

НАБЛЮДЕНИЕ КАК МЕТОДИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

*Августевич С.И.,
кандидат психологический наук, доцент, руководитель
Международного межвузовского учебного центра
(Иерусалим, Израиль.)*

В статье обсуждаются методические возможности наблюдения, рассматривается его место и роль в исследовании личности, обсуждается последовательность использования наблюдения и эксперимента в психологическом исследовании. На примере деятельности Лаборатории психологии труда на автотранспорте в 1980-е годы рассмотрены некоторые особенности организации открытого контактного естественного наблюдения в процессе исследования труда руководителя автопредприятия

Ключевые слова: наблюдение, психологическое исследование, эксперимент, труд и личность руководителя.

Когда заходит речь о месте и роли наблюдения в психологии, то у части аудитории возникает стойкая ассоциация с чем-то древним, неактуальным, слабо связанным с интересами и задачами сегодняшнего дня. Действительно, психология родилась из наблюдений и, добавим, из интроспекции, если наблюдение самого себя рассматривать как часть или как отдельный вид наблюдения. Но это не значит, что сегодня роль наблюдения уменьшилась. Оно было, остается и, уверен, будет неизменным элементом изучения и понимания человека человеком. Наблюдение можно образно сравнить с прицеливанием в стрельбе, место которого остается важным и главным, не зависимо от того, куда, как и чем стреляют. Наблюдение – это одна из первых операций в генезисе ребенка, позволяющая ему понять окружающий мир. И бесконечно правы те, кто обучает детей видеть изменения вокруг себя, потому что наблюдение – а это всегда фиксация и регистрация отличий, различий и изменений – прекрасный полигон для обучения познанию мира.

Необученные наблюдать видят мир, как неизменно и постоянно текущую мимо себя реку. Им кажется, что ничего не меняется, что каждое «сегодня» похоже на «вчера», а «завтра» будет похоже на «сегодня». Изменения, которые происходят в этом, казалось бы, устоявшемся, постоянном мире, ихстораживают и пугают. Они не знают, как относиться к новому.

А вот обученные наблюдать потенциально готовы к изменениям. Это они готовят сани летом, а телегу – зимой. По величине снежных сугробов они предполагают размах весеннего половодья. Это очень напоминает прогноз поведения индивидуума по манере выполнения

тестового задания. По мере включения наблюдения в арсенал научных методических приемов оно стало организованным, стандартизированным, регистрируемым.

Но важно помнить, что и ему предшествовало первичное, спонтанное наблюдение с большой долей узнавания, распознавания и открытия. Как не странно, об этой его роли написано и сказано чрезвычайно мало.

Мы не будем здесь приводить многочисленные примеры из истории психологии, показывающие, что в каждом направлении этой замечательной, удивительной науки, буквально в каждом (!), логика исследования получала мощный импульс именно от результатов спонтанного наблюдения. Психология труда, инженерная и организационная психологии не были исключением из этого правила. Обычно это сначала было общее знакомство с трудовой операцией, с деятельностным процессом, организационным решением. Затем гипотетически выделялись приоритетные элементы и происходило спонтанное целевое их наблюдение. А далее создавался проект научного наблюдения и/или экспериментального изучения.

Чтобы быть понятным, приведу пример из, казалось бы, совершенно другой модальности. В середине прошлого века яркий литератор Владимир Солоухин в книге «Третья охота» [1] рассказал о том, как собирать лесные и полевые, сами по себе растущие в природе грибы. Секрет был прост. Первый найденный гриб не срывать. Надо рассмотреть место, где он вырос, разглядеть гриб со всех сторон. Увидеть, как он маскируется среди листьев и травы, палочек и ветвей. Запомнить, как выглядит это место и чем оно отличается от рядом расположенных других мест, понять для себя специфику этого места. И переводя взор, на окружающее пространство, опять и опять возвращаться к найденному грибу. Эту операцию Солоухин называл «поставить глаз». Теперь вы будете находить грибы легко и быстро. Это ли не модель спонтанного открытия, базирующегося на наблюдении?!

А что же эксперимент? Разве специально организованный опыт меньше продвигает нас к познанию? Ничуть. Но не стоит противопоставлять наблюдение эксперименту. И то, и другое есть опыт познания, только организованы они по-разному. В соответствии с духом и темпом сегодняшнего времени эксперимент кажется привлекательнее. Но это не гарантия, что его результаты окажутся более информативны.

Как и многие другие, в начале своего пути в психологии я увлекался экспериментом. Уже имея значительный инженерный опыт проектирования и изготовления авиационных приборов, я, почти случайно, раскрыл книгу Б.Ф. Ломова «Человек и техника» [2] и был

поражен нескончаемым описанием различных опытов, позволяющих получить представление о том, как человек воспринимает сигналы, реагирует на них и строит гипотезы ответных действий. Возможности эксперимента казались безграничными. Книга дала мне мощный творческий импульс. Но лишь спустя несколько лет я понял, что только сопоставление, а, значит, – опять же наблюдение разных подходов и разных результатов может дать более точную и полную картину. Например, ответить на вопрос, а что происходит между тем, как человек увидел новое положение приборной стрелки, и его действием, возвращающим стрелку в исходное положение. К этому времени я попал под влияние работ В.П. Зинченко, начало которым было положено книгой «Восприятие и действие» [3], где, в числе прочих, обсуждались результаты наблюдений ориентировочной деятельности детей при мануальном опознавании предметов. Казалось бы, какая связь между авиаприборами и интеллектуальным развитием малышей? Но мы теперь знаем, что именно в эти годы в отечественной психологии сложилась достаточно ясная картина того, что получило впоследствии название «деятельностного подхода». Главный вывод исследований, описанных в этой книге, звучал категорически: восприятие – это активный процесс создания в представлении человека адекватной модели объекта, определяющей его последующие действия.

Для меня эти книги были важным этапом в познании методов исследований в психологии. Они показали, что наблюдение и эксперимент не следует противопоставлять друг другу, если они работают для одной цели.

Обсуждая отношения наблюдения и эксперимента, хочу поделиться некоей аналогией. Известно, что структура любого исследовательского действия имеет когнитивную и моторную стадии. Первая включает в себя восприятие сигнала и принятие решения о целесообразности действия. Вторая – выполнение этого действия [4].

С известной долей упрощения можно считать, что и в организации познавательной деятельности мы имеем аналогичную картину. На ранних, первых этапах познания имеет место обнаружение в ходе наблюдения некоего определенного явления. А на следующих этапах, теперь уже с помощью целевым образом организованного эксперимента, можно получить подтверждение и зарегистрировать ожидаемый результат.

Возвращаясь к собственному опыту, хочу сказать, что вскоре мне пришлось признать, что в практической психологии есть задачи, когда необходимо использовать какой-то один метод. И чаще всего – наблюдение

Это была вторая половина 1980-х годов. Уже существовала Лаборатория психологии труда на автотранспорте [5; 6]. И одним из

направлений ее деятельности было изучение труда руководителя автотранспортного предприятия. Тогда мы решали эту задачу традиционным для того времени путем изучения стиля руководства в ходе анкетного опроса руководителей, стоящих на разных ступенях производственной иерархии. Но вскоре мы заметили, что чем выше объект изучения находится в цепи управления, тем чаще этот метод не срабатывал. Поскольку лишь констатировал тот или иной стиль управления, а не помогал субъекту хоть в чем-то изменить его. Как доверительно сказал мне один из обследуемых, возвращая заполненный опросник, "– Ответив на ваши сто вопросов, я узнал, что я блондин. Но я это знал и до заполнения анкеты. В чем же смысл этой работы для меня?"

К тому же в определенный момент руководство Объединения автотранспорта потребовало расширить нашу задачу и сформулировало ее следующим образом. «Руководители группы ведущих предприятий Объединения находятся примерно в одинаковых условиях и их труд оплачивается примерно одинаково. Тем не менее, результаты работы предприятий различаются, и порой значительно. Если это связано с личностью руководителя, то пусть психологи, изучив работу успешных руководителей, дадут свои рекомендации, что надо сделать, чтобы другие предприятия повысили эффективность управления».

Конечно, все понимали, что успешность работы автотранспорта зависит не только от руководителя, но и от объективной экономики. Но задача была поставлена перед психологами, а значит психологи должны были дать свой ответ. Для нас это означало, что мы должны определить те операции труда руководителя, которые наиболее тесно связаны с эффективностью работы всего предприятия.

Первое, что надо было сделать – это определить, как, каким образом будет изучаться труд руководителя. Было принято решение, что для начала будет организовано контактное, открытое, длительное системное, не стандартизованное наблюдение, включающее в свободной форме регистрацию, как непосредственно в процессе восприятия, так и отсрочено, обсуждений производственных задач и другие действия управления. В дальнейшем наблюдение принимало стандартизованную форму. Мы надеялись, что организация наблюдения поможет нам понять, ЧТО делает руководитель, а это даст возможность оценить, КАК он это делает.

Сейчас нет необходимости возвращаться к вопросам повышения эффективности автотранспортных предприятий полувековой давности. Но некоторые психологические аспекты этой работы, в основном те, что обычно остается за границей описания исследования, могут показаться интересными и сегодня

Прежде всего, мы понимали, что наблюдаем внешнее проявление процесса управления, которое отражается в виде специфического диалога руководителя и подчиненных, конкретных распоряжений, телефонных разговоров с не всегда известными адресатами, темой и результатом. Пониманию наблюдаемого процесса, казалось бы, мешало отсутствие инженерно-экономического опыта у наблюдателя. Но это было и плюсом. Например, специалист-автотранспортник сказал бы, что руководитель ищет форму ответственности заказчика за обеспечение фронта работ, а психолог отмечает, что руководитель ищет решение какой-то производственной задачи. Но ключевое слово здесь ИЩЕТ! Именно оно характеризует деятельность руководителя в данный момент. Вот выявление содержания, направления и цели деятельности руководителя и было сутью нашей работы.

Существенно осложняло нашу работу, что психологи были достаточно молоды. Это увеличивало дистанцию между наблюдателем и наблюдаемым. Новым для психологов было многое, прежде всего, язык, смысл и значение многих слов, непривычные интонации. Мешали собственная скованность, растерянность из-за новых условий деятельности, отсутствие опыта преодоления возрастной и профессиональной дистанции. Для психолога это был иной мир, который, прежде чем анализировать, надо было сначала расшифровать, сделать понятным.

В немалой степени ситуация наблюдения была принципиально новой и для руководителя. Постоянное присутствие в кабинете «постороннего» человека, выполняющего непонятную работу, осознание своей возрастной, социальной, профессиональной дистанции с ним, необходимость постоянно учитывать, что его распоряжения здесь и сейчас регистрируются, оцениваются и трактуются с неизвестных ему позиций и установок, – все это создавало для руководителя дополнительное напряжение.

Поэтому психологи постоянно подчеркивали свою доброжелательность, открытость своих действий, готовность объяснить их смысл и значение. Мы предупреждали руководителя, что он в любой момент может прервать контакт, попросить психолога объяснить, что он регистрирует, покинуть на время кабинет и т.д. Он, и только он хозяин ситуации. Психолог не должен был задавать лишних вопросов. Но если руководитель сам хотел и готов был объяснить свои действия, комментировать их, – это всячески приветствовалось. Создание доверительных, доброжелательных отношений между наблюдателем и наблюдаемым было важнейшим профессиональным требованием к наблюдателю.

Второе не менее важное требование заключалось в полном соблюдении конфиденциальности и информационной гигиены.

Руководитель получал заверения, что обсуждение полученной информации с третьими лицами полностью исключается. Это условие позволяло наблюдателю быть свободным в своих мнениях, а объекту наблюдения – быть искренним и естественным.

Учитывая сложность адаптации психолога к новым, необычным условиям работы, первые дни перед ним не ставились сложные задачи. Надо было привыкнуть к новому рабочему месту, наладить психологический контакт, опробовать возможность делать записи, регистрировать наблюдения. Иными словами, работать самому и не мешать работать руководителю. Это была хорошая школа для начинающих специалистов.

Психолог знал, что в любую минуту он может обратиться за помощью в Лабораторию, получить поддержку и одобрение. Каждый день заканчивался обсуждением выполненной работы. Это позволяло гибко приспосабливаться к меняющимся условиям, корректировать поведение и ход контакта, снимать напряженность. Также в конце рабочего дня неизменно следовал телефонный звонок руководителю: как, по его мнению, прошел день наблюдения, есть ли замечания, пожелания, критика. Все это делало совместную работу комфортной и поддерживало к ней живой интерес.

Еще одна важная особенность этих экспериментов заключалась в том, что сам их факт (а не содержание!) постоянно обсуждался, как на самом предприятии, так и в других предприятиях Объединения. Каждого, кто заходил в кабинет руководителя предприятия, секретарь предупреждала, что там находится психолог, который изучает труд руководителя. Для сотрудников предприятия это было, мягко говоря, очень неожиданно. Люди реагировали на эту ситуацию по-разному. И их поведение, реакции и реплики также учитывались.

О том, что в кабинете руководителя постоянно находится психолог, сразу же стало известно и в других предприятиях Объединения. Коллеги звонили «виновнику» события, выражали поддержку и сочувствие. Обычно в шутливой форме. Но за этим скрывалась личная озабоченность, невольное стремление более тщательно «следить за порядком» на своем предприятии и в своей личной работе.

Этот резонанс мы назвали «социальное эхо». Его эффект в целом по Объединению был чрезвычайно положительным. В первую очередь потому, что создавалась атмосфера доступности, открытости, обсуждаемости работы руководителя. Такой резонанс с большим удовольствием отмечался руководством Объединения.

В остальном, проводимая Лабораторией научно-исследовательская психологическая работа принципиально не

отличалась от аналогичных работ других коллективов психологов. Но в конкретных условиях она выполнила свою миссию вполне достойно.

Список использованной литературы

1. Солоухин В.А. Третья охота. М. 1968 . 206 с.
2. Ломов Б.Ф. Человек и техника. М., 1966. 464 с.
3. Запорожец А.В., Венгер Л.А., Зинченко В.П., Рузская А.Г. Восприятие и действие. М., 1967. с. 210-250.
4. Гордеева Н.Д., Зинченко В.П. Функциональная структура действия, М., 1982. 208 с.
5. Кокушкин А.А., Августевич С.И. Психологическая служба в автомобильном транспорте. Психологический журнал. Т. 5. №1 1984 с. 85-93.
6. Августевич С.И. Современный взгляд на опыт организации психологической службы в автотранспорте в 1970-1980 гг // В сб. «Организационная психология: люди и риски». Материалы IX Международной научно-практической конференции. Под ред. д. психол. н., проф. Л.Н. Аксеновской. Саратов. 26-27 апреля 2018 г. с.21-34.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОЕКТНАЯ СРЕДА: ИНТЕГРАЦИЯ ОНЛАЙН И ОФФЛАЙН ПРАКТИК

Базаров Т.Ю.,

***доктор психологических наук, профессор кафедры социальной
психологии факультета психологии Московского государственного
университета имени М.В. Ломоносова
(Москва, Россия)***

В условиях современного мира человек постоянно пребывает в состоянии все возрастающей внешней и внутренней неопределенности. Это обстоятельство связано с объективным нарастанием социальных изменений (Андреева, 2000). Многие менеджеры, предприниматели, аналитики и все те, кто сталкиваются с вопросами прогнозирования и процессами моделирования своей деятельности нуждаются в эффективных стратегиях управления социальными объектами. В такой ситуации трудно переоценить значение практической психологии, призванной помочь организациям адаптироваться к изменяющемуся миру с помощью своих методов и средств, среди которых особое место занимает обучение и развитие персонала.

В данной статье сфокусируем свое внимание на тех особенностях, которые обучение и развитие получают с

использованием онлайн (дистанционных, виртуальных) практик по сравнению с тем, что используется в традиционном формате обучения. Для того, чтобы точно определить сущность и назначение активности в образовательной проектной среде (ОПС), важно обозначить, что особого и специфического будет в этой активности в сравнении с обычными процессами, традиционно реализуемыми в учебных программах.

Прежде всего, необходимо зафиксировать следующие возможности, предоставляемые ОПС:

1. Самообучение в предметной области
2. Самообучение в функциональностях виртуальных платформ и сервисов
3. Активности профессионального сообщества
4. Создание социально значимого продукта

Некоторые из указанных возможностей вполне реализуемы и в традиционном формате. Но существенным достоинством ОПС является то, что именно в этих рамках легко преодолеваются междисциплинарные и административные границы и становится возможным объединение обучающихся в инициативные или проектные группы, реализующие практическую деятельность.

Одно из главных назначений учебной активности в ОПС - это овладение навыками, приобретение опыта и приобщение к культуре работы в виртуальной среде, работы с коммуникативными и IT-сервисами, работы с распределенными командами, онлайн проектами. Это существенная область развития не только профессиональных, но и личностных компетенций участников ОПС.

Кроме того, использование ОПС прекрасно соответствует современному тренду, состоящему в том, что ценность специалиста растет с повышением его социального капитала. А это, в свою очередь, что во многом определяется его активностью в среде профессиональных сообществ. Обозначение в сознании специалиста конкретных активностей профессиональных сообществ, приобщение к их операционному репертуару, инициативное включение в некоторые из них - важная часть современной профессиональной жизни.

И наконец, отметим еще одну существенную возможность, предоставляемую ОПС - формирование и запуск проектной групповой деятельности по созданию продукта, имеющего социальную значимость, и в создание которого участники были бы лично мотивационно вовлечены.

Обсуждаемая идея возникла и была апробирована в условиях реального обучающего проекта «ТОП-HR – новая реальность управления персоналом», реализованная Институтом практической психологии НИУ ВШЭ совместно с Корпоративным университетом

ОАО РЖД в 2018 г. Рассмотрим проект подробнее в качестве кейса для раскрытия заявленной темы.

Концепция программы

Программа «ТОП-HR – новая реальность управления персоналом» реализовывалась ИПП НИУ ВШЭ в период с декабря 2017 по август 2018 года. Целевая аудитория данной программы – высокопотенциальные руководители компании по управлению персоналом, имеющие высокий уровень развития корпоративных компетенций, зачисленные в кадровый резерв на вышестоящие должности. Заказчиком данной программы выступил руководитель Департамента управления персоналом компании.

Программа предусматривала 14 очных встреч, объединенных в 4 модуля по 3 дня каждый.

Необходимость организации данной программы была вызвана потребностью перехода от парадигмы «Кадровый менеджмент» (четкая исполнительская дисциплина, автоматизированные функциональные навыки) к «Культуре проектного (командного) управления» (жесткие принципы и ценности проектного управления: общее видение, согласованные правила, единые понятия, обратная связь). Данный подход полностью соответствует требованиям профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 №691н.

Помимо этого, ключевыми целями заказчика при запуске данной программы являлись:

1. Формирование экспертного сообщества, а также пула кандидатов, готовых к продвижению на вышестоящие должности HR-Блока.
2. Понимание внешних HR-трендов, ознакомление с лучшими мировыми и отечественными практиками в области HR.
3. Формирование горизонтальных и вертикальных связей, в том числе представителей филиалов с руководством Департамента управления персоналом.
4. Развитие компетенций управления проектами и территориально распределёнными проектными командами у руководителей Департамента управления персоналом.

По результатам успешного обучения работники получали диплом о профессиональной переподготовке на соответствие профессиональному стандарту.

Описание модулей программы:

Модуль 1: Основные тренды и перспективы развития сферы управления персоналом. Участники знакомятся с современным пониманием HR, как бизнес партнера. Узнают ключевые вызовы,

оказывающие влияние на трансформацию HR-функции, а также мировые и отечественные тренды в HR-процессах. Также в 1 модуле предусмотрена форсайт-сессия по трансформации HR-функции на перспективу 5-10 лет.

Модуль 2: Управление корпоративной культурой. Участники знакомятся с основными типами организационных и корпоративных культур. Изучают инструменты диагностики культуры, принципами формирования и поддержания корпоративной культуры, а также методами вовлечения и мотивации персонала в зависимости от типа корпоративной культуры.

Модуль 3. Партнерство HR с бизнесом. Ключевая задача – научить участников говорить на языке бизнеса. Участники изучают основы экономической и финансовой деятельности компании. Понимают ожидания бизнеса от HR, учатся оцифровывать HR-процессы. Изучают инструменты, формулы расчета измерения экономических и инвестиционных эффектов от деятельности HR, инструменты и кейсы предиктивной аналитики.

Модуль 4. «Работа с талантами и кадровым резервом». Участники знакомятся с лучшими практиками управления талантами на примере других компаний. Узнают об эффективных методах подбора, отбора и оценки сотрудников. Изучают принципы формирования и сохранения вокруг себя команды сильных и талантливых работников, а также основные инструменты и способы их развития.

Используемые технологии и инструменты обучения

Необходимо отметить, что в каждом модуле наряду с консультантами и модераторами ИПП НИУ ВШЭ участие принимали внешние спикеры, преимущественно практикующие HR, консультанты, а также эксперты в конкретных предметных областях. Это было необходимо для того, чтобы расширить кругозор участников программы и продемонстрировать каким образом другие компании выстраивают HR-процессы и как во внешнем мире трансформируется HR-функция. Так как ключевой стереотип, присущий большинству работников компании, заключается в том, что компания является крайне стабильной и самодостаточной, поэтому потребность в изучении и внедрении успешных практик сторонних компаний отсутствует. Это также способствовало дальнейшему выстраиванию связей с внешними сообществами, экспертам и организациями.

Помимо этого, основными технологиями и инструментами, используемыми в процессе обучения, являлись:

1. Лекции
2. Групповая работа:
 - 2.1 Рефлексия/ретроспектива
 - 2.3 Групповой анализ

- 2.4 Мозговой штурм
- 2.5 Фасилитация
- 2.6 Деловые игры
- 3. Кейсы
- 4. Уникальное межмодульное пространство на базе Bitrix
- 5. Проектная работа
- 6. Вебинары с привлечением:
 - 6.1 Экспертов
 - 6.2 Преподавателей ВШЭ
 - 6.3 Кураторов проектов
 - 6.4 Участников проектных групп
- 7 Библиотека материалов для самостоятельного изучения

Важно отметить, что помимо участия в групповой работе, участники смогли перенять принципы и инструменты группой активности, которые в последующем стали использовать самостоятельно в своей деятельности. На некоторых из вышеуказанных инструментов и технологий, в силу их значимости для наших целей, остановимся подробнее.

Проектная деятельность в процессе обучения.

С самого первого модуля участники программы начали работу над проектами, имеющими ключевое значение для HR-блока компании. Это являлось ключевой целью всего обучения. Все проекты имели перспективу тиражирования на всю компанию. Кураторами каждого из проектов являлись руководители Департамента управления персоналом. Именно это позволило выстроить вертикальные связи между HR-руководителями Департамента и филиалов. Принцип выбора проектов был следующим: ряд проектных идей предложили сами кураторы, при этом у участников была возможность предложить собственную идею проекта.

Участники сами выбирали, над каким проектом они будут работать в процессе обучения. Стоит отметить, что в процессе обучения происходило включение в состав проектных команд внешних работников, а также участников смежных проектных команд. Это позволило сформировать культуру взаимопомощи и поддержки между участниками всей группы, снизить конкуренцию между проектными командами, а также существенно обогатиться благодаря опыту других.

Можно выделить следующие ключевые этапы проектной работы в процессе обучения:

- 1) выбор темы, самоопределение
- 2) содержательное проектирование работы
- 3) реализация проекта (пилотирование)
- 4) публичная презентация и защита

Образовательная проектная среда в обсуждаемой учебной программе получила название «Межмодульное проектное пространство», поскольку предполагалось, что именно между очными модулями обучения необходимо поддерживать коммуникацию и готовить проекты. Межмодульное пространство было организовано в виртуальной среде с использованием двух основных форматов:

Первый – еженедельные вебинары по 1,5 часа каждый и регулярная коммуникация между участниками программы в ресурсе <https://www.bitrix24.ru/>. Именно здесь происходило самостоятельное изучение материалов и дистанционное взаимодействие по всем вопросам проектной работы. А именно, организация и поддержка образовательной среды - публикация материалов прошедших учебных модулей, пополнение библиотеки программы дополнительными методическими материалами и электронными источниками по темам реализуемых проектов. Создание каталога внешних ресурсов по тематике программы. Проведение обсуждений по темам проектов, а также разовых мероприятий по темам программы TOP-HR с фокусировкой внимания участников на наиболее актуальных задачах развития HR в компании.

Кроме того, межмодульное пространство выступало средством управления проектами, в рамках которого формируются задания для проектов слушателей, обеспечивается контроль исполнения при ведении проектов в виртуальных сервисах. На примерах проектов происходит обучение и взаимообучение слушателей управлению виртуальными распределенными проектными командами. Консультанты ИПП НИУ ВШЭ обеспечивали решение модерационных, медиативных и организационных задач по проектам: проведение групповых обсуждений, организация подготовки и презентации промежуточных результатов по проектам, организация и проведение видеоконференций.

Можно выделить следующие этапы проектной работы в межмодульный период в виртуальном пространстве:

- Создание сетевого сообщества;
- Создание базы лучших управленческих практик и работа с ними;
- Работа над групповыми проектами в едином проектном пространстве;
- Консультационная поддержка проектной работы;
- Самостоятельное изучение материалов между учебными модулями.

Эффекты программы TOP-HR и возможные направления развития

Данная программа, кроме своих прямых последствий (курс по профпереподготовке и кадровые продвижения) имеет еще много побочных эффектов, которые, при должном развитии и сопровождении, могут быть преобразованы в существенные линии развития блока работы с персоналом в компании. Как минимум в работе корпуса отделов HR.

1. Эффект - шеринг с конференций по HR тематике

По инициативе слушателей регулярно проходили демонстрационные выступления-рассказы о посещении различных конференций и мастер-классов по тематике HR. Общая схема - 1) выступления со своей презентацией 2) ответы на вопросы 3) выставление в общий доступ материалов и презентаций с конференций для ознакомления и скачивания. Общая продолжительность в зависимости от конференции и докладчика - 10-20 мин. Данные сообщения с возможностью ответов на вопросы от свидетеля событий очень приветствовались, как инициатором, так и слушателями.

Ценности: 1) узнать о событии от знакомого свидетеля с личностной окраской 2) быть в курсе нового, что проходит за пределами компании, 3) это открытый метод диагностики актуальности - все видят, через вопросы, что именно волнует коллег по данной теме 4) можно услышать анонсы о предстоящих событиях, на которых будут коллеги, и поучаствовать самому.

Презентационные рассказы о случайных и профессионально важных событиях вне компании могут стать при расширении аудитории ежемесячными встречами в виде дайджестов свидетелей и прилагаемых материалов. Очень полезная активность, если ее проводить в виде интерактивных видео встреч. Она привлечет внимание наиболее инициативных и честолюбивых. Для общего управления полезна, как метод оргдиагностики, а также, как место соединения специалистов с похожими профессиональными интересами.

2. Эффект подбора групп и команд и их самоорганизация

Речь идет о привлечении дополнительных участников проектов. Практика показала, что это прием, позволяющий выявить партнеров с повышенной собственной мотивацией к теме. Поскольку активность была сверхнормативной, необязательной, то тот, кто оставался в проекте или в дискуссиях, явно кандидат на повышенное внимание.

Подобный метод можно воспроизводить с целью выявления специалистов, концентрирующихся инициативно на определенной теме, и построения из них сетевых кластеров. Важно для их включения создавать «ступеньки» - отпочковывать от общего «тела проекта» отдельные самостоятельные небольшие задачи, которые инициативные активисты могли бы без труда решать. Тем самым включаться в общий проект.

3. Эффект работы над источниками

В процессе работы в общей библиотеке была создана папка «литература». Без каких-либо особых напоминаний за время обучения она наполнилась богатым содержимым. Как побочный результат многих активностей, создание библиотеки может стать началом совместного формирования банка информационных материалов под различные проблемы компании.

4. Эффект обращения к коллегам, как к экспертной группе

По разным поводам, как в отдельных группах, так и в общей ленте, участники много раз обращались друг к другу с целью получить совет, узнать о ресурсах и возможностях, узнать о людях, помочь решить их профессиональную задачу. Это естественное стремление получало поддержку коллег. Многие вопросы касались именно тех проблем и тем, которые не входили в область знаний их ближайшего круга.

По сути это процессы, которые лежат в основе управления внутри корпоративными знаниями. При определенной поддержке данной вопросно-ответной-экспертной активности можно выстроить ее как краудсорсинговую экспертизу. Сделать первым звеном по формированию системы управления знаниями в компании.

5. Эффект быстрого тематического обучения

В рамках программы для ряда тем выстроилась очень удобная форма быстрого обучения по специфическим узким вопросам. 1) опрос аудитории, что им важно по определенной тематике 2) поиск и приглашение спикера (внутреннего или внешнего) на одноразовую тематическую вебинарную лекцию с предварительным ознакомлением запросов от аудитории 3) интерактивный вебинар по теме с вопросами и домашним заданием 4) обозначение срока, в течение которого в одной виртуальной комнате участники предлагают варианты решения и обсуждают эти варианты с экспертом (спикером) 5) все желающие получить зачет по этой теме получают опросник (до 10 вопросов) в виртуальном режиме и отвечают на него 6) по результатам участникам ставится зачет по тематическому вопросу, который ложится в батарею подобных зачетов (баллов) учитываемых в разных процедурах профессионального и служебного роста.

6. Эффект - «действенная сила пилотного проекта»

Опыт реализации пилотов участниками собственными силами показал, что многие подходы и идеи кардинально меняются, как только реализуемый метод попадает под внимательный взор внешней аудитории. Пилотные проекты либо показывали, куда надо двигаться дальше, либо становились крепким орешком и демонстрировали

неготовность их реализаторов (незнание реальности, отсутствие команд, недостаточная сила идей и проч.)

Имеет смысл для любого проекта специально предусматривать его пилотную реализацию в масштабах преимущественно внутренних ресурсов команд и их связей. Данный подход с одинаковым эффектом будет работать на оба направления : отбор действенных и реализуемых методов решения и отбор людей и команд.

7. Эффект - творческая лаборатория

В рамках проектных групп участники рождали творческие идеи по подходам, методам решения заданных проблем. Эта схема могла бы быть тиражируемой, если организовать ее, как открытый внутри корпоративный сервис для потенциальных заказчиков на решение проблем. Первая ступень - краудсорсинговая подача и презентация проблем с запросом на пробное их решение, формирование творческих групп под решения. Вторая ступень - организация и проведение пилотов по предложенным идеям и методам.

Итог, продукт и результат использования образовательной проектной среды в рамках проекта ТОП HR

Итогом является возможность тиражирования методики создания самоорганизующихся проектных команд на различные направления деятельности компании, где необходим переход от процессного управления к проектному, а также появление инициативных, вовлеченных и лояльных работников. Теперь технология данной программы тиражируется на новые направления деятельности (3 новых потока), а программа ТОП-HR будет дополнительно реализовываться в регионах присутствия компании.

Результат данного проекта выражается в формировании экспертного сообщества, развитии горизонтальных коммуникаций, формировании базы знаний и лучших практик, повышение эффективности деятельности HR-блока компании за счет реализации групповых проектов.

Продукт – 12 проектов, имеющих ключевое значение для HR-блока, 10 из которых уже успешно реализуются во всей компании.

Заключение

Необходимо отметить, что успешность образовательной программы ТОП-HR доказана тем, что больше половины ее участников в течение первого года после окончания программы, были повышены в должности. На сегодняшний день уже второй поток программы ТОП-HR успешно окончил обучение. Все проекты, разработанные участникам, реализуются и масштабируются на всю компанию. Выпускники программы принимают активное участие в новых проектах, реализуемых Департаментом управления персоналом уже за

рамками обучения, а также сами инициируют проекты на местах. Именно в тех подразделениях, где сегодня работают выпускники программы, наблюдается стабильное выполнение всех ключевых показателей эффективности деятельности наряду с успешными запусками новых проектов. Теперь технология данной программы тиражирована на другие направления деятельности компании (3 новых потока), а программа ТОП-NR будет тиражирована на регионы.

Список использованной литературы

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М: Аспект Пресс, 2000.
2. Базаров Т. Ю. Лидерство и самоорганизация: перспективы и риски партнерства (доклад) // ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И РИСКИ Сборник материалов IX международной научно-практической конференции Под редакцией Л.Н Аксеновской. — ИЦ "Наука" Саратов, 2018. — С. 7–15.
3. Базаров Т. Ю. Дистанционное обучение: организация опосредованного общения// Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. №2(69). С. 51-56.
4. Базаров Т.Ю., Растянников П.В. Доклад в Институте философии РАН, апрель 2019 <https://www.youtube.com/watch?v=QQPlh0aHxjQ>
5. Базаров Т. Ю., Пронин Р. О., Турсунова Ю. Т. "Основы коммуникации на факультете психологии филиала МГУ имени М.В. Ломоносова в г. Ташкенте: опыт разработки и проведения // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. — 2015. — № 1. — С. 78–93.
6. Битюцкая Е. В., Базаров Т. Ю. Особенности восприятия жизненных событий людьми с разными предпочитаемыми стилями реагирования на изменения // Вопросы психологии. — 2019. — № 3. — С. 94–106..
7. Гилович Т., Росс Л. Наука мудрости. Как обратить себе на пользу важнейшие открытия социальной психологии. – М.: Индивидуум, 2019.
8. Каталевский Д.Ю. Основы имитационного моделирования и системного анализа в управлении: Учебное пособие. — М.: Изд-во Московского университета, 2011.
9. Савина М.А. Влияние самоорганизации на эффективность командной и проектной деятельности. Выпускная квалификационная работа. ИПП НИУ ВШЭ. – М., 2019
10. Фон Франц М.-Л. Прорицание и синхрония: Психология значимого случая. – 3-е изд. – М.: Добросвет, 2016.
11. Weick K. Cartographic myths in organizations // A.S. Huff (ed.). Mapping Strategic Thought. Chichester: John Wiley and Sons, 1990.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ ЭТИКО-СМЫСЛОВЫХ КОДОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ОСНОВА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*Аксеновская Л.Н.,
доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой общей и социальной психологии,
декан факультета психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлены результаты анализа отчетов по ордерной диагностике организационной культуры, выполненной в 18 организациях. Установлена закономерная связь между этико-смысловыми кодами организационной культуры и типами актуальных организационных задач, решаемых предприятиями. Показано, как эти связи могут использоваться для подготовки и принятия управленческих решений с целью устранения угроз, сопутствующих тому или иному состоянию организационной культуры, репрезентируемому культурным кодом.

Ключевые слова: организационная культура, ордерный подход, этико-смысловой код, диагностика организационной культуры.

The article presents the results of the analysis of reports on the order diagnostics of organizational culture performed in 18 organizations. A natural connection between the ethical and sensing code of organizational culture and the type of actual task that the organization solves is revealed. It is shown how these patterns can be used for the preparation and adoption of management decisions aimed at eliminating threats to the organization associated with its cultural code.

Key words: organizational culture, order approach, ethical and sensing code, organizational culture diagnostics.

Введение

Социально-психологическая диагностика организационной культуры является часто используемым средством для оценки культурно-психологического состояния организации. В ходе такой диагностики психологи чаще всего получают ответы на следующие вопросы: насколько выражены количественные параметры организационной культуры, заложенные в используемую методику? каков типологический профиль исследуемой организационной культуры? как связаны используемые параметры организационной культуры с интересующим нас организационным явлением или процессом (конфликты, адаптация, job insecurity, увлеченность и т.д.)? На стыке социальной психологии и экономики часто стремятся выявить связь особенностей организационной культуры с эффективностью деятельности организации.

Получаемые данные безусловно важны. В большей степени важны для исследователей. Вместе с тем, трудно не заметить, что эти данные, как правило, являются основанием для новых вопросов от руководства организаций и цель этих вопросов состоит в том, чтобы узнать что происходит с организацией в данный момент времени, что может произойти с ней в ближайшей перспективе и что следует начать немедленно делать для того, чтобы обеспечить управляемость организационным процессам. Наверное, можно прибегнуть к медицинской аналогии: измерение температуры тела пациента дает точное знание о количественном выражении температуры (градусы) и оценивает ее уровень (низкая, нормальная, высокая). Знание важное, но это знание о симптоме состояния. И вряд ли по нему можно узнать о причине температуры и, следовательно, о том, что надо сделать для нормализации состояния.

Однако от организационных психологов, занимающихся диагностикой организационной культуры, требуется именно это: данные о состоянии параметров организационно-культурной системы должны стать основанием для оценки этого состояния на соответствие целевым показателям деятельности организации и выдаче рекомендаций по коррекции параметров в каждом конкретном случае с целью устранения угрозы неблагоприятного развития ситуации.

Все сказанное в полной мере относится и к ордерной диагностике организационной культуры. Наши исследования, выполненные на основе анализа результатов ордерной диагностики организационной культуры в восемнадцати организациях (за период с 2009 по 2018 гг.), позволили обнаружить закономерную связь между ордерным кодом организационной культуры (стандартный результат диагностики) и типом решаемой организацией актуальной управленческой (организационно-управленческой) задачи. Такие данные позволяют перейти к развитию прогностической функции системы ордерной диагностики организационной культуры.

Цель статьи – представить закономерные связи между культурным кодом и типом решаемой организационно-управленческой задачи, а также показать, как такое знание может быть использовано в практике управленческой деятельности.

Основные определения ордерного подхода

Для работы с процедурой и результатами ордерной диагностики организационной культуры используется понятийный аппарат, сформированный в рамках ордерной парадигмы социально-психологического исследования организационной культуры. В рамках ордерного подхода организационная культура понимается как *сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих*

интеракций, конституируемых и регулируемых подсистемами этических смыслов смысловых систем участников взаимодействия. Моделеобразующим параметром ордерной модели организационной культуры выступает управленческое взаимодействие («родительская» модель, «командирская» модель и «пастырская» модель управленческого взаимодействия). Каждая из них при реализации порождает соответствующий ей аспект (субордер) организационной культуры («семья», «армия», «церковь»). Вместе они образуют целостный социально-психологический ордер (порядок) организационной культуры.

Ордерная система диагностики организационной культуры осуществляется при помощи шести методик на всех трех уровнях организационно-культурной системы (организация, управленческая команда, личность лидера). Для каждого уровня применяются по две методики. Ордерная диагностика сфокусирована на оценке состояния этико-смысловой подсистемы смысловой системы организационной культуры. *Этико-смысловая подсистема культурной (организационно-культурной) системы* определяется нами как сеть значений, конституируемых или приписываемых участниками взаимодействия стандартным и новым элементам потока жизнедеятельности. Эта сеть значений создает субъективную групповую культурную реальность. Этический компонент значений связан с влиянием базовых этических смыслов на процесс принятия решений о значении (смысле) того или иного явления (действия, поступка, ситуации).

Общий результат ордерной диагностики организационной культуры представляется в виде ее этико-смыслового («культурного») кода. Визуально код есть аббревиатура названия субордеров (первые буквы слов «семья», «армия», «церковь»). Порядок букв в коде означает количественную выраженность субордеров в составе целостного ордера организационной культуры, представленную в порядке убывания выраженности.

Другими наиболее используемыми при описании результатов ордерной диагностики являются понятия, содержание которых определим далее: а) *этическая (этико-смысловая) программа культуры (культурная программа)* – совокупность содержательных, структурных и динамических характеристик культуры. В содержательном плане речь идет о принципах и базовых положениях культуры; б) *этико-смысловая матрица* – собственно базовые этические смыслы, являющиеся основой этико-смысловой подсистемы и имеющие собственные системные характеристики (структуру, уровни, элементы, функции). Этико-смысловая матрица включает в свой состав четыре пары фундаментальных смыслов, представленных смысловыми бинарными оппозициями (смысловыми диадами): жизнь - смерть,

сотрудничество - борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность. Первая диада (жизнь - смерть) соотносится в ордерной модели организационной культуры с субордером «семья» (основная ценность – человек), вторая - (сотрудничество - борьба) соотносится с субордером «армия» (основная ценность – цель и результат) и третья диада (улучшение – ухудшение) соотносится с субордером «церковь» (основная ценность – Идея, Идеал). Последняя диада (ответственность – безответственность) является интегральной характеристикой и результатом делаемых личностью или группой этико-смысловых выборов в различных жизненных и профессиональных обстоятельствах. Критерием ответственного выбора является ориентация на заботу об интересах Целого. И, наконец, *этический код культуры (этико-смысловой код культуры или «культурный код»)* - специфические устойчивые особенности функционирования этико-смысловой матрицы конкретной культуры (личности, группы, организации, этноса, конфессии, исторической эпохи).

Используется два вида этико-смысловой кодировки организационной культуры: *этико-смысловой код культуры (базовый уровень)*. Для написания кода также используется буквенная маркировка, где каждая буква является заглавной в слове, обозначающем базовый этический смысл в четырех парах этико-смысловых оппозиций. К словам, начинающимся на одну букву (улучшение - У и ухудшение - У) для удобства восприятия добавлены вторые буквы (улучшение –«Ул» и ухудшение –«Ухд») и уже известный нам *этико-смысловой код организационной культуры (функциональный уровень)* - комбинация трех субордерных характеристик организационной культуры - «семьи» (С), «армии» (А) и «церкви» (Ц), полученных в результате обобщения данных, полученных по всем шести ордерным методикам. Еще раз отметим, что порядок букв в коде характеризует *степень выраженности и сформированности субордеров организационной культуры* в совокупности с данными других методик. Код соотносим с функциональными этическими смыслами и, соответственно, представляет «поверхностный» слой этико-смысловой подсистемы смысловой системы организационной культуры.

Таким образом, в проанализированных отчетах по результатам ордерной диагностики организационной культуры были сопоставлены выявленные культурные коды (они же этико-смысловые или этические коды) с данными, характеризующими актуальную организационную ситуацию и основные управленческие задачи, решаемые руководством и сотрудникам этих организаций (получены сопутствующими

методами экспертной оценки, беседы, анализа документов, включенного наблюдения).

Связь этико-смыслового кода организационной культуры с типом решаемых управленческих задач

Результат сопоставления этических кодов организационной культуры и решаемой актуальной организационно - управленческой задачи показал существование устойчивой связи между типом кода и типом задачи. В таблице 1 представлены в компактном виде выявленные закономерности.

Таблица 1

Связь этико-смыслового кода с актуальной организационной задачей

Культурный код	Актуальная организационная задача	Пример организации
А – Ц - С	Задача прорыва на следующий уровень в условиях ограничения временного ресурса	Научная группа, выполняющая грант (НГ)
Ц - А - С	Задача прорыва при наличии времени	Роскосмос (программа полета на Марс)
Ц – С - А	Задача создания «корпоративной религии» («построенные навечно»)	Мацусита электрик компани
С – А - Ц	Начало деятельности или перезапуск активности	Стартапы/Реорганизация/ Модернизация
С – Ц - А	Состояние стабилизации или восстановления ресурсности	НГ после выполнения гранта
А – С - Ц	Задача выживания в сложных условиях	Бюджетные(государственные) организации/ предпринимательские в состоянии реадaptации

Как видно из таблицы, набор основных культурных кодов соответствует набору основных актуальных организационных задач, решаемых российскими организациями за последние 10 лет (данные получены в организациях РФ).

Подобного рода знание о типах связи культурного кода и актуального состояния организации позволяет сделать следующий шаг – шаг в направлении построения прогноза развития ситуации для организации и определения возможных угроз в процессе решения

стоящей перед организацией задачи. А это, в свою очередь, дает возможность психологу-консультанту разрабатывать более точные рекомендации для руководителей.

В частности, в настоящее время есть возможность использовать для разработки и обсуждения с руководством организаций следующие варианты действий, представленные в таблице 2:

Таблица 2

Управленческие решения при различных состояниях организационной культуры

Код	Актуальная организационная задача	Угрозы и управленческое решение
А - Ц - С	Прорыв на более высокий уровень (дефицит времени)	Угроза выгорания. <i>Решение:</i> сдерживание активности при помощи приемов развития «семейного» субордера
Ц - А - С	Прорыв на более высокий уровень (запас времени)	Угроза «разочарования» из-за небыстрого достижения амбициозных целей. <i>Решение:</i> Формирование ценности командной работы и личного развития
Ц – С – А	Создание «корпоративной религии»	Угроза потерять «спринтеров». <i>Решение:</i> целенаправленно формировать микропроектные команды с повышением уровня сложности решаемых задач
С – А – Ц	Начало деятельности или перезапуск активности	Угроза неуверенности сотрудников. <i>Решение:</i> активизация программ обучения
С – Ц – А	Состояние стабилизации или восстановления ресурсности	Угроза потери alertности/тонуса. <i>Решение:</i> развитие внутрикорпоративной соревновательности
А – С – Ц	Состояние выживания в сложных условиях	Угроза усталости и потери мотивации (опривычивание отсутствия достижений). <i>Решение:</i> развитие идеологии и стратегии «формирования потенциала обстановки».

Модель, представленная в таблице, позволяет, как минимум, выдвинуть гипотезу о возможном неблагоприятном развитии ситуации в процессе решения стоящей перед организацией задачи и в

упреждающем режиме предпринять необходимые действия, чтобы нейтрализовать прогнозируемую угрозу. Как максимум, модель позволяет отслеживать все пространство возможных сценариев развития организационной ситуации и формировать готовность своевременно реагировать на «переключение» культурной программы, сигналом к чему выступает изменение культурного кода.

Отдельно следует отметить, что существует еще один уровень ордерной диагностики, способный существенно повлиять на выбор инструментов самокоррекции организационной культуры. Это диагностика уже не функционального уровня этико-смысловой подсистемы организационной культуры, а диагностика ее базового уровня. Сейчас такая диагностика проводится на уровне личности лидера организации и дает возможность уточнить наши знания о возможностях и ограничениях изменения организационной культуры («культурного кода»), обусловленных особенностями лидера.

Выводы

Представленные в статье материалы позволяют сделать следующие выводы: 1) выявление культурных кодов в результате ордерной диагностики организационной культуры позволяет понять актуальную управленческую ситуацию, в которой находится организация. 2) Такое знание является прогностическим: оно позволяет определить возможную угрозу для организации и своевременно принять меры по ее устранению, путем принятия необходимого управленческого решения. 3) Организация находится в состоянии изменчивости своей культуры («порядок текуч»). Решение определенных управленческих задач связано с развитием определенных состояний организационной культуры. 4) Прогноз сценариев развития изменений организационной культуры в ходе реализации управленческих решений строится на оценке уровня развития лидерских качеств руководителя и связанного с этим уровнем базового этического кода.

Таким образом, управление организационной культурой – это а) диагностика культуры и связанного с нею типа актуальной управленческой задачи, б) прогностика возможных угроз и применение мер по их устранению, в) оценка уровня развития лидерских качеств руководителя, принимающего управленческие решения, г) выбор нужного культурного кода для поддержки успешного достижения поставленной цели и своевременное перепрограммирование культуры организации.

HOW TO ENHANCE INTERVENTION EFFECTIVENESS

*Annika Lantz Friedrich,
Professor, Department of Psychology
Stockholm University
(Stockholm, Sweden)*

Abstract: The team development interventions and the ways of enhancement of the effectiveness of interventions in workplaces, the correct practice in problem-solving and consultancy, and the most common reasons for the ineffectiveness of the teams are described in the article.

Key words: teamwork, interventions in workplaces, the most common problems with teamwork.

The aims of this article are:

- to describe how to enhance the effectiveness of interventions in workplaces
- to discuss a problem for many working within applied psychology: many interventions are carried out to solve problems at workplaces – but little changes.

For these purposes I would like to tell about the work I have done over the past two years. The starting-point for my last two years' work were to contribute with:

- showing students how good precise in consultancy is linked to research on the causes to the problems they should learn to solve
- provide practitioners with substantial knowledge about what it takes to make teamwork work
- a requirement specification to use when companies plan/buy interventions for enhancing team effectiveness

We (a working group consisting of Annika Lantz, Daniela Ulber Hamburg, Peter Friedrich) has obtained the following results:

- 1) Conducted a survey
 - What are the five most important positive outcomes of teamwork?
 - What are the five most common problems with teamwork
- 2) Conducted an extensive literature review
- 3) Wrote a book that shows how to solve these problems

Next, we present the practical results of our research and discuss these most common problems and ways to overcome them.

Problem 1. The problem with problem-solving

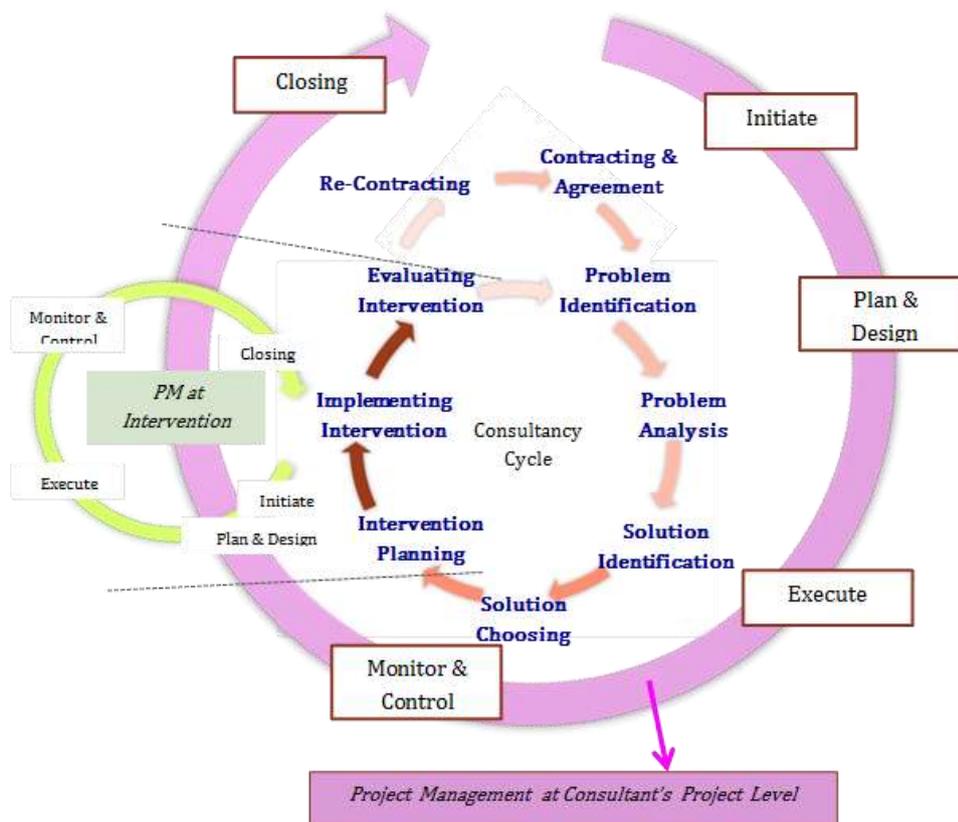
- One's own limited competence or mental set determines the causes of the problem
- One reason/factor explains the full effect (lack of knowledge and lazy thinking)

- Confirmation bias (the psychologist's dilemma too)
- Jumping to a solution, and the solution determines what the problem is (off the shelves products and quick fixes)

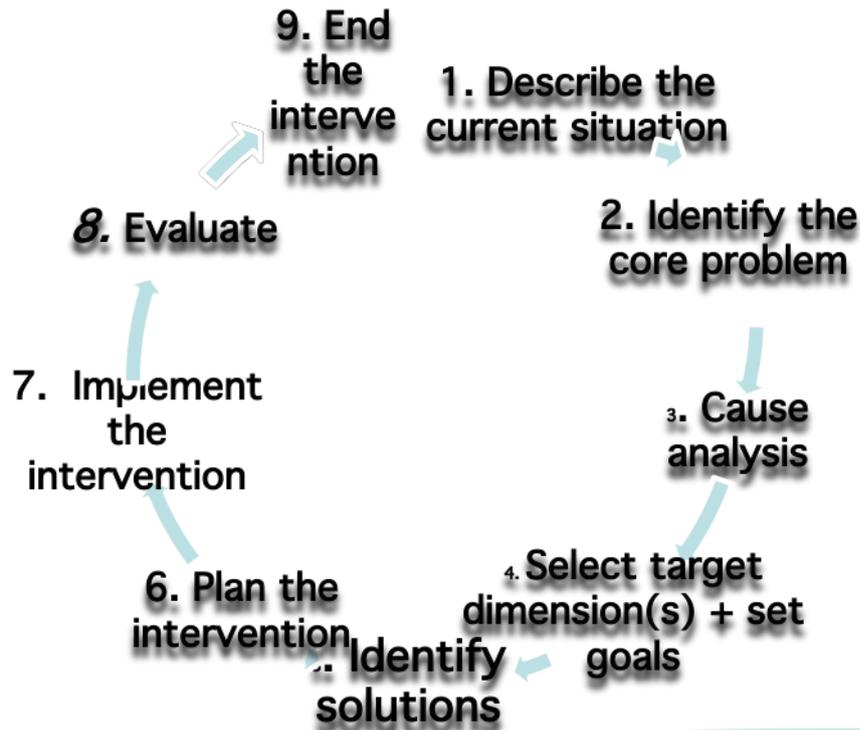
Continued.

- Unrealistic belief in experts
- The motive is not to solve the fundamental problem, but to show that one has done something (ethics and good practice)

So, we have considered the most typical problems, let's consider how to implement the correct practice in problem-solving and consultancy.



Picture 1. The intervention circle



Picture 2. The correct practice in problem-solving and consultancy

Step 1 and 2

- Stakeholder analyses: a) those who are intellectually curious and know about the work and its organization, b) those who are dependent on the outcome of the team's work and c) those who impact the problem
- Participative approach
- Find divergent perspectives and converge
- What are the needs for change
- Cluster symptoms into core problems - decide

Step 3. Cause analyses

- What does theory tell about the "causes" to the problem? E.g. What is known about what builds engagement or smooth coordination?
- Previous research helps us build a local theory on possible explanations to the problem
- A "local theory" can be used to diagnose
- We take one of our problems and follow that as an example: the team does not adapt to change

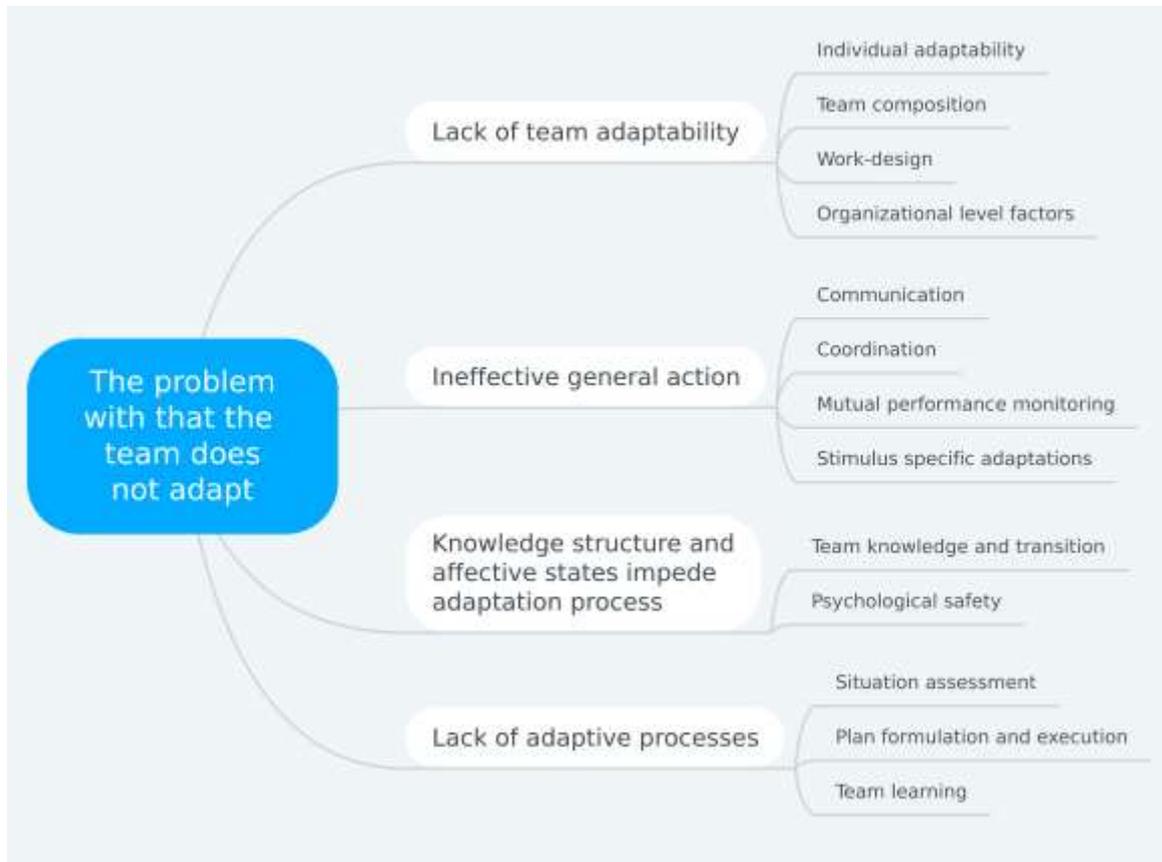
Examples of theoretical causes to a problem with team adaptation

- Shared understanding of what to do and how
- Affective climate, trust and safety
- Coordination process
- Cooperation processes
- Situation assessment

- Planning
- Reflexivity and learning processes

Instruments for "diagnosis"

- Georganta, 2018 developed and tested a theory-based instrument for description of team adaptivity and team adaptation processes. The instrument "Behaviourally Anchored Rating Scales" (BARS)



Picture 3. The reasons for the ineffectiveness of the teams

Step 4. Select target dimensions and set goals

Step 5. Choose domain for solutions

- Although target dimensions might be on e.g. team-level such a solution might take changes on individual or organizational level
 - E.g. team learning might depend on individual's KSAO:s and engagement or task complexity or leadership style
 - This means: most of bundled solutions are needed to work on target dimension(s)

Step 6. Choose solution for the intervention

- What is known?
- Only a few solutions are evidence-based (e.g. team training, and team debriefs). Team-buildings interventions have some, but less support)
- Much of what is done in practice is not evidence-based

Team development interventions and validity

- Systematic team-development intervention = all the steps in the problem-solving circle
- TDIs have a specific content, are made up of tools for diagnosing, assessing, and remediating team performance and (often, but not always) methods for delivery that create the opportunity for learning.

What TDIs are not

- many popular activities that are not actually effective and often not theoretically based
- the assumptions are often simplistic, sometimes false,
- do not consider the complexity of the context or that the team's situation may require a team-specific strategy and a bundled solution.

When choosing solution

- First criterion: Describe the empirical evidence for the link between target dimension and tools for remediating team performance in target dimension
- The second criterion for choosing a TDI should be evidence that it works.

And most of all...

- Perform a needs analyses – diagnosis based on a solid theory.
So we have described the team development interventions and the ways of enhancement of the effectiveness of interventions in workplaces, the correct practice in problem-solving and consultancy, and the most common reasons for the ineffectiveness of the teams.

References

1. Low and Lantz, 2015 adapted from Woods and West, 2014
2. U.S. Department of Health & Human Services. Available at <https://primarycaremeasures.ahrq.gov/team-based-care/> (assessed 10.10.2019)

КАК ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВМЕШАТЕЛЬСТВА

*Ланц Фридрих Анника,
PhD, профессор кафедры организационной психологии и психологии
труда, Стокгольмский университет
(Стокгольм, Швеция)*

Ключевые слова: командная работа, интервенции в производственную среду, наиболее частые трудности в командной работе.

Целями данной статьи являются описание методов повышения эффективности интервенций в производственную среду, обсуждение общего для многих работающих в рамках прикладной психологии

специалистов затруднения: для решения проблем производственной среды проводится много вмешательств, но не многие из них ведут к изменениям.

Цели данной статьи требуют предварительного рассказа об основных направлениях моей работы за последние 2 года:

- передача студентам знаний о том, как успешное консультирование связано с исследованием причин проблем, которые они должны научиться решать,
- предоставление практикам знания о том, какие требования к специалисту выдвигает командная работа,
- спецификация требований, предъявляемых компаниями, когда те планируют / покупают интервенции для повышения эффективности командной работы.

Нами (рабочей группой в составе Annika Lantz, Daniela Ulber Hamburg, Peter Friedrich) были получены следующие результаты:

1. Проведен опрос:
«5 самых важных положительных следствий командной работы»
«5 самых распространенных проблем командной работы»
2. Выполнен теоретический анализ литературы по данной проблематике.
3. Результаты теоретического и эмпирического исследований обобщены в написанной нами книге, в которой мы попытались ответить на вопрос как преодолеть наиболее часто встречающиеся проблемы командной работы.

Далее приведем практические результаты выполненных нами исследований и обсудим эти наиболее часто встречаемые проблемы и пути их преодоления.

Проблема 1. Решение проблем.

- в поиске причин проблемных состояний мы ограничены пределами собственной компетентности и ментальных моделей,
- одна причина или фактор выделяется как объясняющая все проблемы (ленивое мышление),
- предвзятость восприятия (дилемма психолога),
- быстрый переход к решению проблемы, когда уже решение определяет, в чем именно проблема (использование готовых решений и стремление быстро решить проблему),

В продолжение к этому:

- нереалистичная уверенность в экспертах
- мотивация не на решение фундаментальных проблем, а стремление показать эффективность своей работы (этика и надлежащая практика).

Итак, мы рассмотрели наиболее типичные проблемы, давайте рассмотрим, как реализовать правильную практику в решении проблем консультировании.

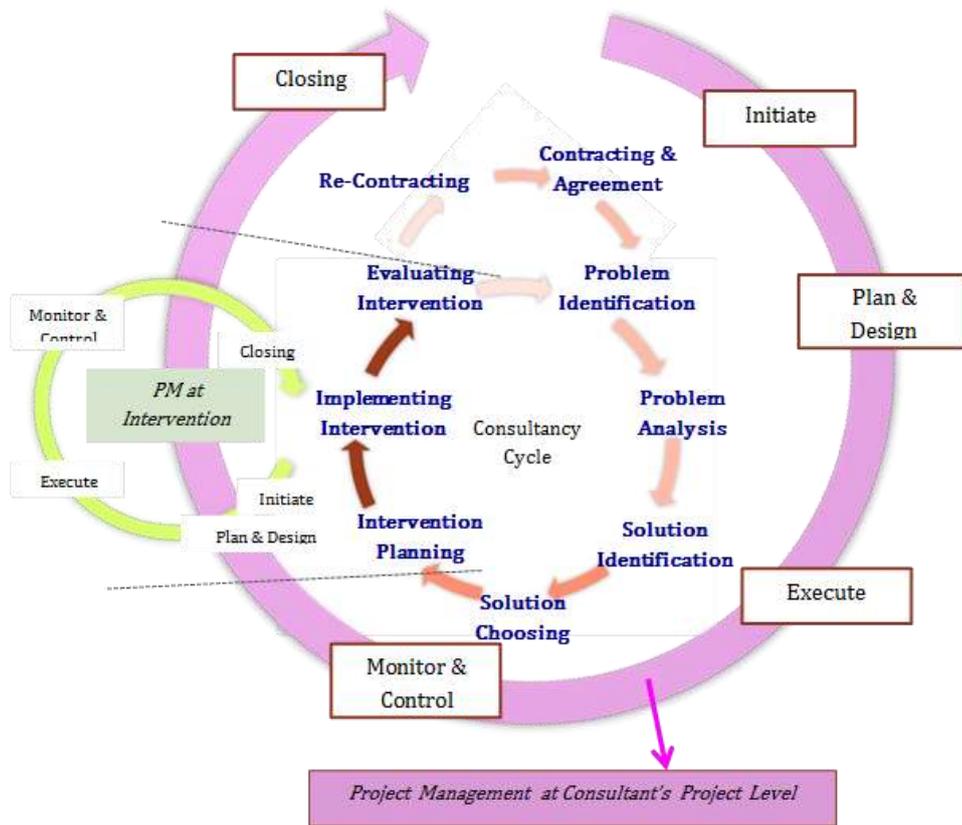


Рисунок 1. Цикл вмешательства

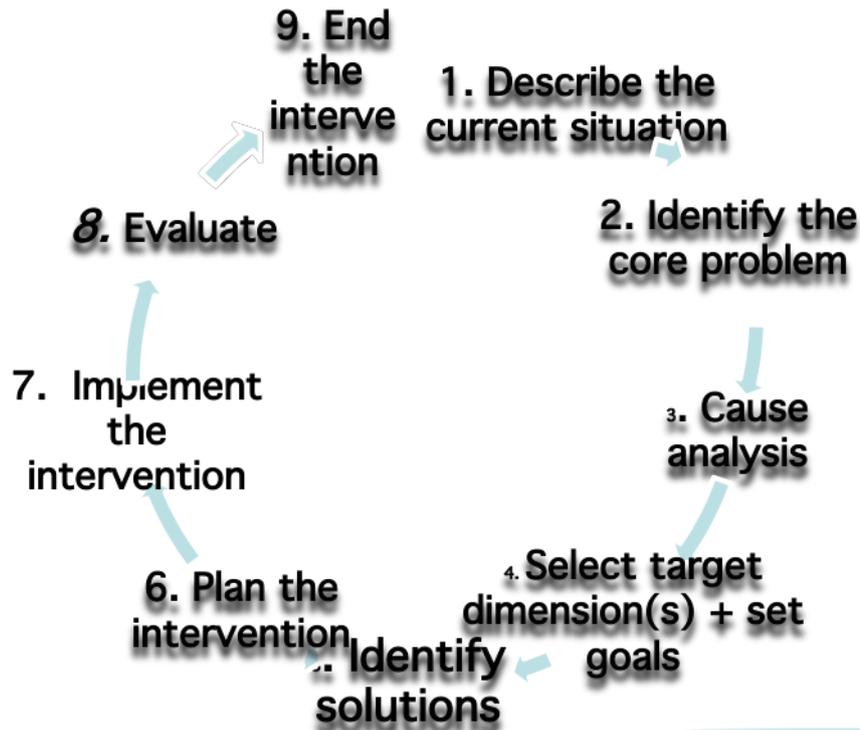


Рисунок 2. Правильная практика в решении проблем и консультировании

Шаги 1 и 2.

- анализ заинтересованных сторон: а) те, кто заинтересован, компетентен и знает об особенностях организации работы, б) те, кто зависит от результатов работы команды и в) те, кто влияет на проблему,

- партисипативный подход,
- поиск разных точек зрения и их «сведение»,
- обсуждение необходимых ресурсов и действий, необходимых для изменений,
- обнаружение кластерных симптомов и основных проблем.

Шаг 3.

- теоретический анализ - что говорит теория о "причинах" проблемы? Например, что известно о детерминантах взаимодействия или эффективной координации?

- Необходимо, основываясь на ранее выполненных теориях, построить теоретически обоснованную «локальную теорию», объясняющую причин проблемных состояний,

- «Локальная теория» может быть использована в диагностике.

На примере одной из типичных проблем - команда не адаптируется к изменениям — рассмотрим необходимые действия. Первое - исследуем описанные в теории факторы эффективной

командной адаптации. Это: общее понимание того, что делать и как, психологический климат, доверие и безопасность, координационный процесс, сотрудничество, когнитивная оценка ситуации, планирование, рефлексивность и процессы обучения.

Диагностические инструменты:

Georganta, 2018 разработал теоретически обоснованную методику для описания адаптивности команд и адаптационных процессов в ней и валидизировал данную методику - методика "Поведенчески закреплённые рейтинговые шкалы" (BARS).

Шаг 4. Выделение целевых параметров и выбор целей.

Шаг 5. Выберите доминанты для решения.

Целевые параметры могут быть, например, на уровне команды, решение, при этом, может потребовать изменения на индивидуальном или организационном уровне. Например, командное обучение может зависеть от знаний, умений, способностей и других характеристик конкретного человека, его вовлеченности и сложности задачи или стиля руководства. Это означает: для работы с целевыми параметрами необходимы связанные решения.

Шаг 6. Выберите решение для вмешательства.

Что известно? Только некоторые решения могут быть эмпирически обоснованными (например, командная подготовка и командный дебрифинг). Тимбилдинговые интервенции эмпирически обоснованы в гораздо меньшей степени. Хотя некоторый эмпирический базис все-таки имеется, многое из того, что делается на практике, не имеет эмпирического обоснования.

Вмешательство, направленное на развитие команды и валидность.

Систематизированное направленное на развитие команды вмешательство предполагает, что все шаги в цикле решения проблем направленном на развитие команды имеют специфическое содержание, состоят из инструментов диагностики, оценки и повышения качества командной работы (а также часто, но не всегда) содержат методы, которые создают возможность для обучения.

Что не является вмешательством, направленным на командное развитие:

- многие популярные виды деятельности, на самом деле не эффективные и часто теоретически не обоснованные,
- распространенные упрощенные (иногда ложные предположения),
- меры, в которых не принимается во внимание сложность контекста и ситуации в которой находится группа, но которые могут потребовать определенной стратегии работы команды и комплексного решения.

При выборе того, каким именно должна быть вмешательство, направленное на повышение командной эффективности следует руководствоваться следующими критериями:

1. методы (инструменты) которые включает планируемое вмешательство должны быть связаны с целевыми показателями этого вмешательства и эмпирически обоснованы.

2. вторым критерием выбора вмешательства, направленного на повышения командной эффективности должно быть доказательство того, что оно работает. И самое главное... Выполните анализ потребностей - сформулируйте теоретически обоснованный диагноз.

Таким образом, мы описали алгоритм эффективной интервенции, направленной на развитие команды и повышение эффективности мероприятий по развитию команды, корректную практику организационного консультирования, направленного по повышение командной эффективности, а также наиболее распространенные причины неэффективности команд.

Переводчик кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского А.Ю. Смирнова.

Список использованной литературы

1. Low and Lantz, 2015 adapted from Woods and West, 2014
2. U.S. Department of Health & Human Services. Available at <https://primarycaremeasures.ahrq.gov/team-based-care/> (assessed 10.10.2019)

РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИОННОЙ ПЛАТФОРМЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Булгаков А.В.,

доктор психологических наук, профессор, кафедры социальной психологии Института психологии имени Л.С. Выготского Российского государственного гуманитарного университета, (Москва, Россия)

Аннотация. В статье представлены исследования группы ученых по проблеме межгрупповой адаптации в организации (МГА). Исследования включают в себя описание апробаций моделей МГА в реальных условиях жизнедеятельности организаций. Проведен сравнительный анализ этих моделей.

Ключевые слова: межгрупповая адаптация в организации, организация, управление персоналом.

Актуальность. Концепция платформы управления межгрупповой адаптацией в организации – это обобщенная модель явления, созданная для обеспечения обмена знаниями, инструментами и передовой практикой управления организацией. Ее создание предоставляет возможности подключаться и присоединяться к наработанным знаниям и практикам, обмену опытом по проблемам МГА в организациях. На данный момент остается открытым изучение её возможностей и ограничений.

Нами разработана и внедрена в практику базовая модель МГА в военной организации (2007г.) [1]. Развивая концепцию МГА, мы ввели понятие матрицы ландшафта организации. Такая модель амбивалентна: она несет в себе как позитивный потенциал, проверенных временем традиций, ценностей и отношений; так и негативный, разрушительный, часто, иллюзорный характер. Матрица ландшафта работает по принципу физического процесса кристаллизации: прогнозируемые или вполне определенные изменения структуры организации при переходе из одного состояния в другое. Такая метафора может объяснить причины как гармонизации, так и деструкции межгрупповых взаимодействий с точки зрения потребностей, способностей, ограничений сотрудников и руководителей. Обобщенные результаты исследования в 2017-2019 гг. (Магера Т.Н., Павлютенкова О.А., Шашкова И.А.) показывают, что существует возможность визуального представления психологического ландшафта поликультурной организации через выявление сложной латентной факторной структуры в контексте сложного взаимодействия крупной организации и среды.

Методы исследования. Управление МГА реализуется через технологию компетенций, технологию командообразования, актуализацию групповой идентичности, обучение руководителей и сотрудников саморегуляции в межгрупповых адаптационных ситуациях.

Модель МГА №1. Модель эмоционального компонента межгрупповой адаптации персонала поликультурной строительной организации (Магера Т.Н., 2018г.) [3].

Выборка исследования: 6 строительных организаций, 688 чел., от 18 до 46 лет, 33% женщины, 67% мужчины. Модель состоит из совокупности элементов, которые представлены на Рисунке 1.

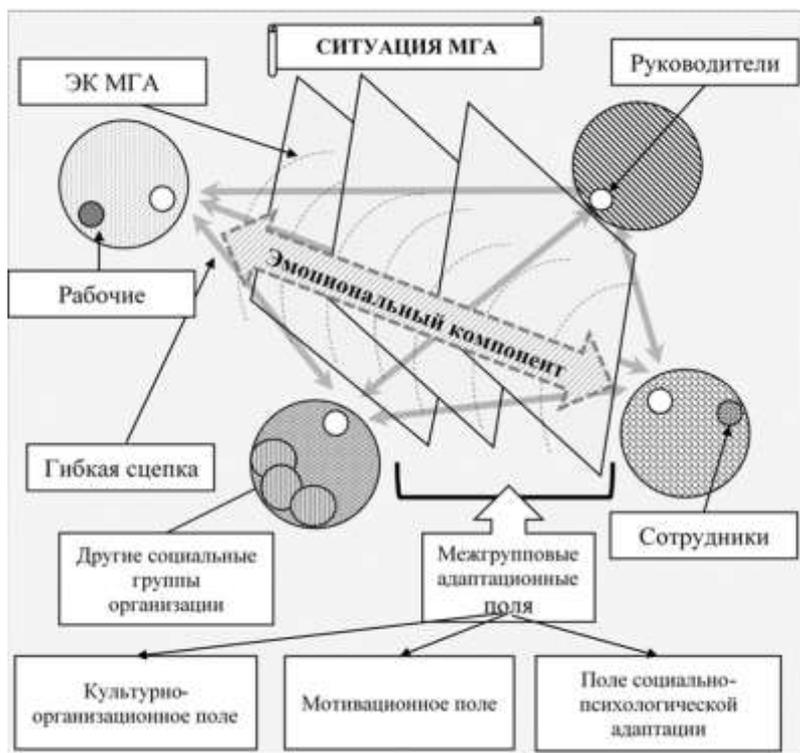


Рисунок 1

Поликультурность строительной компании определяется по доминирующей категорией деления групп на «свои» и «другие», имеющими собственные субкультуры

(в настоящем исследовании - категория «руководители и подчиненные»). Межгрупповые адаптационные поля являются постоянно действующей силой. Эмоциональный компонент в ситуации цифровизации вызывает резонанс, способный как дать новые ресурсы, так и разрушить действующую систему управления персоналом.

При управлении персоналом целесообразно использовать следующие эмпирически полученные результаты:

1. На личностном уровне: социальная идентичность строителей находится на среднем и высоком уровнях, от 65% до 80%. Преобладает достигнутая социальная идентичность в зависимости от статуса в организации и её структурах. Достоверных различий между уровнями эмоционального интеллекта у женщин и мужчин, как рабочих, так и руководителей, не выявлено. В то же время у руководителей установлен высокий интегративный показатель эмоционального интеллекта. Определена зависимость отдельных шкал эмоционального интеллекта от стилей управления.

2. На групповом уровне. Категория «должность» дифференцирует группы в строительных организациях на «свои» и

«другие». Субкультура «результат» является наиболее распространенной.

3. На межгрупповом уровне при конкурирующем типе межгрупповой адаптации проявляются её эффекты: межгрупповая дифференциация, гомогенность другой группы и предрассудки. Конкурирующая межгрупповая адаптация носит деструктивный, конфликтный характер. Кооперативному типу характерна низкая степень выраженности эффектов межгрупповой адаптации. Здесь она конструктивна, в организации поощряет стремление к межгрупповой открытости и взаимопомощи. Автономный тип межгрупповой адаптации неустойчиво связан с эффектами. Данный тип - тип накопления валентности межгрупповых отношений. Существует нелинейная зависимость эффективности управления персоналом от уровня развития организации по критерию индекса зрелости компании в индустрии (4,0). Уровень проницаемости амбивалентен, и как уровень развития цифровизации собственной индустрии (4,0); так и как уровень, несущий в себе значимую повышенную эмоциональную нагрузку. Происходит большой рост осознания эмоций, социальной чуткости, навыка психологического воздействия на других. Эмоциональный компонент начинает играть роль резонатора межгрупповой адаптации.

Модель МГА №2. Вовлеченность членов профсоюза как детерминанта межгрупповой адаптации в профсоюзной организации. (Павлютенкова О.А. , 2017г.) [4].

Выборка исследования 629 человек: члены профсоюза 4 ВУЗов и 7 школ.

Автором было выделено 4 фактора вовлеченности:

1. Социальная мотивация как интегративный механизм вовлеченности членов профсоюза.

2. Целенаправленный творческий потенциал профсоюзного членства.

3. Амбивалентная организационная культура профсоюзной организации.

4. Когнитивный компонент вовлеченности.

Факторы стали основой социально-психологической и экономической технологии повышения эффективности профсоюза.

Модель №3. Психологические особенности профессионального взаимодействия участников уголовного процесса (Шашкова И. А., 2019г.) [2].

Выборка исследования 315 человек. Полицейские - 180 чел.: дознаватели – 90 чел., криминалисты – 90 чел.; потерпевшие – 70 чел., подозреваемые – 65 чел.

Изучено 90 ситуаций осмотра мест происшествий по 4 видам преступления: угроза убийства, кража, хулиганство, ДТП.

Выявлено, что структура профессионального взаимодействия детерминирована разрешением противоречий системы профессиональных компетенций. Здесь использована модифицированная нами модель Т.Ю.Базарова.

1) На уровне стандартных компетенций личности наблюдаются противоречия между реальным уровнем навыков, знаний и умений и нормативными требованиями специалиста.

2) Уровень ключевых компетенций. Противоречия между психологическими качествами, ресурсами, потенциала следственно-оперативных групп и организационной культурой конкретного отдела внутренних дел.

3) Уровень ведущих компетенций организации. Противоречия между стремлением членов следственно-оперативных групп к оптимальным действиям в реальных условиях уголовного процесса и необходимости обеспечить положительную оценку руководителей отдела внутренних дел.

Модель показала, что целенаправленное использование знаний об особенностях профессионального взаимодействия может стать основой технологии его психологического сопровождения.

Таким образом, по результатам данных исследований мы можем сделать вывод о том, что концепция МГА является достойной лоцией стихии проблем управления современной организации. Она способна вывести ищущего и думающего руководителя к выбранной цели оптимального управления организацией, а ученых сориентировать в изучении различных аспектов МГА в организации.

Список использованной литературы

1. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России. Дис. ... д-ра психол. наук. 19.00.05. М.: Военный университет, 2007.
2. Булгаков А.В., Екимова В.И., Кокурин А.В., Орлова Е.А., Шашкова И.А. Особенности и психологические механизмы профессионального взаимодействия участников уголовного процесса [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 2. С. 156–167. doi:10.17759/psylaw.2019090211 Web of Science CC (ESCI)
3. Магера, Татьяна Николаевна Эмоциональный компонент межгрупповой адаптации в поликультурной организации как фактор управления персоналом строительной компании: автореферат дис. ... кандидата психологических наук ; 19.00.05/ Магера, Татьяна Николаевна; [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. – М., 2018. – 24 с.
4. Павлютенкова, Ольга Алексеевна Вовлеченность членов профсоюза как детерминанта межгрупповой адаптации в профсоюзной организации:

автореферат дис. ... кандидата психологических наук ; 19.00.05/ Павлютенкова, Ольга Алексеевна; [Место защиты: Моск. гос. обл. ун-т]. – М., 2017. – 24 с.

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

*Погодина А.В.,
кандидат психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой психологии управления Московского
государственного психолого-педагогического университета
(Москва, Россия)*

Университет всегда рассматривался как социальный институт с определенной корпоративной структурой, как метод обучения и воспитания, основанный на специфических способах усвоения знания и его формирования, как технология обучения, включающая в себя разнообразные образовательные методики и программы. Благодаря деятельности университетов в обществе складывается устойчивая институциональная основа для воспроизводства социального знания на основе образовательных и исследовательских технологий.

Последние десятилетия характеризуются переходом российской высшей школы на рыночные механизмы управления и деятельности. Этот переход приводит к реорганизации университетов в бизнес-организации, реализующие образовательный процесс на коммерческой основе, осуществляющие различные виды деятельности на условиях самоокупаемости и привлекающие к работе, кроме преподавателей, другие категории сотрудников. При этом возникает противоречие между задачей высшей школы выполнять уникальную культурно-творческую и духовно-нравственную миссию и условиями рыночной экономики, диктующими необходимость реализовывать образовательные услуги. В связи с этим возникает вопрос, накладывают ли отпечаток происходящие изменения на отношение студентов к ВУЗу и на отношения студентов с преподавателями.

Университет является организацией, имеющей своеобразную организационную культуру. Специфической особенностью организационной культуры вуза является наличие ее совокупного носителя, в роли которого выступают не только преподаватели и сотрудники, но также и студенты, состав которых постоянно меняется. Для анализа содержания организационной культуры университета необходимой и крайне значимой информацией, требующей специального исследования, является информация о том, как

оценивают свой университет и его корпоративную культуру студенты. Не менее важным является анализ того, как соотносятся между собой представления об организационной культуре университета у студентов и преподавателей, а также анализ того, какие ожидания приписывают друг другу основные участники образовательного процесса.

Реализация первой исследовательской задачи, касающейся динамики отношения студентов к своему вузу, была предпринята в рамках лонгитюдного эмпирического исследования, проводимого на протяжении 10 лет (с 2009 по 2019 годы) в одном вузе со студентами старших курсов специалитета и бакалавриата. Количество участников исследования ежегодно составляло от 50 до 70 человек. В исследовании использовался методический прием свободных ассоциаций, предполагающий, что каждый участник составит свободный ассоциативный ряд из прилагательных, характеризующих, по его мнению, тот вуз, в котором он учится. Собранные таким образом ассоциации анализировались экспертной группой по следующим критериям: (1) эмоциональная окрашенность (позитивные, нейтральные, негативные); (2) направленность на учебную или внеучебную деятельность; (3) динамичность/статичность. Сравнительный анализ результатов исследования, проводимого на протяжении 10 лет, выявил ряд определенных тенденций в динамике представлений студентов. Во-первых, с течением времени наблюдается значимое снижение позитивных ассоциаций и рост количества ассоциаций, имеющих нейтральную эмоциональную окраску. При этом не происходит возрастания негативных ассоциаций. Это свидетельствует, на наш взгляд, о нарастающем отчуждении студентов от своей образовательной организации и все более индифферентном отношении к ней. Во-вторых, в динамике представлений студентов о своем вузе наблюдается значимое снижение ассоциаций, связанных с внеучебной деятельностью в университете. Это означает, что студенты с течением времени воспринимают свой вуз как организацию, в которую они приходят именно и только для получения знаний. Относительно критерия динамичности/статичности не выявилось значимых различий: студенты оценивают свой вуз как динамично развивающуюся организацию. Таким образом, по результатам лонгитюдного исследования можно сделать вывод о том, что в представлениях студентов снижается степень идентификации себя с образовательной организацией и усиливается тенденция восприятия вуза как организации, предоставляющей только образовательные услуги.

В исследовании соотнесенности представлений студентов и преподавателей об организационной культуре своего вуза [1, 2] были обнаружены следующие тенденции. Оказалось, что реальную

организационную культуру своего вуза оба партнера по образовательному процессу оценивают как преимущественно «закрытую», в то время как предпочитаемую организационную культуру – как «открытую». При этом представления обоих участников образовательного процесса о предпочитаемой организационной культуре вуза совпадают в большей степени, чем представления об актуальном состоянии организационной культуры.

Изучение атрибутивных представлений показало, что преподаватели, оценивая образ реальной организационной культуры у студентов, преувеличивают значение для студентов «закрытой» парадигмы и преуменьшают значение «открытой» парадигмы. В то же время студенты, наоборот, приписывают преподавателям значимость «открытой» парадигмы в большей степени, чем это обнаружилось в действительных представлениях преподавателей, а значимость «закрытой» парадигмы в меньшей степени, чем это выявилось в личных представлениях преподавателей. Общей тенденцией в атрибутивных представлениях партнеров по образовательному процессу является приписывание друг другу предпочтения тех характеристик организационной культуры, ориентацию на которые продемонстрировала в большей степени каждая из обследуемых групп в своих личных представлениях

Обнаруженные тенденции в представлениях студентов о своем вузе являются, на наш взгляд, следствием системного кризиса, в котором находится современный университет в связи с трансформационными процессами, происходящими в сфере высшего профессионального образования в последние годы.

Список использованной литературы

1. Погодина А.В., Сокуренок М.Б. Организационная культура глазами студентов и преподавателей: проблема соотнесенности представлений / Сб. научных трудов «Социально-психологические проблемы образования: вопросы теории и практики». М.: МГППУ, 2009. С. 73-84.
2. Сокуренок М.Б. Социально-психологические особенности соотнесенности представлений преподавателей и студентов об организационной культуре вуза. Автореф. дис.... кандидат психол. наук. Москва, 2010.

СУБЪЕКТИВНАЯ НЕЗАЩИЩЕННОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДА: СТРУКТУРА, ДЕТЕРМИНАНТЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ И РЕСУРСЫ СОВЛАДАНИЯ

*Смирнова А.Ю.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и
социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье выполнен теорети-эмпирический анализ феномена субъективной незащищенности в сфере труда, раскрывается психологическое содержание феномена, обсуждаются функции переживания незащищенности, стадии, анализируется процесс переживания незащищенности. Анализируются изменения последствий переживания.

Ключевые слова: стресс на рабочем месте, угроза потери работы, субъективная незащищенность в сфере труда, увлеченность персонала работой, удовлетворенность трудом.

Целью данной статьи является теоретико-эмпирический анализ процесса переживания субъективной незащищенности в сфере труда, динамика переживания и изменения его последствий со временем.

Динамичная внешне организационная ситуация вынуждает современные организации быстро адаптироваться к меняющимся условиям. Изменения, направленные на поиск новых ресурсов, внедрение более совершенных технологий и форм хозяйствования становятся неотъемлемой частью организационного функционирования, нередко аспектом организационных изменений выступает сокращение численности персонала. Имеющее место внедрение IT-технологий также создает условия для замещения человеческого труда машинным во все больших сферах производства. Средства массовой информации нередко в ярких красках описывают кризис ряда предприятий, топ-менеджеры которых не смогли разработать и реализовать необходимые меры для адаптации к непростым экономическим условиям, через действие эвристик представленности эта информация влияет на то, как работники воспринимают социальную ситуацию в своей организации. Так работники даже экономически успешных предприятий нередко переживают из-за угрозы потерять свое рабочее место, тем более переживают работники в организациях, реализующих проекты организационных изменений, особенно если эти проекты не предусматривают необходимые меры профилактики переживания субъективной незащищенности в сфере труда. Дополнительными факторами провоцирующими данное переживание выступает ситуация на региональном рынке труда. Региональный рынок предлагает

значительно меньшее количество вакансий, чем в мегаполисе. Кроме того, многие работники после динамичных экономических преобразований 90-х годов, столкнувшись с ненормативным кризисом занятости, не смогли преодолеть его благополучно, даже сохранив свою активность на рынке труда и получив новую работу. В наших собственных исследованиях, а также в исследованиях зарубежных авторов обнаружено, что имеющийся опыт вынужденного увольнения делает работника более сензитивным к угрозам рабочей ситуации [1]. Психотравмирующий опыт вынужденной потери работы и безработицы сохраняется в индивидуальной и коллективной памяти, влияет на то, как мы воспринимаем угрозы рабочей ситуации в дальнейшем и детерминирует переживание субъективной незащищенности в сфере труда транслируется молодому поколению.

Отмеченное делает актуальным исследование субъективной незащищенности в сфере труда как с позиции социально-психологического содержания феномена, так и в особенности ресурсов профилактики. Тем более в ситуации, когда турбулентность рынка труда все возрастает и имеется запрос практики на развитие ресурсности, адаптивности работников к ситуации организационных и внешне организационных изменений.

Теоретико-методологический базис исследований субъективной трудовой незащищенности составляют работы монокомпонентные и многокомпонентные подходы, на которых мы акцентируем внимание: качественно-количественный (S.Ashford; L.Greenhalgh & Z. Rosenblatt; J.Hellgren; E.Roskies, C.Louis-Guerin; J.Hellgren & M.Sverke), когнитивно-аффективный (S.Ashford, I.Borg, D.Elizur; H.De Witte, G.-H.Huang; J.K.Ito, C.M.Brotheridge; J.Pienaar, H.De Witte, J.Hellgren, M.Sverke; T.Staufenbiel, C.J.Kenig, C.D.Johnson, L.A.Messe, & W.D.Crano), процессный (S.Ashford, G.-H.Huang, C.Lee, X.Niu, А.Ю.Смирнова).

Определяя субъективную незащищенность в сфере труда как переживание, т. е. определенный процесс и в то же время внутреннюю работу субъекта, мы можем включить в теоретико-методологический базис исследований незащищенности в работы области психологии переживания (Н.Бассин, Ф.Е.Василук, В.Н.Мясищев, Ю.Джейндлин, Д.Леонтьев, Е.Осин) и ситуации (Л.Росс, Р. Нисбетт, В. Мишел, Д. Магнуссон).

Также рассматривая субъективную незащищенность в трудовой сфере как частный случай общей незащищенности мы можем увеличить базис теорий теми, что анализируют природу незащищенности: М. И, Еникеев, Г.В. Семья, И.А. Баева, а также психологических защитных механизмов личности А.Фрейд, Л.Ю. Субботина.

Высоко эвристичный базис составляют работы по психологии профессионального кризиса: Э. Зеер, М.А. Бендюков, М.К. Кабардов, Н.А. Аминов, Демин & Петрова.

В части понимания ресурсов преодоления переживания СНСТ субъектно - деятельностный подход: Б.Г. Ананьева, К.А. Альбухановой, Л.И. Анцыферовой, А.В. Брушлинского, В.В. Знакова; **ресурсный** (С. Хобфолл) и **субъект-ресурсный** (Н.Е. Водопьянова). **ордерный подход** Л.Н. Аксеновской в части исследования организационной культуры как коллективного ресурса.

Как переживание субъективная незащищенности в сфере труда имеет процессную организацию и включает компоненты: ценностно-смысловой (субъективная значимость работы), когнитивный, (оценка угроз и оценка ресурсов), рефлексивный, аффективный, конативный (специфичные для качественного и количественного спектра угроз рабочей ситуации).

В каждый определенный момент времени мы можем анализировать переживание СНСТ как точку на континууме от «незащищенности» к «защищенности». Переживание СНСТ таким образом конечно и имеет функциональную нагрузку. Следуя Ф.Е. Василюку переживание, как внутренняя работа должно вести к самовосстановлению психологического благополучия субъекта в изменившейся для него реальности.

Функции субъективной трудовой незащищенности:

1. управление когнитивно-рефлексивными процессами, связанными с когнитивной оценкой угроз рабочей ситуации и собственных ресурсов преодоления личности. Переживание субъективной незащищенности в сфере труда актуализирует механизмы рефлексии, самоотношения.

2. функция адаптации и развития. Переживание актуализирует адаптационные ресурсы личности, направляет активность личности на поиск ресурсов, позволяющих преодолеть негативное воздействие ситуации как посредством сохранения занятости так и сохранения позитивного самоотношения при ее неизбежной утрате в будущем.

Имея процессную организацию, переживание субъективной незащищенности в каждый определенный момент времени может быть рассмотрено как точка на общем континууме «Защищенность-незащищенность» в конкретный момент времени.

Защищенность: стабильная возможность удовлетворения потребностей (М. Еникеев) функциональное действие защитных механизмов (Л. Субботина), устойчивое положительное переживание (Г. Семья), функциональный процесс переживания (Ф. Василюк).

Незащищенность: нестабильная возможность удовлетворения потребностей (М. Еникеев), дисфункциональное действие защитных

механизмов (Л. Субботина), устойчивое отрицательное переживание (Г. Семья), функциональный процесс переживания (Ф. Василюк).

Субъективная незащищенность в сфере труда — частный случай незащищенности в конкретной сфере – сфере труда.

ЭМПИРИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методики исследования: 1. Утрехтская шкала увлеченности персонала работой В.Шауфели и А.Беккера, 2. Методика экспресс-диагностики удовлетворенности трудом Т. Джаджа, 3. Методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда Х. Де Витта, методики 2-3 в переводе и адаптации А.Смирновой. Эмпирический базис составила группа работников (всего N=151 на момент начала, и 116 на момент окончания исследования) [2].

Связь удовлетворенности трудом, увлеченности, угрозы потери работы и переживаний, вызванных данными угрозами представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Оценка связи анализируемых показателей по коэффициенту ранговой корреляции r-Спирмена

№	1*	2	3	4	5	6	7	8	9
2	,763**	1,000							
3	-,509**	-,797**	1,000						
4	-,397**	-,683**	,962**	1,000					
5	-,448**	-,714**	,936**	,940**	1,000				
6	-,478**	-,772**	,977**	,951**	,944**	1,000			
7	-,653**	-,703**	,592**	,516**	,554**	,575**	1,000		
8	-,345**	-,323**	,207*	,125	,185*	,201*	,742**	1,000	
9	,708**	,825**	-,704**	-,611**	-,630**	-,695**	-,818**	-,475**	1,000
10	,551**	,574**	-,524**	-,459**	-,503**	-,519**	-,702**	-,502**	,701**
11	,673**	,796**	-,561**	-,435**	-,511**	-,544**	-,620**	-,390**	,654**
12	,613**	,808**	-,655**	-,566**	-,618**	-,646**	-,657**	-,404**	,679**
13	,603**	,771**	-,657**	-,582**	-,638**	-,659**	-,662**	-,376**	,702**
14	,646**	,801**	-,617**	-,501**	-,574**	-,605**	-,640**	-,390**	,676**
15	,658**	,862**	-,650**	-,550**	-,617**	-,633**	-,656**	-,369**	,684**

16	,433**	,665**	-,677**	-,636**	-,685**	-,679**	-,528**	-,279**	,539**
17	,466**	,656**	-,687**	-,655**	-,681**	-,691**	-,536**	-,260**	,551**
18	,475**	,691**	-,706**	-,667**	-,694**	-,712**	-,565**	-,286**	,582**

Примечание: наименование параметров: 1* - значимость работы, 2 - разница в уровнях энергичности до начала исследования и через 2 месяца после начала, 3 - увлеченность персонала работой до начала проекта оптимизации численности персонала, 4 - увлеченность персонала работой через 2 месяца после начала проекта, 5 - увлеченность персонала работой через 6 месяцев после начала проекта, 6 - увлеченность персонала работой через 12 месяцев после начала проекта, 7 - удовлетворенность трудом до начала проекта, 8 - удовлетворенность трудом через 2 месяца после начала проекта; 9 - удовлетворенность трудом через 6 месяцев после начала проекта; 10 - удовлетворенность трудом через 12 месяцев после начала проекта; 11 - когнитивная оценка угрозы потери работы до начала проекта, 12 - когнитивная оценка угрозы потери работы через 2 месяца после начала проекта, 13 - когнитивная оценка угрозы потери работы через 6 месяцев после начала проекта; 14 - когнитивная оценка угрозы потери работы через 12 месяцев после начала проекта; 15 - переживания, связанные с угрозой потери работы до начала проекта оптимизации численности персонала, 16 - переживания, связанные с угрозой потери работы через 2 месяца после начала проекта, 17 - переживания, связанные с угрозой потери работы через 6 месяцев после начала проекта, 18 - переживания, связанные с угрозой потери работы через 12 месяцев после начала проекта. ** корреляции значимы на уровне $p=0.001$

Нами в исследованиях обнаружено, что возникновение угрозы потери работы изменяет трудовые аттитюды работников. И в краткосрочной перспективе данная угроза выступает мотиватором повышения энергичности персонала, однако в лонгитюдном периоде этот положительный эффект нивелируется. Угроза потери работы ведет к временному повышению удовлетворенности трудом, что, на наш взгляд, объясняется переоценкой (повышением) субъективной значимости работы для работника в ситуации, когда ее можно лишиться, а также оценкой собственной способности трудоустроиться как недостаточной, однако, это повышение также носит непродолжительный характер (до 6 месяцев) и уже через 12 месяце нивелируется. Полученные нами эмпирические результаты в целом соотносятся с результатами других авторов [3], также обнаружившими непродолжительный позитивный эффект действия угрозы увольнения и ее лонгитюдное деструктивное влияние на персонал, и через изменение установок к труду к организации в целом. Полученные нами эмпирические результаты позволяют заключить, что длительно переживающие субъективную трудовую незащищенность работники изменяют в худшую сторону эмоциональное отношение к работе и снижают свои трудовые затраты.

Также нами обнаружено, что семья, в зависимости от ее состава, может выступать дополнительным ресурсом для работника или, напротив, создавать условия, в которых работа будет особенно цениться и играть особую значимость, в том случае, если работник выступает, к примеру, единственным кормильцем и провоцировать в таком случае переживание субъективной трудовой незащищенности. Однако, эта тема нуждается в дополнительном исследовании.

Список использованной литературы

1. Смирнова, А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика, 2015, № 4, С. 99-106.
2. Смирнова А.Ю. Лонгитюдное исследование динамики трудовых аттитюдов работников в ситуации угрозы потери работы // Организационная психология. 2019.
3. Staufenbiel, T., Kenig, C. J. (). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010, № 83, С.101-117.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АТТИТЮДЫ РАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ В СТАРЕЮЩЕМ ОБЩЕСТВЕ¹

Забелина Е.В.,

***кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии
Челябинского Государственного Университета
(Челябинск, Россия)***

Честюнина Ю.В.,

***кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии
Челябинского Государственного Университета
(Челябинск, Россия),***

Багашов А.Н.,

***магистрант Челябинского Государственного Университета
(Челябинск, Россия).***

Введение

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00447 А

За последние годы резко возросло внимание к изучению экономического сознания и поведения людей пенсионного возраста, в том числе из-за проводимой в России пенсионной реформы. По мнению разработчиков данного закона правительства Российской Федерации, предпринятые меры являются следствием такой глобальной проблемы как старение общества. В докладе Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) 2015 года говорится о том, что благодаря успехам медицины, которые позволяют большему числу людей жить дольше, ожидается, что к 2050 г. число людей старше 60 лет удвоится, что потребует кардинальных социальных перемен [12].

Одним из первых исследователей, изучающих сокращение человеческого капитала при старении общества, был Д. Минсер. Он говорил о том, что к середине века в ряде развитых стран, таких как Германия, Япония и США, доля жителей от 65 лет и старше должна значительно увеличиться, что приведет к сокращению налоговых поступлений, в то время как пенсионеры и получатели различных пособий составят значительную часть электората [1].

По мнению ряда отечественных исследователей (Г.П. Медведева, В. Андрианов, Г. Д. Бердышев, Л. В. Чуйко), процесс старения общества можно связать не только с демографическими факторами, но и рассматривать его как комплексную проблему, так как это затрагивает многие сферы жизнедеятельности человека, политическую, экономическую, культурную, духовную, социальную сферу [6]. Г.М. Коновалова и Д.К. Танатова говорят о влиянии на старении Земли такого фактора как снижение рождаемости, особенно это касается развитых странах, в которых процветает феминизм и карьеризм [5].

С.Г. Максимова, О.Е. Ноянзина, Н.П. Гончарова, Д.А. Омельченко, Г.С. Авдеева описывают вызванные социально-экономические последствия старения общества, связанные с нагрузкой на трудоспособное население. Исследователи считают, что они приведут к необходимости в изменении и перераспределения расходов, выделяемых на социальные нужды, а именно социальное обеспечение, медицинское обслуживание, медицинское страхование, социальную поддержку семьи и т.д. [7].

Проблема старения населения и перекос в соотношении числа работающих людей и людей, живущих на пенсию, неизбежно приводит к изменению экономического поведения у населения. С другой стороны, работодателям также необходимо быть готовым к управлению сотрудниками пенсионного возраста. Все перечисленные факты придают изучаемой проблеме актуальное звучание.

Цель, методы и выборка

Несмотря на растущее количество исследований, посвященных проблеме старения, можно отметить недостаток работ, изучающих

экономическое сознание и поведение людей пенсионного возраста, продолжающих профессиональную деятельность. Это, в свою очередь, обусловило цель исследования - изучить экономические аттитюды как одну из составляющих структуры экономического сознания людей пенсионного возраста, продолжающих трудовую деятельность.

Под аттитюдами в данном случае понимается относительно устойчивая система убеждений относительно некоего объекта или ситуации, предопределяющая склонность к определённому поведению. Таким образом понятие аттитюда близко к определению установки по Д.Н. Узнадзе, который понимал ее как «готовность, предрасположенность субъекта к восприятию будущих событий и действиям в определенном направлении; которая обеспечивает устойчивый целенаправленный характер протекания соответствующей деятельности, служит основой целесообразной избирательной активности человека» [9].

Экономические аттитюды предопределяют экономическое поведение, под которым, Ю. М. Львин, Н. Н. Покровская понимают отражение внешних проявлений принимаемых субъектами решений по поводу редких ресурсов, их передачи, соотнесения ресурсов и результатов их использования с субъектами (право собственности) и полномочий по осуществлению личной воли (дискреционной власти) в отношении перенаправления потоков ресурсов [11]. В.А. Федотова отмечает, что экономические установки (аттитюды) отражают отношение человека к своему материальному состоянию [10].

С целью изучения особенностей экономических аттитюдов у людей пенсионного возраста, продолжающих трудовую деятельность, было инициировано эмпирическое исследование. В качестве испытуемых выступили люди пенсионного возраста (N=160, средний возраст 66,4 года), из них 55 мужчин, 105 – женщин.

Условные возрастные рамки, определяющие выход на пенсию, можно обозначить как 55 - 65 лет, согласно возрастной периодизации М.В. Ермолаева, Е.Ю. Мелкова, С.А. Ермаков и О.П. Кашина [3]. Так как процесс старения и связанный с ним выход на пенсию, зависит от индивидуальных особенностей физиологического и психологического состояния здоровья, трудно обозначить единственно верную возрастную границу. Официально неработающим пенсионером признается то лицо, возраст которого достиг выхода на трудовую пенсию, или получающий пособие по инвалидности и не связанное трудовыми отношениями с работодателем [13]. Работающим признаётся пенсионер, когда он трудится на основании трудового договора, включая руководителей и юридических лиц, если они являются единственными их участниками, оказывающий услуги на основании гражданско-правовых соглашений, если он является автором

произведений, которые получают выплаты и прочие формы вознаграждения на основании договоров, предполагающих отчуждение исключительных прав на произведения (в области искусства, литературы, науки) [13].

В качестве основного метода применялся опросник, разработанный О.С. Дейнека и Е.В. Забелиной [2]. Опросник направлен на изучение экономических аттитюдов. Для того чтобы комплексно охарактеризовать поле экономических аттитюдов личности, в него были включены различные сферы экономического поведения: собственника (отношение к деньгам, к собственности, сберегательное и инвестиционное поведение), потребителя, предпринимателя и наемного работника.

Исследование проводилось на базе государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Челябинский геронтологический центр», ФГБОУ ВО «ЧелГУ», МБУ «КЦСОН по Калининскому району г. Челябинска», ООО «Челябинская художественная фабрика «Брегет»», в период с октября 2018 по январь 2019 г.

С целью изучения особенностей экономических аттитюдов у людей пенсионного возраста, продолжающих трудовую деятельность, исходная выборка была поделена на три группы. В первую - вошли работающие пенсионеры, во вторую - люди пенсионного возраста, подрабатывающие время от времени неофициально, а в третью – неработающие пенсионеры. Показатели экономических аттитюдов этих групп сравнивались с помощью Н-критерия Краскела — Уоллиса и проводился анализ средних значений.

Результаты

Результаты сравнительного исследования экономических аттитюдов людей пенсионного возраста представлены в таблице 1. В таблице нашли отражение только те показатели, по которым были выявлены значимые различия.

Таблица 1

Достоверность различий выраженности экономических аттитюдов у пенсионеров с разным рабочим статусом

Параметры	Средние значения			Н	Р
	Работающие пенсионеры	Подрабатывающие время от времени	Неработающие пенсионеры		
рациональность покупок	4,6933	4,5625	5,3636	10,4	0.005
стремление к сбережению	5,0000	4,3750	5,5946	6,1	0.047
уверенность в будущем благодаря	2,8904	2,7500	3,7600	6,4	0.041

сбережениям					
экономические амбиции	4,2464	3,5000	3,2368	6,6	0.036
негатив к предпринимателям	4,2361	2,6250	3,9870	6,1	0.045
активность в сфере недвижимости	3,3750	2,6000	2,4026	10,8	0.004
финансовый оптимизм	2,4789	2,3125	1,9351	8,2	0.016
приоритет заработка перед работой по призванию	4,0274	4,0625	3,1053	8,4	0.014
значимость финансового статуса	3,8356	3,3333	3,0519	6,7	0.034

Работающие пенсионеры готовы и считают нужным проявлять активность в сфере недвижимости, они интересуются ценами на недвижимость, даже если не планируют в ближайшее время ничего покупать. Для них в большей степени характерен финансовый оптимизм, у них есть уверенность в том, что уровень их дохода в ближайшем будущем возрастет. Для работающих людей пенсионного возраста приоритетным является достойная заработная плата. Залог благополучия, с их точки зрения, найти хорошо оплачиваемую работу, даже если она не является твоим призванием. Для пенсионеров, которые заняты трудовой деятельностью, очень важно иметь статус обеспеченного человека. Таким образом, косвенно можно сделать вывод о возможной мотивации пенсионеров к продолжению трудовой деятельности – это высокая значимость материальных благ, желание поддерживать тот финансовый уровень жизни, к которому они привыкли, а также стремление занимать определенное место в обществе, подчеркивать свой финансовый статус.

Пенсионеры, которые подрабатывают время от времени не отличаются рациональностью в сфере потребительского поведения, у них нет намерения откладывать сбережения. В то же время они имеют самые высокие экономические амбиции по сравнению как с работающими, так и неработающими пенсионерами. Они более позитивно относятся к предпринимателям. Так же, как продолжающие работать на постоянной основе пенсионеры, они ценят хорошо оплачиваемую работу, даже если она не является их призванием. Вероятно, эта категория людей несколько противоречива в своих экономических желаниях. С одной стороны, они хотят иметь в материальном плане больше, чем среднестатистический человек, но у них нет четкой стратегии для достижения этой цели. Несмотря на то, что они также нуждаются в деньгах и ценят их, они не готовы создавать сбережения или рационально планировать свои расходы.

Неработающие пенсионеры считают важным делать покупки осознанно и рационально. Для них более важно откладывать средства на будущее. Они в большей степени согласны с утверждением о том, что каждый человек независимо от своего уровня дохода должен регулярно делать сбережения на будущее. Вероятно, именно сбережения являются для них гарантом уверенности в завтрашнем дне. Кроме того, у этой категории людей менее выражены экономические амбиции и значимость финансового статуса. Они также не готовы работать за большие деньги в ущерб собственному призванию.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что работающие пенсионеры, а также подрабатывающие люди пенсионного возраста выбирают более активную позицию экономического поведения. У них выше экономические амбиции, для них характерна активность в сфере недвижимости и познавательная экономическая активность (стремление быть в курсе последних событий в сфере экономики). Для работающих пенсионеров в большей степени характерен финансовый оптимизм, для них важно иметь хорошо оплачиваемую работу и статус обеспеченного человека, а также не снижать уровня жизни, к которому они привыкли. Неработающие пенсионеры выбирают стратегию сберегательного типа. Благодаря имеющимся сбережениям, они чувствуют себя более уверенными в экономической сфере. При этом они более рационально и осознанно подходят к покупке товаров, изучают и сравнивают.

Настоящее исследование позволяет сформулировать подходы к управлению мотивацией работающих пенсионеров. К числу стимулов, поддерживающих трудовую мотивацию людей пенсионного возраста, можно отнести поддержание заработной платы на достойном уровне (не ниже рыночной), проявление уважения и внимания к ним как к людям много достигшим, создание и поддержание имиджа финансово состоявшихся людей, включение в группы по разработке организационных решений и другое.

Список использованной литературы

1. Быканова Д.А., Новиков К.Е. Старение населения и политика/ Статья. Журнал демографическое обозрение. Том 4.№3. 2017- С 153-180.
2. Дейнека О.С., Забелина Е.В. Результаты разработки шкального многофакторного опросника для экспресс-диагностики экономических аттитудов // Психологические исследования. 2018. Т. 11, № 58. С. 9. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 25.02.2018).
3. Ермолаева М.В. Значение жизненного опыта в старости // Психология зрелости и старения. Ежеквартальный научно-практический журнал/ учредитель РОО "Центр геронтолог", Е.В. Сатарова.-2007, ISSN 0236-4999.2007,№2(38) лето,-580 экз., стр.58-81

4. Ковалев В.В. Гражданский аттитюд в контексте модернизации // Вестник ЗабГУ. 2014. № 7 (110). С.65-72.
5. Коновалова Г.М., Танатова Д.К. Сравнительный социологический анализ стареющего общества Германии, России, США и Польши/ Российский государственный социальный университет. Москва. С 217-227
6. Максимова С.Г. Особенности функционирования и развития системы социального обслуживания лиц пожилого и старческого возраста в современном российском регионе. - Барнаул: Изд-во Алт. Ун-та, 2006. – 360
7. Максимова С.Г., Ноянзина О.Е., Гончарова Н.П., Омельченко Д.А., Авдеева Г.С. Социально- экономические последствия демографического старения населения России/ Журнал вестник Алтайского Государственного Аграрного университета. Барнаул. № 11 (73). 2010- С 87-91
8. Семечкин Н.И. Социальная психология часть 2/ Дальневосточный государственный университет. Владивосток. 2003.- С 133
9. Словарь практического психолога/ Сост. С.Ю. Головин.- Минск: Харверст, М.: Издательство АСТ, 2001- С 800
10. Федотова В.А. Экономические установки и индивидуальные ценности представителей Перми и Пермского края. Вестник Томского Государственного Университета
11. Этика и психология экономических отношений: учеб. пособие / Ю. М. Львин, Н. Н. Покровская. – СПб. : СПбГЭУ, 2015. – С 98
12. ВОЗ: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2015/older-persons-day/ru/> [дата обращения 03.03.2019 г.]
13. Работающий пенсионер - критерии правового статуса. <http://www.pfrf.ru/branches/spb/news~2016/02/08/106369> [дата обращения 02.03.2019 г.]

ЛИЧНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

***Понукалин А.Ал.,**
кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и
социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье анализируется содержание модели современного руководителя через содержание его труда и предлагается один из вариантов типовой характеристики руководителя, которую необходимо использовать с целью подготовки профессионалов в сфере управления.

Ключевые слова: руководитель, модель, управление в коллективе, подготовка профессионалов.

Россия - глобальный лидер, привлекательное место для жизни, открытость страны ко всему новому. Этот образ раскрывается в концепциях социально-экономического развития современной России,

назначение которых - дать системную картину развития России и конкретизировать программу действий по ключевым для нас сферам, в частности, развития человеческого потенциала, экономических институтов, национальной инновационной системы. Общая суть этих концепций – построение общества нового типа, которое должно производить новые идеи, новые технологии и социальные инновации, в том числе, управленческие инновации, а также и инновации во всех сферах экономики и общественной жизни.

Организация процесса перехода на инновационный путь развития является следствием управления, которое в складывающихся условиях должно приобрести определённые, характерные для настоящего времени черты. Управление вообще служит необходимым условием устойчивого существования и непрерывного развития общества как системы. Современная новая парадигма общественного управления строится на идее всё более полного включения инновационной личности в структуру субъекта управления, связанную с коллективной силой интеллекта, преобразующего общества. Отсюда следует то, что в таком управлении формируется управленческая элита профессионалов, которая способна создать условия для саморазвития общества и повышения качества жизни [1].

Стратегическая задача достижения лидирующих позиций в мире конкретизируется в тактических задач формирования национального потенциала руководителей самых различных уровней и в разных сферах хозяйствования, способных вывести страну на заданные позиции. Решение стратегической задачи требует разработки, в первую очередь, теоретико- методологических проблем создания социально-психологической модели современного руководителя, применимой как для отбора будущих руководителей, так и для подготовки их в качестве субъектов профессиональной управленческой деятельности.

Учитывая эти обстоятельства, мы определили содержание модели современного руководителя через содержание его труда, где ключевыми являются такие аспекты как: средства и методы профессиональной деятельности руководителя; управление коллективом; принятие решений; стиль управляющей деятельности и социально-психологическую характеристику руководителя.

Содержание труда руководителя в общем смысле формирует отношения внутри и вне организации, мотивирует и координирует действия работников; преобразует информацию, распространяет её в виде нормативных установок, разъясняет основные цели организации; принимает решения, определяет политику организации, обеспечивает средства достижения цели, распределяет ресурсы [2].

Основное содержание труда руководителя в условиях изменений - совершенствование механизмов управления системой посредством

синхронизации действий исполнителей. Труд руководителя объективно оценивается (со стороны) по критериям качества организации им работы других людей, которое обеспечивает возможность выполнять каждым свою работу как можно лучше. Функцией руководителя становится интеграция усилий других, согласования их действий в целях максимизации проявлений своих возможностей каждым работником. При этом возникают психологические проблемы, которые руководитель должен уметь решать.

Первая задача руководителя: создать коллектив и сделать его управляемым. Ему необходимо ставить цели, адекватные ситуации, добиваясь их понимания работниками. Он должен построить концептуальную модель руководимой им организационной структуры, определяющую перспективы всему коллективу и каждому его члену. Модель включает ближайшую и отдалённую перспективы, допускает последовательную реализацию соответствующих задач. Для человека важна, в первую очередь, положительная динамика в их реализации, но не абсолютные результаты. Такую динамику и необходимо создавать. Руководитель должен уделять внимание воспитанию коллективистских качеств личности работника. Возможно возникновение и состояния трудового вдохновения. Основная психологическая задача руководителя: обеспечение условий возникновения и поддержания такого состояния психики как естественного.

Важнейшими моментами работы руководителя с людьми являются такие как: непрерывное воздействие на людей с целью их совершенствования; направление, формирование исполнителей в зависимости от требований системы; воздействия на поведение, на внеслужебные отношения с целью их регуляции, устранения конфликтов; оценивание ситуаций и людей, учитывая возрастные, половые и психологические особенности личности. Заслугой компетентного руководителя является приведение в соответствие имеющейся структуры управления решаемым производственно-социальным задачам, трудовой нагрузке и уровню материального вознаграждения.

Руководитель должен помнить, что сама по себе группа людей – это неустойчивое, нестабильное образование и оно имеет тенденцию к дезорганизации. Поэтому управление в коллективе есть процесс непрерывной организации (роста негэнтропии). Тогда основная социально-психологическая задача – сформировать систему личностей, способную достигать заданного результата. Управление в этом плане – есть непрерывный процесс системообразования личностей. Успешность процесса целеобразования создаваемой системы определяется качествами руководителя, позволяющими ему осуществлять воздействия на систему, и тем, как эти качества отразятся

в индивидуальной психике каждого исполнителя. Образуется оценка руководителя как справляющегося или не справляющегося со своей социальной ролью, которая будет, конечно, определяться субъективным образом - идеалом.

Побуждение подчиненных к реализации цели во многом также определяется способностью руководителя "заражать" и "заряжать" их энергией собственного целеустремления, проявляющейся в общей, эмоциональной и интеллектуальной активности. Успешность осуществления руководителем побуждающе-направляющей функции зависит не только от его личностных качеств, но и показателей социально-психологического климата коллектива, являющегося инструментом для достижения поставленной цели и в то же время, представляющего общность личностей. Таким образом, удовлетворенность членов коллектива своим участием в работе этого коллектива становится предметом постоянного внимания руководителя: восприятия и оценки текущего состояния (диагноз), прогноза и предвидения возможных состояний, воздействия и коррекции (психологическое управление).

Для того, чтобы руководитель мог принимать эффективные, достаточно обдуманые решения в области деловых проблем и проблем человеческих взаимоотношений, ему необходимо систематически получать информацию о социально-психологических характеристиках руководимого коллектива: показателях нравственного здоровья, удовлетворенности условиями труда, удовлетворенности социальным положением, степени консолидации или разобщенности коллектива, общественном мнении о важнейших внутренних и внешних событиях, индивидуальных оценочных стереотипах и их групповых аналогах, уровне сплоченности, групповых целях и намерениях, психологическом потенциале.

Организаторские способности руководителя служат предпосылкой успеха в достижении цели коллективной деятельности. При этом её цели и задачи должны быть значимыми для самого руководителя. Его заинтересованность является важным условием эффективности психологического воздействия на подчинённых. Руководитель должен чётко осознавать свои цели и методы воздействия, действовать целенаправленно и стабильно. Высокое качество предполагает организацию работы исполнителей таким образом, что становится возможным каждому работать как можно лучше [3].

Самое трудное в управлении связано с ситуациями неопределённости. При возникновении неопределённости исчезает нечто, относящееся к будущему, происходит его «размывание» или потеря, исчезновение. Будущее для человека более важно, чем прошлое

и настоящее. Человек живёт ради будущего, проявляющегося в целях, важнейшие из которых – развитие как наращивание умений или имений. Движение в будущее – это путь самосовершенствования в духовном или материальном отношениях, это основной способ существования разумного субъекта. Следовательно, руководитель способен управлять людьми, если пропагандирует и воспитывает социально положительный и приемлемый большинством смысл их жизни. В противном случае, управление становится механическим и основывается, скорее, на страхе.

Применительно к деятельности руководителя психическая функция принятия решения должна рассматриваться в связи с уровнем развития оперативного мышления, позволяющего в процессе управления системой решать практические задачи, включающие обнаружение проблем и ряд операций мысленных и практических преобразований проблемной ситуации. В свою очередь возможности оперативного мышления находятся в зависимости от особенностей практического интеллекта.

Стиль руководящей деятельности проявляется в индивидуально-типологических особенностях целостной, относительно устойчивой системы методов, способов, приёмов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управляющих функций. Индивидуальный стиль зависит от личностных качеств руководителя (идейно-политических, профессиональной компетентности, организационных, педагогических и коммуникативных). Основное влияние на индивидуальный стиль оказывают: профессиональная компетентность, организационные и педагогические качества.

Одним из основных факторов успешности управляющей деятельности руководителя служит адекватная самооценка собственной компетентности в действиях[4]. Компетентность имеет сложную структуру, в которой выделяются гностический и эвристический компоненты. Гностическая компетенция определяется системой индивидуального знания. Она порождает чувство уверенности в успешности собственных действий, в достижении результата. Эта уверенность переходит в понимание того, что руководитель справится с возникающими неопределённостями в проблемных ситуациях.

Становится понятным, что эталонные модели для отдельных видов производства могут отличаться по иерархии, определяющей порядок значимости признаков. Это зависит от условий, которые диктуют определённые требования к руководителю со стороны членов группы и их ожиданий. Мы предлагаем один из вариантов типовой характеристики руководителя.

о Большое значение уделяет взаимоотношениям в коллективе; в людях оценивает главное; требователен к себе и другим; трудолюбив; добросовестно относится к служебным обязанностям.

о Тактичен; защищает интересы своих товарищей; справедлив; терпелив и устойчив в работе; распоряжения выполняет полностью и вовремя.

о Не стремится к конфликтам по пустякам; на критику не обижается, прислушивается к ней; если чего-то не знает, то не боится обращаться за помощью; при невыполнении задания не оправдывается наличием объективных трудностей, а ищет пути их преодоления.

о Сдержан; не снисходителен к небрежности; обсуждает положение дел, трудности, которые возникают в работе и которые предстоит преодолеть; состояние дел оценивает объективно и также докладывает руководству; стремится восполнить знания и решать вопросы самостоятельно.

о Вежлив в обращении; общение лёгкое и естественное; не проявляет превосходства над другими; заботится о выполнении коллективного задания; не боится отвечать за свои действия; легко перестраивается для выполнения срочной внеочередной работы.

о Проявляет заботу и внимание к личным делам своих товарищей; доброжелателен; мыслит по деловому с учётом работы на перспективу; правильно распределяет ответственность.

о Быстро устанавливает контакт с людьми; общителен, умеет найти индивидуальный подход, в затруднительных случаях предлагает помощь и поддержку; способен коротко и ясно говорить о существе дела; берётся за выполнение сложных дел и не бросает их, не доведя до конца; старается перевыполнить задание.

о Быстро осваивается в коллективе; пользуется доверием; предусматривает возможные трудности и пути их преодоления; свободное время использует для дела; может произносить речи, доклады без частого обращения к тексту.

о Характеризуется способностью применять знания для решения практических задач; поддерживает инициативу других; старается поддерживать хорошее настроение; обладает повышенной совместимостью.

о Умеет создавать доверительные ситуации, характеризуется эмпатийностью; оценка исполнителя не зависит от симпатии или антипатии; умеет правильно организовать и контролировать ход работы; стремится приобрести помощников, имеющих высокую квалификацию

о Отвергает сомнительные источники информации о сотрудниках; отличается чуткостью; неудачу в работе переживает как

личную; компетентен в своей области знаний; умеет подобрать исполнителей и распределить между ними работу.

о Дисциплинирован в высшей степени; проявляет терпимость к не мешающим работе недостаткам других; умеет рационально организовать рабочее время и стремится к самосовершенствованию.

о Подчинён общему делу; стремится к полезным нововведениям; положительно относится к талантливым людям; умеет быстро и очно организовать выполнение задания.

о Поддерживает то, что прогрессивно; умеет убеждать; правильно оценивает мотивы поведения тех, кто его хвалит; проявляет настойчивость в достижении цели; заранее планирует свою работу.

о Делится своими знаниями и опытом; в критических ситуациях не теряется; не нарушает этических норм поведения на работе; адекватно оценивает обстановку.

о Берётся за реальные дела; разумно рискует; может выполнять «нежелательные» задания, не выражая недовольства, задерживаясь, если нужно, на работе.

о Свою позицию в отношении к решениям руководства выражает чётко и определённо; может отказаться от неверных решений; чётко распределяет функции между собой и коллективом. В конфликтной ситуации остаётся на принципиальных позициях; надёжен – на него можно положиться; всегда контролирует выполнение задания.

о Свою работу не перекладывает на других; прислушивается к мнению коллег, уважает суждения других; умеет терпеливо выслушивать; признаёт свои ошибки, если не прав; его просьбы всегда убедительны.

Постоянное усложнение процессов управления в современном мире приводит к возрастанию ответственности управленческих решений, поскольку возрастает степень их воздействия на многие области общественной практики. Ошибки управления могут иметь разрушительные последствия в таких областях. Непрерывное совершенствование систем управления активизирует процессы разработки социально-психологических проблем управления, важнейшими из которых являются проблемы подготовки профессионалов в сфере управления. Субъект управления – человек как причина управления, генератор факторов управления. В связи с этим представляется целесообразным использовать данную модель как эталонную для создания различных технологий отбора и профессиональной подготовки руководителей с учетом особенностей его управленческой деятельности.

Список использованной литературы

1. Чумакова Л.П., Петрова А.В., Беловолов В.А. Парадигма развития современного общества и профессиональная подготовка специалистов// Мир науки культуры образования. 2016. №3 (58). С. 189-191.

2. Грачев А.А. Психология труда, организационная психология, психология управления в структуре прикладной психологии// Материалы международной конференции Психология управления современной России: процессы труда и организации. Ред. Журавлев А.Л. и др. Изд. Тверь, ТГУ, 2012. С. 8-12.

3. Резцов С.А. Методология оценки коммуникативных и организаторских способностей руководителей организации// Журнал Аллея науки. Том: 1. Номер: 6 (33) Год: 2019. С: 388-392

4. Гужова О.А. Ключевые компетенции современного руководителя// Журнал Научное обозрение. Номер: 12-2. Изд: Наука образования. 2014 С: 645-647.

РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТА В ОРГАНИЗАЦИИ: НОРМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И КРИМИНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

*Романова Н.М.,
кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и
социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлены результаты исследования криминального поведения субъектов в финансово-кредитной организации; раскрыты социально-психологические механизмы регуляции поведения сотрудника при совершении корыстного преступления в кредитно-финансовой сфере.

Ключевые слова: организационная культура, криминальная культура, мошенничество, фрустраторы.

The article presents the results of the study of criminal behavior of subjects in a financial and credit institution. Disclosed are socio-psychological mechanisms for regulating the behavior of an employee in committing a self-serving crime in the credit and financial sphere.

Key words: organizational culture, criminal culture, fraud, fruiting.

Состояние культуры российского общества вызывает обоснованную тревогу. В российском социуме наблюдается деформация и утрата традиционных культурных ценностей, правовой нигилизм, виктимизация населения. В этих условиях особое беспокойство вызывает такое социальное явление как преступность.

Исследователи выделяют следующие особенности, характерные для современной преступности:

1. Опережение темпов роста преступности темпам прироста населения - примерно в 3-4 раза. Так, преступность ежегодно прирастает на 5% в год, а численность населения – на 1-1,2% [1].

2. Усложнение преступной деятельности, развитие ее организованных форм, координация между различными структурами преступных сообществ и организаций, совершенствование планирования преступной деятельности, налаживание контактов с правоохранительными и другими государственными органами [2].

3. Интенсивный рост организованной преступности, порожденный коррупцией [3].

4. Активная криминализации общественных отношений [4].

5. Расширение разнообразия деятельности криминальных групп: изменение их видов, структуры, условий и методов работы.

6. Интенсификация социальных, экономических и моральных последствий деятельности преступных групп и причиняемого ими ущерба.

7. Усиление интеллектуализации, профессионализации, рационализации современной преступности. [5].

При этом особое беспокойство вызывает распространение норм криминальной культуры.

В настоящее время происходит интенсивное распространение преступной идеологии и встраивание ее в жизнь законопослушного общества. Криминальному заражению подвергаются представители самых разных социальных слоев, различающихся по культурному, образовательному, экономическому статусу. Преступный мир, используя средства массовой информации, позиционирует представителей криминальной «элиты» в социально-привлекательном свете, героизируя и мифологизируя их [6].

В таких условиях происходит привыкание общества к преступности, в том числе и к таким ее формам как коррупционная и организованная [7].

Исследователи отмечают усугубление правового нигилизма в молодежной среде [8]. При этом молодые люди нередко рассматривают криминальный способ достижения целей как приемлемый для себя.

Таким образом, интенсификация криминального воздействия на социум приводит к расширению зоны действия криминальных практик. В связи с этим изменяются мотивирующие основания преступного поведения у конкретной личности. Индивидуальные траектории приобщения личности к криминальной активности в настоящее время характеризуются многообразием возможностей криминальной самореализации.

В преступную деятельность вовлекаются самые разные слои населения. Распространенность ценностей криминального мира в

структуру законопослушного общества привела к модификации традиционной криминальной субкультуры.

Эта модификация заключается в следующих проявлениях: а) социальная мимикрия, использование привлекательных внешних форм презентации, социальная маскировка, подстраивание под внешние условия, приспособление к изменяющимся социальным реалиям; б) сочетание криминальных ценностей с ценностями индивидуалистическими и культурой конкуренции; в) формирование специфической организационной культуры, отвечающей потребностям различающихся криминальных групп; г) «переплетение» законных и криминальных видов деятельности; д) направленность деятельности криминального мира на включение в социальную жизнь общества (внутри социального «организма»). Современная криминальная субкультура отличается разнообразием внешних форм и зависит от специфических особенностей преступной группы [9].

В связи с этим, социально-психологический механизм и характер вовлечения личности в преступную деятельность зависит от особенностей субкультуры криминальной группы.

В настоящее время криминальная субкультура является атрибутом не только криминального мира. Разновидности криминальной субкультуры представлены также и в структурах законопослушного общества. В том числе речь идет и о внедрении ее в государственные и коммерческие организации. Трансформирующаяся криминальная субкультура, ранее присущая представителям тюремного сообщества, в настоящее время отличается разнообразием форм, реализуемых в формах легальных социальных практик. [10].

Их содержание представляет собой сплав криминальных ценностей и внешне приемлемых, социализированных форм поведения. Благодаря этому, втягивание неустойчивой, конформной личности в преступную деятельность происходит постепенно, иногда незаметно для нее самой. Элементы криминальной субкультуры могут встраиваться в организационную культуру, подталкивая человека, имеющего скрытые асоциальные тенденции, к криминальному выбору. Эта ситуация создает повышенные риски для лиц молодого возраста в плане вовлечения их в криминальную деятельность, в том числе и корыстного характера.

Риск вовлечения молодого человека в криминальную деятельность в современном обществе обусловлен не только и, иногда, не столько его индивидуально-психологическими особенностями, сколько теми асоциальными криминальными практиками, в которые включается молодой человек.

Речь идет, в том числе, и о такой области социальной практики, как профессиональная деятельность человека, его работа. В данном

случае речь идет о корпоративных преступлениях. Одно из часто встречающихся корпоративных преступлений на рабочих местах – мошенничество.

Известны случаи, когда мошенничество совершается в рамках выполнения работником профессиональной деятельности в организации (фирма, компания, офис). Вовлечение работника в корпоративную преступность может происходить посредством самостоятельного принятия им решения о совершении мошеннического действия, тайного совершения незаконной мошеннической операции.

Ценности и нормы поведения, изначально представленные в организации, постепенно размываются, организационная культура перестает играть нормативную регулирующую роль.

При этом изменяются структура связей, межличностные отношения, базовые цели и ценности, интересы и нормы поведения сотрудников. В проведенном нами ранее исследовании, посвященном анализу фрустраторов (объективных факторов, отражающих давление внешних обстоятельств на человека), представленных мошенниками, совершившими преступление в кредитно-финансовой сфере, показано следующее [11].

Часть фрустраторов (объективных факторов, конкретных жизненных ситуаций, отражающих давление внешних обстоятельств на личность правонарушителя) отражает факторы, связанные с несовершенством или разложением элементов организационной культуры. Наличие непроработанных, фрустрирующих сотрудников, элементов организационной культуры, лежит в основе формирования криминальных намерений сотрудников.

Выделены организационно-производственные фрустраторы (низкая заработная плата, неэффективное (несправедливое, равнодушное) руководство организацией; конфликтная обстановка в коллективе, слабая производственная дисциплина, проявление неравенства в отношениях между сотрудниками).

Внедрение криминальных ценностей в структуру организации отражает феномен достижения сотрудником цели материального обогащения криминальным способом.

В качестве мотивировок совершения криминального действия мошенниками, совершившими преступление в кредитно-финансовой сфере представлена мотивировка «Восстановление справедливости». Мотивировка содержит обвинения компании или коллег в совершенном преступлении: «Компания платила мне небольшую зарплату, хотя при устройстве обещали на порядок выше», «Постоянно вычитают из зарплаты», «Почему им можно, а мне нельзя?», «Он постоянно на больничном, я работаю, а платят – ему больше».

Субъекты, относящиеся к данному типу, отличаются постоянным недовольством своей деятельностью (от графика работы до величины заработной платы). Факторы организационно-производственного характера приводят к накоплению психического напряжения. Постоянно переживаемое недовольство облегчает совершение личностью преступления. Если у правонарушителя возникает желание помочь себе, сделать что-то в свою пользу, работник, не колеблясь, выбирает совершение мошенничества. При этом переживаемое им недовольство организацией «подогревает» готовность совершить мошеннические действия. Как правило, у такого типа мошенника правонарушения носят эпизодический характер и являются реакцией на переживаемое им недовольство. Такая личность переживает негативное отношение к компании в целом либо отдельным сотрудникам.

Работники данного типа указывают на наличие внешних фрустраторов: тяжелые условия труда, неэффективное руководство, плохая организация труда.

Фрустратор приводит постепенно к неудовлетворенности сотрудника: возможностями собственного карьерного роста, несоответствием производственных затрат работника и оплаты его труда, графиком работы. Большие ожидания работника, связанные с поступлением его на работу в данную организацию, не оправдываются (человека не удовлетворяет организация его работы, оценка вклада в деятельность компании, недружественное отношение в рабочем коллективе). Совокупность мелких фрустраторов организационно-производственного характера приводит к накоплению психического напряжения, раздражения и формированию внутреннего протеста личности. В последующем происходит «разрядка» в виде реализации мошеннического действия. В данном случае, деструктивный акт является формой протеста либо мести компании в целом и отдельным ее работникам в частности.

«Криминальный протест» вызван организационно-производственным фрустратором, связанным с «разрушением надежд», несправедливостью, неравенством, существующим в организации. Фрустраторы организационно-производственного плана, как следует из полученных нами данных, выполняют функции «катализатора» преступных намерений у внешне обвиняющих, склонных к протестам личностей. Таким образом, социально-психологический механизм мошенничества в кредитно-финансовой сфере для отдельных случаев криминальных деяний представляет собой внедрение норм криминальной субкультуры в структуру организации и присвоение ценностей обогащения с помощью криминальных средств.

Полученные результаты имеют практическую значимость. Профессионалы в сфере экономической безопасности, высшее

руководство компаний и менеджеры, вовлеченные в процесс создания и внедрения корпоративной программы борьбы с мошенничеством, могут использовать представленные результаты в своей деятельности.

Список использованной литературы

1. Лунеев В.В. Особенности современной преступности в России // Куда пришла Россия? Итоги социальной трансформации / под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: МВШСЭН, 2003. С. 263-271.
2. Глазкова Л.В. О применении системного метода в противодействии организованной преступности и коррупции // Актуальные вопросы борьбы с преступлениями. 2015. № 2. С. 50-51
3. Иванцов С.В. Основные тенденции российской организованной // Вестник Московского университета МВД России. 2007. № 2. С. 85.
4. Глазкова Л.В. О применении системного метода в противодействии организованной преступности и коррупции // Актуальные вопросы борьбы с преступлениями. 2015. № 2. С. 50-51.
5. Долгова А. И. Криминологические оценки организованной преступности и коррупции, правовые баталии и национальная безопасность. М., 2011. 668 с.
6. Брушлинская Н.В. Криминальное насилие в семье и его трансляция средствами массовой информации // Проблемы медиапсихологии: материалы секции «Медиапсихология» Междунар. науч.-практ. конф. «Журналистика в 2000 году: Реалии и прогнозы развития». М.: МГУ, 2001. Сост.: канд. психол. наук. Пронина Е.Е.
7. Агапов П.В. Об основных тенденциях организованной преступности в современной России // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2013. № 3 (25). С. 42-49.
8. Хамитова Г.Ш. Правовой нигилизм молодёжи как национальной и социальной безопасности России и пути его преодоления // Вестник Башкирского университета. 2010. Т. 5. № 4. С. 1256.
9. Romanova N. Classification of criminal groups // CBU International conference on integration and innovation in science and education. April 7-14, 2013. Prague, Czech Republic. DOI: 10.12955/cbup.2013.25 URL:<http://ojs.journals.cz/index.php/CBUConference2013/article/view/25/8> (Дата обращения: 01.10.2019)
10. Романова Н.М. Генезис вовлечения личности в криминальную деятельность // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2014. Т. 3. Вып. 14. С. 92-97.
11. Романова Н.М., Сплошнова Е.А., Киселев К.А. Типология современных мошенников: фрустраторы и мотивировки // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), Modern Research of Social Problems, №9(29), 2013.

ИМИДЖ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ВПЕЧАТЛЕНИЕМ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

*Жижина М. В.,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной
психологии СГУ им. Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Статья посвящена рассмотрению имиджа в качестве инструмента управления впечатлением других людей в контексте социальных сетей. Возрастание медиавовлеченности, доминирование визуального контента как тренда и неотъемлемого элемента современной медиакультуры актуализирует роль имиджевых коммуникаций и конкретно функциональный потенциал имиджа как условия успешной личностной и профессиональной сфер. Кроме того, рассматриваются типичные ошибки, которые допускают пользователи в своих аккаунтах и рекомендации экспертов в области персонального брендинга по размещению контента в социальных сетях.

Ключевые слова: персональный имидж, впечатление, социальные сети, медиакультура, культурно-психологические практики.

The article is considering the image as a tool for managing other people's impressions in the context of social networks. The increase in media involvement, the dominance of visual content as a trend and an integral part of today's media culture actualizes the role of image communications and specifically, the functional potential of the image as a factor in successful personal and professional spheres. The article also points out typical mistakes that users make in their accounts and gives recommendations of personal branding experts for posting content on social networks.

Keywords: personal image, corporate image, impression, social networks, media culture, cultural and psychological practices.

Тенденция последних лет свидетельствует о том, что активность человека в медиапространстве становится значимее, нежели активность в реальном мире. Новые медиа послужили драйвером перехода человека из роли, воспринимающего в роль транслирующего, демонстрирующего, преобразующего, активно соучаствующего в формировании и развитии медиапространства. Возрастание медиавовлеченности способствует дальнейшим изменениям как в психологии медиапользователя, так и в культурно-психологических практиках взаимодействия с медиа каждого участника медиапроцесса.

Персональный имидж используется в качестве инструмента управления социальным поведением других людей в связи с чем имиджевые регуляторы выходят на сегодняшний день на первый план в функционировании медиаповедения. Касательно контекста социальных сетей, то для медиапсихологической науки открывается широкое исследовательское поле в плане изучения влияния и распространения социально-психологических механизмов (среди

которых, эмоциональное заражение, социальное подражание, мода, модное поведение - желание соответствовать той или иной социальной группе) на конструирование имиджевого медиаповедения личности. Заметим, что стимуляция демонстративного потребления, осуществляемая маркетологами, бренд-менеджерами, блогерами (как новыми лидерами общественного мнения в новых медиа) и другими специалистами нацеленными на управление впечатлением, касается не только мира вещей, той или иной продукции или услуг, но и распространяется, в первую очередь на образцы социального поведения.

Среди ряда трансформаций медиаповедения к числу наиболее заметных и распространенных относят: самопрезентацию человека и общение преимущественно посредством визуального контента, проявляющиеся в увеличении количества фотографий, селфи, привычки вести визуальный дневник своей жизни, а также доминирование в медиакоммуникациях нарциссического, рекламно-презентационного и гедонистического типов самопрезентации.

В связи с доминированием визуального контента как тренда и неотъемлемого элемента современной медиакультуры, в настоящее время проблема имиджа приобретает новое звучание, актуализируя роль имиджевых коммуникаций в личностном и профессиональном продвижении человека. Работа с социальными сетями сегодня является одним из обязательных направлений деятельности по формированию, поддержанию и продвижению позитивного имиджа персоны. Отметим, что активизацию феномена визуальности связывают именно с новыми медиа, которые стали мощным генератором и поставщиком визуального контента. По мнению Г. Г. Почепцова сегодня процесс визуализации информации достигает такого уровня, что можно, говорить о своеобразном «визуальном синдроме», когда любая информация в обязательном порядке переводится в визуальную форму [5, с. 274]. Ярким примером визуальности может служить популярнейшее сегодня мобильное приложение Instagram, в рамках которого общение пользователей преимущественно происходит с помощью визуальных образов - фотографий и видеозаписей.

Персональный имидж большинства людей сегодня функционирует параллельно в двух сферах - в реальной жизни и в медиапространстве (виртуальном мире социальных сетей), но при этом эффекты (а иногда и последствия) от выбранных тактик и стратегий самопрезентации будут одинаково реальными в обоих случаях, поскольку социальные сети стали сегодня второй реальностью. Согласно мнению ряда исследователей, распространение визуализации способствовало тому, что произошла минимизация личного

пространства или другими словами, частное пространство изменилось на публичное, и многое из того, что ранее было табуировано выкладывается с помощью фотографий и видео на всеобщее обозрение.

У. Эко, в своей работе «Утраченная укромность частной жизни» пишет, что главным абсурдом современного общества стал добровольный отказ от приватности, граничащий с патологией и эксгибиционизмом [6]. Затрагивая проблему исчезновения приватности личной жизни, автор пишет: «Посещая домашние странички, обнаруживаешь, что целью множества людей является обнародование своей малоинтересной нормальности или, хуже того, малоинтересной ненормальности. <...> цель их - обнародовать пред лицом всех окружающих факты своего частного существования» [6].

А. В. Дроздова в контексте своей докторской диссертации [2], посвященной исследованию визуализации повседневности в современной медиакультуре, пишет о том, что посредством визуальных образов человек транслирует социальные роли и иерархии ценностей, и как следствие происходит «демократизация нарциссизма», выражающаяся визуализацией образа социального успеха. Автор полагает, тяга документировать свою жизнь, фиксировать сиюминутное, тривиальное, вести своеобразный визуальный дневник частной жизни, выставленный для всеобщего просмотра, носит по-настоящему вирусный характер, «приводит к смене алгоритмов персонификации и самоидентификации. С развитием новых медиа происходит существенный антропологический сдвиг: Я один как реальность больше не существует, есть «мультиличность», которая играет разные роли и имеет множество ипостасей и идентичностей» [2]. Созвучные мысли высказывает В. Е. Ключко, который полагает, что основным психологическим эффектом взаимодействия с новыми медиа является стирание границы между личностью и социальной средой, становление «виртуальной идентичности» [4]. Кроме того, как показывают результаты многочисленных исследований неудовлетворенность человеком реальной идентичностью, провоцирует появление различных форм виртуальной идентичности и ее превалирование. Мы различаем содержательно виртуальную самопрезентацию, направленную на создание имиджа виртуального, имеющего мало сходства с реальной личностью, и самопрезентацию в виртуальном мире, ориентированную на продолжение формирования имиджа персоны в медиaprостранстве или другими словами, медиаимидж личности. Во втором случае формирование такого имиджа в интернет-сети подчинено задачам профессионального и личностного продвижения, в рамках представляемой статьи мы сосредоточим свое внимание именно на рассмотрении медиаимиджа личности.

Сегодня медиаимидж занимает важное место в системе социальных коммуникаций, выступая как представление о данной личности, которое складывается у ее социальных партнеров, участников социального взаимодействия. Медиапрезентация является также формой и одновременно показателем медиаповедения, также можно говорить о том, что медиапрезентация подразумевает процесс взаимодействия персоны для привлечения к себе внимания, а также с целью формирования и управления собственным имиджем, репутацией, продвижения собственного бренда.

Анализ междисциплинарных исследований имиджа позволяет рассматривать медиапрезентацию в интернет-пространстве как: результат жизнедеятельности и средство управления жизненной перспективой; фактор конкурентоспособности; функцию формирования общественного мнения; механизм социально-психологического управления; условие вхождения личности в различные социальные группы; ресурс финансовый, социокультурный, человеческий; система представлений людей о каких-либо объектах; фактор самовыражения, личностного роста, саморазвития и самосовершенствования; идентификатор выбора личности (например, выбор психолога консультанта); критерий успешности личности; фактор формирования и позиционирования ценностной картины мира; форма психотерапии – достижения комфортного эмоционального состояния личности; возможность самопрезентации личности своего статуса, ценностей, направленности; механизм социализации; стиль жизни и послание миру; условие и ресурс личностного и профессионального продвижения.

Неудовлетворенность человека своей имеющейся идентичностью, своим реальным образом Я, безусловно, безусловно будет отражаться в используемых личностью стратегиях самопрезентации и на восприятии ее другими людьми. Существует значительные различия в медиаповедения человека в социальных сетях, где фактором дифференциации в ряду прочего может являться самопрезентация, ее содержательная сторона, выбор тактик и стратегий. Необходимо отметить, что не каждый человек целенаправленно работает над формированием своего имиджа, осознанно управляет впечатлением о себе, и не каждый рассматривает социальные сети как инструмент продвижения и усиления собственного имиджа, порой не задумываясь о размещении той или иной фотографии, видео, демотиватора, записи у себя на странички в социальных сетях, между тем в обыденных представлениях большинства молодых людей уже укоренилась мысль о том, что «выигрывает тот, кто хорошо пиарится, а не тот, кто оказывает качественную услугу». Безусловно, это вызывает противоречивые чувства, но факт остается фактом. Кроме того, фактом остается также,

и то обстоятельство, что потенциальные работодатели очень часто просматривают и оценивают профили в социальных сетях в рамках подбора персонала.

Российская практика показывает, что более 70% рекрутеров сегодня используют социальные сети при подборе персонала. Не случайно, в крупных компаниях внедрены правила поведения сотрудников в социальных медиа.

Исследования, проведенные еще в 2014 году глобальным ресурсом по трудоустройству «Career Builder» показали: «51% потенциальных работодателей во всем мире отвергают кандидатов после изучения их аккаунтов в социальных сетях. Между тем, данные исследований, проведенных компанией ESET совместно с порталом FutureToday, показало, что 56% респондентов считают, что их интернет-жизнь вряд ли кого-то интересует, а 29% думают, что лучше перестраховаться и закрывают страницы от случайных гостей и корректируют фотографии и размещаемую информацию [1].

Пятью главными причинами отказа кандидатам в связи с их изучением через социальные сети были: провокационные фотографии или информация о себе; сведения о том, что они употребляют алкоголь или наркотики; распространение данных, порочащих их прежних нанимателей или коллег; плохие навыки общения; замечания дискриминационного характера, относящиеся к расовой, половой и религиозной принадлежности людей»[3].

Опрос, проведенный нами среди рекрутеров г. Саратова показал, что к имеющимся факторам специалистов отталкивает от профиля так называемая «черная стена»- продуцирование в эфир постоянного негатива (посты и репосты негативного характера); слепой аккаунт или идентификация с отрицательным героем (т.к. ассоциативные вещи очень многое говорят о человеке разместившим аватарку); большое количество репостов и цитат; сарказм и ирония; постоянные селфи; постоянное желание делиться своим эмоциональным состоянием.

Известно, что многие пользователи в той или иной мере редактируют содержание аккаунтов социальных сетей при поиске работы (удаляют фото, видео сомнительного содержания, корректируют список друзей, размещают более привлекательную аватарку и т.д.). Анализ профилей в социальных сетях, будет все больше входить в практику компаний при подборе кандидатов на работу, и это только еще более актуализирует внимание к проблеме медиапрезентации личности.

Как показывает практика у большинства молодых людей одновременно существуют два запроса на обустройство личной жизни и на профессиональное продвижение, и эти два запроса очень часто пересекаются в пространстве одной социальной сети. Между тем,

несмотря на все тенденции появления нового типа социальности, с исчезающей приватной сферой, имидж-консультанты советуют разводить личные цели и цели, связанные с позиционированием себя как профессионала по разным медиаплощадкам (с ограничением участников общения) для того, чтобы работнику как минимум поддерживать заработанную репутацию как профессионала и сохранить благоприятную рабочую атмосферу (например, подчиненным совсем не обязательно знать все нюансы личной жизни своего руководителя).

В связи с чем, абсолютно верно поступают те пользователи, которые предполагая, что их личные профили будут просматриваться работодателями, используют настройки приватности сервисов или пользуются не одной, а сразу несколькими социальными сетями, и профиль в каждой из них служит либо личным, либо профессиональным задачам

В завершении хотелось бы обозначить пять сфер, которые должны быть представлены в равной мере согласно мнению экспертов в области персонального брендинга в профиле личности на страничке социальной сети: благотворительность (добрые дела); развитие и образование – это, что делает человека интересным, то, что характеризует его как всесторонне развитую личность (магистратура, повышение квалификации, курсы, прочитанные книги, рецензии на просмотренные фильмы и т.п); работа-позитивное отношение; личная жизнь (информация о значимых событиях, например, «10 лет вместе», «ребенок пошел в 1 класс» и др.); социальная активность (посещение выставок, фестивалей, музеев, театров).

Таким образом, медиамир существенным образом изменил культурное, социально-психологическое пространство современного человека, и продолжает его менять с помощью развивающихся медиатехнологий, новых медиапрактик, актуализации имиджевых коммуникаций в контексте медиакультуры. В связи с этим, человек должен подходить осознанно к размещению любого контента в социальных сетях, используя «взгляд со стороны» - умение видеть свой профиль глазами других людей, а также учитывать содержание размещаемой информации в соответствии своим приоритетным задачам и целям.

Список использованной литература

1. Авшалумова Р. Facebook вредит карьере [Электронный ресурс] <http://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2014/05/15/facebook-vredit-karere> (дата обращения 15.10.2019).
2. Дроздова А. В. Визуализация повседневности в современной медиакультуре. Дисс.... доктора культурол. наук. М., 2017.

3. Ефимова Г.З., Зюбан Е.В. Влияние социальных сетей на личность // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4. номер 5. <http://mir-nauki.com/PDF/20PSMN516.pdf>
4. Клочко В. Е. Новые медиа: психологический механизм воздействия// Материалы Connect-Universum-2012 http://connect-universum.tsu.ru/blog/connectuniversum2012_ru/109.html (дата обращения: 6.11.2019).
5. Почепцов Г. Г. Имиджология /Г. Г. Почепцов. М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 2000. 698 с.
6. Эко У. Утраченная укромность частной жизни // Эко У. Полный назад! «Горячие войны» и популизм в СМИ. — М.: Эксмо, 2007.

ГЕНЕРАТИВНЫЙ КОУЧИНГ В КОНТЕКСТЕ КОРРЕКЦИИ ПИЩЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО ДЕЛОВОГО ЧЕЛОВЕКА

*Дорошин И.А.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и
социальной психологии факультет психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлены основные аспекты применения генеративного коучинга в контексте коррекции пищевого поведения как важной части жизни современного делового человека.

Ключевые слова: генеративный коучинг, коррекция пищевого поведения

Проблема коррекции пищевого поведения современного делового человека обусловлена теми требованиями, которые деловая среда сейчас предъявляет к руководителям и специалистам высокого уровня. Требование результативности их деятельности, которое обозначается словом «успешность», напрямую связано с состоянием здоровья и наличием полезных привычек, поддерживающих необходимую работоспособность. К числу таких относится и привычка внимательно относиться к своему психологическому и физическому состоянию. Поскольку современная деловая жизнь проходит на высоких скоростях, то значение имеют и способы, с помощью которых решается задача поддержания либо коррекции своих поведенческих привычек и связанных с ними состояний.

Формуле «быстрый запрос - быстрое решение» в полной мере соответствует технология генеративного коучинга (С. Гиллиген, Р.

Дилте). Коучинг - процесс, помогающий человеку действовать, максимально реализуя свои возможности. Он базируется на активации всех сил человека, помощи в движении за пределы внутренних сопротивлений и облегчение функционирования как части команды. В чем отличие генеративного коучинга от «обычного», «негенеративного» коучинга? В обычном коучинге клиент очень хорошо представляет, куда именно он хочет добраться, какую цель достичь. А в генеративном коучинге цель совместной работы с коучем состоит в том, чтобы привести в жизнь клиента некие важные творческие изменения, сформулировать то, чего раньше не существовало, но что клиентом ощущается как что-то очень правильное и желательное. Кстати именно отсюда слово «генеративный»: оно в данном контексте означает «порождающий изменения».

По опыту ведения клиентов с нарушенным пищевым поведением можно отметить, что причиной переизбытка, ведущего к избыточному весу, является постоянное напряжение делового человека. Генеративный коучинг и его техники позволяют быстро трансформировать нервно-психическое и мускульное напряжение в позитивный ресурс.

Метод состоит из последовательной реализации шести шагов. Рассмотрим их более подробно.

Первый шаг – это работа с ресурсным состоянием. Задача психолога заключается в том, чтобы научить делового человека (клиента) находится в ресурсном состоянии (состояние «коуч») и не допускать нейро-мускульного напряжения (состояние «крэш»).

Второй шаг - это помощь в установлении позитивного намерения (цели), которое имеет три уровня – вербальный, соматический и когнитивный.

Третий шаг заключается собственно в поиске внутренних ресурсов, под которыми мы понимаем то, что воссоединяет человека с его максимально творческим и ресурсным состоянием.

На четвертом шаге происходит работа с линией времени - необходимым временем для достижения цели.

Пятый шаг - анализ и трансформация препятствий, которые могут возникнуть в процессе достижения результата.

И, наконец, на шестом шаге осуществляется закрепление полученного результата.

Представленная модель достаточно адаптирована для работы с коррекцией пищевого поведения делового человека. Например в контексте работы с препятствиями к соблюдению рекомендаций в питании, эмоциогенного заедания и других факторов.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что развитие и использование генеративного коучинга в психологической практике

помощи деловым людям в обретении ресурсного состояния и полезных навыков изменения своего пищевого поведения является чрезвычайно актуальным и перспективным направлением в современной практической психологии. Его применение требует серьезной подготовки и высокой квалификации практикующего специалиста. Вместе с тем, эффективность метода доказана и его востребованность в нашей стране растет.

РЕАКЦИЯ НА СТРЕССОВУЮ СИТУАЦИЮ И ВЫРАЖЕННОСТЬ ПСИХОДИНАМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Белых Т.В.,
доктор психологических наук,
заведующий кафедрой консультативной психологии
СГУ им. Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Аннотация. В статье представлены данные эмпирического исследования, направленного на изучение вклада психодинамических свойств в обеспечение адаптации личности к стрессовой ситуации. Полученные в ходе исследования результаты показывают, что студенты с разным уровнем адаптации к стрессу различаются по выраженности психодинамических характеристик и их взаимосвязей с нейродинамическими и личностными свойствами. Освоение учебно-профессиональной деятельности, в которую включены студенты как будущие профессионалы может способствовать развитию таких личностных свойств, которые могут успешно компенсировать недостаточность психодинамического потенциала и обеспечить эффективность самореализации личности в условиях профессиональной деятельности.

Ключевые слова: реакция на стрессовую ситуацию, психодинамический потенциал личности, учебно-профессиональная деятельность

Annotation. The article presents data from an empirical study aimed at studying the contribution of psychodynamic properties to the adaptation of a person to a stressful situation. The results obtained during the study show that students with different levels of adaptation to stress differ in the severity of psychodynamic characteristics and their relationships with neurodynamic and personal properties.

The development of educational and professional activities, which includes students as future professionals, can contribute to the development of personality traits that can successfully compensate for the lack of psychodynamic potential and ensure the effectiveness of personal self-realization in a professional setting.

Key words: reaction to a stressful situation, psychodynamic potential of a person, educational and professional activities.

Проблема изучения стрессоустойчивости личности имеет большую историю. Опираясь на современные исследования методологии изучения стресса и его влияния на психику человека можно обозначить два принципиальных подхода, определяющих понимания феномена стресса и соответственно стрессоустойчивости личности: классический подход, который восходит к теории Г.Селье (1936), где исходно стресс и стрессоустойчивость возникли как понятия, за которыми стоит категория устойчивость состояния (человека, организма, нервной системы и т. д.). Это так называемые гомеостазически ориентированные теории, в которых на первое место выступают процессы, обеспечивающие становление механизмов редукции напряжения (Франкенхойзер М., 1972; Вальдман А. В., 1976; Наенко Н. И., 1976; Судаков К. В., 1982; Бодров В. А., 2000; Крюкова Т. П., 2004; Рассказова Е. И., 2005; Basowitz H., 1955; Freud S., 1966; Wolf H. G., 1968; Mechanik D., 1968; Dohrenwend B. P., 1970; Levine S., Scotch N. A., 1970; Fulle K J. L, Thompson W. R., 1978; Dahrendorf R., 1979; Cox T., 1981; Schwartz G. E., 1982; Lazarus R. S., Folkman S., 1984; Hockey G. R., 1986; Spilberger C D., 1986; Parsons P. A., 1988; Hobfoll S., 1988; Ford D. H., 1990; Beehr T., 1995 и др.) [Бохан Т.Г., 2008, с.4].

Так, например, В.А. Бодров обсуждая роль личностных особенностей в развитии психологического стресса, подчеркивает, что именно внутренние психологические условия и процессы, а не характер стресс-воздействия, являются определяющими для характера ответного реагирования на ситуацию. Будет ли эта ситуация воспринята и оценена как угроза, зависит от индивидуальных, личностных черт. В качестве таких черт выделяют тревожность, интро- или экстравертированность, когнитивный стиль, локус контроля и ряд других. Многие исследователи пытались найти связь между локусом контроля, способностью справляться со стрессом и проблемами со здоровьем. Отмечают также, что выносливость к стрессу выше у людей с внутренним локусом контроля, которые критичны, характеризуются чувством собственного предназначения и своих возможностей. Важную роль в совладании со стрессовыми ситуациями играет и достаточно высокая самооценка [2].

А.В. Либин и Е.В. Либина выделяют два стиля реагирования на негативные события: защиту и совладание. Первый ведет к тревожности, болезням и дезадаптации, тогда как для второго характерны душевный подъем и радость от успешного решения проблемы. Совладание предполагает необходимость проявить конструктивную активность, пройти через ситуацию, пережить событие, не уклоняясь от неприятностей. Поэтому обучение такому стилю реагирования является очень важным способом снижения

уровня дистресса или его предупреждения, а, следовательно, и профилактики многих заболеваний [3].

В неклассической психологии стресс стал рассматриваться как процесс взаимодействия человека и среды, в системе человека, способного к осуществлению осознанной саморегуляции своего поведения и деятельности.

В психологических теориях гетеростатной ориентации меняется акцент при изучении влияния стресса, стрессовая ситуация изучается как условие самореализации личности, ее роста. То есть, как указывает Бохан Т.Г. (2008) в постнеклассической психологии стресс открывается как совокупность психологических проявлений, сопровождающих процесс саморазвития человека, в котором раскрываются его сверхадаптивная природа, нормотворческий, гетеростатический характер личностного устройства. «Проблема стресса и стрессоустойчивости начинает рассматриваться в контексте различных средств, с помощью которых люди достигают (или не достигают) личностного роста и самореализации. При этом меняется сам образ человека в психологии, развиваются такие представления об его топологии, которые преодолевают дихотомию объективного и субъективного, внутреннего и внешнего, на базе которой стресс рассматривался исключительно в качестве адаптивного синдрома, обеспечивающего равновесное состояние человека» [1, с.4].

Применение теории интегральной индивидуальности к изучению проблемы стрессоустойчивости личности, позволяет изучать влияние стресса в рамках идеи гетеростаза, так как рассматривает индивидуальность человека как саморазвивающуюся, многоуровневую систему. Человек в процессе становления своей индивидуальности может стать субъектом саморазвития. «Опираясь на современное представление о процессе становления человеческого в человеке как способе его устойчивого существования, можно предположить, что люди, которые по разным причинам не могут реализовать свои возможности или, иными словами, удерживать свою жизнь в режиме саморазвития, обречены на переживание хронического, разрушающего, деконструктивного стресса» [1, с.6].

Целью настоящего исследования было выявить различия психодинамического потенциала личности в зависимости от уровня проявления адаптации к стрессу у студентов в целостной структуре индивидуальности, с учетом взаимосвязи показателей трех уровней интегральной индивидуальности – нейродинамического, психодинамического и личностного.

В исследовании приняли участие 269 студентов Саратовского национального исследовательского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского, возраст 18-21 год. Из них в статистическом

эксперименте участвовали 65 человек с высокой выраженностью адаптации к стрессу и 72 человека с низкой выраженностью. По половому признаку выборки не были уравнены. Использовались следующие психодиагностические методы: методика определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе «Прогноз», методика структуры формально-динамических свойств личности В.М. Русалова, методика диагностики типологических свойств нервной деятельности Я. Стреляу, Фрайбургский личностный опросник, опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса.

В табл. 1 представлены данные корреляционного анализа данных.

Таблица 1.

Данные корреляционного анализа взаимосвязи психодинамических и разноуровневых свойств в структуре интегральной индивидуальности у студентов с высоким уровнем адаптации к стрессовой ситуации

	Эргичность	Социальная эргичность	Пластичность	Социальная пластичность	Темп	Социальный темп	Эмоциональность	Социальная эмоциональность
социальная эргичность	0,64	1						
пластичность			1					
социальная пластичность	0,36		0,40	1				
темп	0,49	0,49		0,53	1			
социальный темп		0,31			0,46	1		
социальная эмоциональность							0,34	1
сила процессов торможения	-0,44	-0,35			-0,38			
подвижность нервных процессов			0,40	0,41				
спонтанная агрессивность	0,38	0,44			0,40			
депрессивность							0,41	
раздражительность					0,34			
общительность	0,39	0,40	0,5		0,34	0,32		
уравновешенность	0,37							
реактивная агрессивность					0,36		0,34	

застенчивость	-0,32							
открытость								0,33
экстраверсия-интроверсия					0,36	0,56		
фемининность					0,38			
конфронтация				0,35				
принятие ответственности		-0,43						
решение проблемы				0,34				
переоценка						0,35		

Как видно из таблицы 1, показатель – эргичность, как и социальная эргичность, отражающие уровень выносливости организма в общении и других видах деятельности положительно коррелируют с такими показателями как: темп, пластичность, уравновешенность, общительность и спонтанная агрессивность и отрицательно с силой нервных процессов по торможению. Показатели психодинамической пластичности оказываются взаимосвязанными с подвижностью нервных процессов, социальная пластичность имеет при этом прямую положительную связь с высоким темпом реакций, а также с копинг-стратегиями: «конфронтация» и «решение проблем». Выраженность эмоциональности на данной выборке связана с депрессивностью, реактивной агрессивностью и открытостью.

В табл. 2 представлены данные корреляционного анализа данных.

Таблица 2.

Данные корреляционного анализа взаимосвязи психодинамических и разноуровневых свойств в структуре интегральной индивидуальности у студентов с низким уровнем адаптации к стрессовой ситуации

	Эргичность	Социальная эргичность	Пластичность	Социальная пластичность	Темп	Социальный темп	Эмоциональность	Социальная эмоциональность
социальная эргичность	0,49	1						
пластичность	0,48	0,63	1					
социальная пластичность		0,50	0,66	1				
темп	0,57	0,43	0,54		1			
социальный	0,60	0,53	0,47	0,48	0,68	1		

темп								
Эмоциональность	-0,37	-0,34	-0,55		-0,38		1	
социальная эмоциональность	-0,57		-0,65		-0,37		0,75	1
сила нервных процессов по возбуждению			0,50	0,39		0,45		
подвижность			0,44					
невротичность	-0,32				-0,60	-0,37	0,53	
спонтанная агрессивность					-0,37			
депрессивность					-0,54	-0,48		
общительность						0,45		
уравновешенность				0,35				
застенчивость		-0,46	-0,38		-0,43	-0,51	0,35	
экстраверсия-интроверсия			0,45	0,48				-0,50
эмоциональная лабильность			-0,32				0,41	0,38
фемининность			0,32	0,47				
конфронтация							0,36	

Данные, представленные в таблице 2, указывают на следующие взаимосвязи разноуровневых показателей в структуре интегральной индивидуальности, отражающих особенности психодинамического потенциала личности, а именно: выносливость в общении и различных видах деятельности в отличие от респондентов сравниваемой выборки оказывается взаимосвязанной с низким уровнем эмоциональности, проявляющейся как в процессе межличностного взаимодействия, так и при осуществлении предметной деятельности, а также с низким уровнем невротизации. Это говорит о том, что у студентов снижение выносливости как биологически-детерминированного потенциала личности может быть обусловлено излишне выраженной эмоциональностью на уровне психодинамики и высокой невротичностью на личностном уровне. Этот факт подтверждается и тем, что пластичность, определяющая возможность легкого переключения с выполнения одного вида деятельности на другой (при сохранении ее эффективности) отрицательно коррелирует с показателями ярко выраженной эмоциональности, эмоциональной лабильности на уровне психодинамики, а также застенчивости на личностном. Высокий уровень эмоциональности снижает и показатели темпа выполняемой деятельности, при этом на уровне личностных свойств при снижении уровня невротизации, спонтанной

агрессивности, депрессивности и застенчивости, темповые характеристики могут возрастать.

Полученные данные при сравнении двух групп позволяют сформулировать следующие выводы:

1. в условиях учебно-профессиональной деятельности студенты, имеющие разную выраженность реакции на стресс (проявляющуюся в высокой или меньшей адаптации личности к стрессовой ситуации) имеют существенные различия в проявлении выносливости, темпа, пластичности и эмоциональной включенности в выполняемые виды деятельности;

2. студенты, проявляющие способность к успешной адаптации к стрессовой ситуации проявляют высокие показатели выносливости на уровне психодинамики, связанные в свою очередь с высоким темпом выполнения деятельности, пластичностью при реализации межличностного взаимодействия;

3. студенты, имеющие затруднения в адаптации к стрессовой ситуации, на уровне психодинамики зависят от уровня эмоциональности, которая в свою очередь способна усиливать уровень невротизации, депрессивности и спонтанной агрессивности;

4. развитие коммуникативной и конфликтологической компетентности личности, может способствовать успешной компенсации ярко выраженной эмоциональности и эмоциональной лабильности у студентов на уровне психодинамической организации, имеющих низкую выраженность адаптации к стрессу, что будет способствовать их более успешной самореализации в выбранной специальности.

Список использованной литературы.

1. Бохан Т.Г. Культурно-исторический подход к стрессу и стрессоустойчивости//Автореф. докт. диссерт психол. наук. Томск. 2008.-50с.

2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление.- ПЕР СЭ; Москва; 2006.- 280с.

3. Либина Е.В., Либин А.В. Реакция на стресс защита или совладание? /Либин А.В. Дифференциальная Психология: На пересечении европейских, российских и американских традиций. М.: Смысл-ПерСе, 2000.-549с. (С.190-197).

АТТРИБУТИВНЫЙ СТИЛЬ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Муталимова А.М.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и
социальной психологии Дагестанского государственного
университета,
доцент кафедры психологии Дагестанского государственного
педагогического университета
(Махачкала, Россия)*

В статье рассматриваются понятия оптимистический, пессимистический атрибутивный стиль, профессиональная деятельность. На основе эмпирического исследования представлен анализ взаимосвязи атрибутивного стиля с успешностью профессиональной деятельности на примере педагогов.

Ключевые слова: атрибутивный стиль, профессиональная деятельность, успешность, оптимизм, пессимизм.

Профессиональная деятельность человека при прочих равных условиях, прежде всего обусловлена его личностными свойствами, которые оказывают влияние на качество её выполнения. В исследованиях А.К. Марковой [1], Л.М. Митиной [2], Е.А. Климова [3], Н.В. Ключевой [4] часто поднимался вопрос личностных характеристик педагога в контексте успешности профессиональной деятельности. Нами было проведено исследование, направленное на изучение взаимосвязи и влияния атрибутивного стиля на успешность профессиональной деятельности (на примере педагогической деятельности).

Само понятие «атрибутивный стиль» было предложено американским психологом М. Селигманом [5], занимавшимся изучением проблемы «выученной беспомощности» и создавшим теорию объяснительного стиля. Согласно вышеназванной теории эффективность деятельности субъекта обусловлена его объяснительным стилем личности. Выделяют два стиля атрибуции – пессимистический и оптимистический. Различия в этих стилях выявляются по следующим критериям: *постоянство, универсальность, персонализация.*

По М. Селигману атрибутивный стиль представляет собой когнитивное объяснение хороших (благоприятных) и плохих (неблагоприятных) событий наличием или отсутствием причинных факторов, которые различаются по параметрам постоянства, стабильности, глобальности (широты, универсальности) и персонализации и локусу контроля. Сочетание этих параметров

причинных факторов образует, по мнению М. Селигмана, два полярных атрибутивных стиля: оптимистический и пессимистический.

Для *оптимистического* стиля атрибуции характерно объяснение неблагоприятных событий (неуспехов) временными, конкретными и внешними причинами, а благоприятных (успехов) – постоянными, глобальными и внутренними.

Для *пессимистического* стиля атрибуции свойственно объяснение неприятных событий (неуспехов) постоянными, глобальными и внутренними причинами, а благоприятных (успехов) – временными, конкретными и внешними.

Человека можно причислить к тому или иному стилю и это будет зависеть от того, какими причинами он объясняет неблагоприятные и благоприятные события, происходящие в его жизни. В том случае, когда человек успех объясняет, как интернальную, постоянную и глобальную личностную характеристику, а неудачу – как экстернальную, временную и локальную, то говорят, что у него оптимистический стиль атрибуции. При пессимистическом стиле атрибуции противоположная форма объяснения.

В исследовании приняли участие 128 преподавателей: 79 учителей общеобразовательных школ г.г. Махачкалы, Избербаша, Буйнакска и 49 преподавателей вузов (Дагестанского государственного университета и Дагестанского государственного педагогического университета) [6].

Методики исследования:

Модифицированный опросник атрибутивного стиля М. Селигмана «Тест на оптимизм» Л.М. Рудиной [7]. Методика позволяет определить стиль атрибуции, согласно парадигмы М. Селигмана. Она включает в себя 10 шкал: параметр постоянства в неблагоприятных и благоприятных ситуациях, параметр широты благоприятных и неблагоприятных событий, коэффициент надежды, параметр персонализации в благоприятных и неблагоприятных событиях, итоговый параметр по неблагоприятным и благоприятным событиям и общий итоговый параметр оптимизма-пессимизма.;

Экспертная оценка профессиональной компетентности и успешности педагога (Н.В. Ключева), которая определяла такие характеристики профессиональных качеств преподавателя, как умение объяснять материал, отношения с учащимися, помощь в обеспечении успехов в учебе, уважительное отношение к учащемуся, вера в него и степень уравновешенности педагога;

Анкета «Учитель – глазами учеников», с помощью которой оценивались такие стороны деятельности и личности педагога, как педагогическая деятельность учителя, личность учителя, обученность и

обучаемость школьников, психологический аспект педагогической деятельности.

По результатам проведенного эмпирического исследования выявлены характерные особенности в уровне успешности профессиональной деятельности у испытуемых с разными атрибутивными стилями. В частности, по характеру постоянства было установлено, что успешные испытуемые объясняют свой успех (хорошие события) наличием постоянного фактора (PmG), а плохие, неблагоприятные события – отсутствием такого постоянства (временными факторами). Неуспешные испытуемые дают противоположные объяснения: хорошие события – это результат влияния временных (непостоянных причин), а в основе неприятных событий (PmB) лежат постоянно действующие причины (Табл. 1, 2).

Таблица 1.

Результаты дисперсионного анализа влияния стиля атрибуции на успешность профессиональной деятельности педагогов

<i>Независимая переменная</i>	<i>Зависимая переменная</i>	<i>Средний квадрат</i>	<i>F</i>	<i>Знач.</i>	<i>Част. Эм²</i>
PmB	экспертная оценка коллег	18120,746	13,846	,000	,109
	оценка учителя учениками	315,216	13,941	,000	,111
PmG	экспертная оценка коллег	6441,107	4,561	,035	,039
	оценка учителя учениками	184,500	7,759	,006	,065
PvB	экспертная оценка коллег	11991,080	8,798	,004	,072
	оценка учителя учениками	327,116	14,536	,000	,115
PvG	экспертная оценка коллег	7728,069	5,517	,021	,047
	оценка учителя учениками	220,347	9,394	,003	,077
H ₀ B	экспертная оценка коллег	23488,913	18,624	,000	,141
	оценка учителя учениками	513,058	24,614	,000	,180
PsB	экспертная оценка коллег	545,790	,373	,543	,003
	оценка учителя учениками	10,380	,410	,523	,004
PsG	экспертная оценка коллег	10309,676	7,482	,007	,062
	оценка учителя учениками	155,019	6,448	,012	,054
B_GR	экспертная оценка коллег	18814,355	14,444	,000	,113
	оценка учителя учениками	391,069	17,830	,000	,137
G_GR	экспертная оценка коллег	8479,887	6,083	,015	,051
	оценка учителя учениками	197,368	8,341	,005	,069
G-B_GR	экспертная оценка коллег	15094,611	11,302	,001	,091
	оценка учителя учениками	347,377	15,561	,000	,122

Таблица 2.

Средние значения успешности деятельности педагогов, различающихся по параметру постоянства в объяснении благоприятных (PmG) и неблагоприятных событий (PmB)

Независимые переменные	Зависимые переменные	Стиль атрибуции	Среднее	Стд. отк.	95% довер интервал		N
					Ниж.гран.	Верх.гран.	
PmB	экспертная оценка коллег	оптимизм	115,5429	34,50129	106,976	124,109	70
		пессимизм	89,8222	38,65776	79,138	100,506	45
		итог	105,4783	38,16041			115
	оценка учителя учениками	оптимизм	20,0464	4,73543	18,912	21,181	69
		пессимизм	16,6444	4,78518	15,240	18,049	45
		итог	18,7035	5,01994			114
PmG	экспертная оценка коллег	пессимизм	100,2208	36,42354	91,737	108,705	77
		оптимизм	116,1316	39,84441	104,054	128,209	38
		итог	105,4783	38,16041			115
	оценка учителя учениками	пессимизм	17,8039	4,97922	16,696	18,912	76
		оптимизм	20,5026	4,66044	18,935	22,070	38
		итог	18,7035	5,01994			114

По параметру широты или универсальности (PvB и PvG) оказалось, что испытуемые, получившие высокие оценки, характеризуются конкретностью в атрибуции неприятных событий и широтой (глобальностью) в оценке хороших событий. Получившие более низкие оценки по успешности деятельности, наоборот, имеют неблагоприятный атрибутивный стиль по параметру широты в объяснении и оценке как приятных, так и неприятных событий поскольку, по мнению неуспешных педагогов, хорошие события характеризуются конкретностью, а плохие имеют глобальную природу (Табл. 3).

Таблица 3.

Средние значения уровня эффективности деятельности педагогов, различающихся по параметру широты в объяснении неблагоприятных событий (PvB)

Независимые переменные	Зависимые переменные	Стиль атрибуции	Среднее	Стд. отк.	95% довер. интервал		N
					Ниж.гран.	Верх.гран.	
PvB	экспертная оценка руководства	оптимизм	114,9194	36,20266	105,630	124,208	62
		пессимизм	94,4340	37,74128	84,387	104,481	53
		Итог	105,4783	38,16041			115
	оценка учителя учениками	оптимизм	20,2548	4,65117	19,061	21,449	62
		пессимизм	16,8538	4,85239	15,550	18,157	52
		Итог	18,7035	5,01994			114
PvG	экспертная оценка руководства	пессимизм	99,2603	36,98837	90,582	107,939	73
		оптимизм	116,2857	38,18267	104,844	127,727	42
		Итог	105,4783	38,16041			115
	оценка учителя учениками	пессимизм	17,6417	5,00053	16,511	18,773	72
		оптимизм	20,5238	4,55818	19,043	22,005	42
		Итог	18,7035	5,01994			114

Параметр коэффициента надежды (H_0B), который является суммарным показателем параметров широты (PmB) и постоянства (PvB) неблагоприятных событий, также оказал значимое влияние на успешность деятельности педагогов. Данные средних значений оценок свидетельствуют об относительно высокой успешности деятельности испытуемых с высоким коэффициентом надежды (табл. 4).

Таблица 4.

Средние значения уровня успешности профессиональной деятельности педагогов, различающихся по параметру коэффициента надежды (H_0B)

Зависимые переменные	Стиль атрибуции по H_0B	Среднее	Стд. отк.	95% довер. интервал		N
				Ниж.гран.	Верх.гран.	
экспертная оценка руководства	Оптимизм	119,8947	34,34525	78,610	99,564	57
	Пессимизм	91,3103	36,62575	106,124	126,854	58
	Итог	105,4783	38,16041			115
оценка учителя учениками	Оптимизм	20,8625	4,41977	19,654	22,071	56
	Пессимизм	16,6190	4,70186	15,431	17,807	58
	Итог	18,7035	5,01994			114

По параметру персонализации различия в средних оценках испытуемых двух групп (по уровню эффективности) были обнаружены только в отношении объяснении благоприятных событий. У оптимистов эти показатели выше, чем у пессимистов. В объяснении же плохих событий значимых различий не обнаружено (Табл. 5).

Таблица 5.

Средние значения уровня успешности педагогической деятельности, различающихся по параметру персонализации в оценке благоприятных событий (P_SG)

Зависимые переменные	Стиль атрибуции по P_SG	Среднее	Стд. отк.	95% довер. интервал		N
				Ниж.гран.	Верх.гран.	
экспертная оценка руководства	оптимизм	132,0000	19,87880	111,603	152,397	13
	пессимизм	102,0980	38,66037	94,816	109,380	102
	Итог	105,4783	38,16041			115
оценка учителя учениками	оптимизм	21,9538	2,78706	19,259	24,648	13
	пессимизм	18,2851	5,09838	17,318	19,252	101
	Итог	18,7035	5,01994			114

Итоговые показатели атрибутивного стиля свидетельствуют также о влиянии оптимизма-пессимизма на уровень успешности

профессиональной деятельности педагогов. Испытуемые с оптимистическим стилем атрибуции получили высокие оценки по результатам опроса экспертов и учеников, в то время как испытуемые-пессимисты оценивались порядком ниже по предлагаемым для оценки критериям (Табл. 6).

Таблица 6.

Средние значения уровня успешности профессиональной деятельности педагогов, различающихся по итоговому параметру в оценке благоприятных (G_GR) и неблагоприятных событий (B_GR)

Независимые переменные	Зависимые переменные	Стиль атрибуции	Среднее	Стд. отк.	95% довер. интервал		N
					Ниж.гран.	Верх.гран.	
B_GR	экспертная оценка руководства	Оптимизм	118,6071	33,42328	109,052	128,162	56
		пессимизм	93,0169	38,45126	83,708	102,326	59
		Итог	105,4783	38,16041			115
	оценка учителя учениками	Оптимизм	20,6218	4,53234	19,371	21,873	55
		пессимизм	16,9153	4,81957	15,707	18,123	59
		Итог	18,7035	5,01994			114
G_GR	экспертная оценка руководства	пессимизм	96,9655	37,34146	87,253	106,678	58
		Оптимизм	114,1404	37,33269	104,343	123,938	57
		Итог	105,4783	38,16041			115
	оценка учителя учениками	пессимизм	17,3877	4,83326	16,111	18,664	57
		Оптимизм	20,0193	4,89539	18,743	21,296	57
		Итог	18,7035	5,01994			114

Полученные в ходе дисперсионного анализа данные свидетельствуют о значимых различиях в показателях оценок учащихся и экспертных оценок испытуемых с разными атрибутивными стилями. Как показало исследование различия выявлены по всем критериям и параметрам атрибутивного стиля (постоянство, широта, персонализация, коэффициент надежды или универсальность).

Итоговые показатели атрибутивного стиля свидетельствуют о влиянии оптимизма-пессимизма на уровень успешности профессиональной деятельности педагогов, что позволяет рассматривать атрибутивный стиль личности в качестве важнейшего фактора эффективности профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание». - 1996. 308 с.
2. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. – М.: Академия. – 2004.

3. Климов Е.А. Педагогический труд: психологические составляющие: учебное пособие. - М.: Изд-во Московского университета; Издательский центр Академия, 2004.
4. Ключева Н.В. Технология работы психолога с учителем. - М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 192с.
5. Зелигман М. Как научиться оптимизму. - М.: Вече, Персей., 1997.- 432 с.
6. Далгатов М.М., Муталимова А.М., Тагаева Н.В. Объяснительный стиль личности как фактор психоэмоционального благополучия педагогов. // Известия ДГПУ. Серия «Психолого-педагогические науки», № 4, 2008. С. 5-10.
7. Рудина Л.М. Тест на оптимизм: Метод определения атрибутивных стилей: На основе «Attributional style questionnaire» М.Э. Селигмана. / под. ред. В.М. Русалова. М.: Наука. - 2002.- 21 с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ВРЕМЕННОЙ ОРИЕНТАЦИИ СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ С ТИПОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ЕСТЕСТВЕННЫХ ГРУППАХ

*Карелин А. А.,
доцент кафедры консультативной психологии
факультета психологии СГУ имени Н. Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье рассматривается взаимосвязь организационной культуры со структурой временной перспективы смысловой сферы личности. Анализируется сложившееся в науке представление о временной перспективе личности. Автор подчеркивает необходимость применения системного подхода, как в теоретических, так и эмпирических исследованиях психологического времени личности. В статье анализируется структура временной перспективы смысловой сферы личности и предложен способ ее выявления. Автор рассматривает ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры. В эмпирическом исследовании принимали участие представители естественных групп. Результаты исследования позволили сделать вывод о взаимосвязи типа управленческого взаимодействия (субордера) со структурой временной перспективы смысловой сферы личности.

Ключевые слова: временная перспектива, временные ориентации, смысловая сфера, смысловые ориентации, структура временной перспективы смысловой сферы личности, организационная психология, ордерный подход.

Различные аспекты временной перспективы личности активно исследуются в современной психологической науке (К. А. Абульханова, Т. Н. Березина, С. В. Ковалев, Р. G. Zimbardo, J. N. Boyd, W. Lens, и др.) [1, 2, 3, 4]. В последние годы все больше внимания уделяется исследованию структуры данного психологического

конструкта, его места в регуляции деятельности и взаимосвязи с иными психическими образованиями. На наш взгляд, актуальным направлением исследования выступает изучение взаимосвязи временной перспективы и смысловой сферы личности с организационной культурой естественной группы, членами которой являются люди. На наш взгляд, временную перспективу продуктивно рассматривать не как самостоятельный конструкт, а как характеристику любого личностного образования, поскольку она может рассматриваться как одно из системных качеств системы личности. Исследование временной перспективы смысловой сферы личности определяет актуальность задачи разработки теоретического обоснования эмпирических методов, позволяющих изменять структуру временной перспективы, с помощью целенаправленной работы с различными процессами смысловой сферы личности и изменением организационной культуры естественной группы, к которой принадлежит человек.

В отечественной психологии проблему смысла активно разрабатывал А.Н. Леонтьев и его ученики [5, 6]. Леонтьев А.Н. считает, что сознание формируется и функционирует, решая две взаимосвязанные задачи: во-первых, отражение и познание реальности, во-вторых, открытие смысла всего того, что вошло в поле сознания. Открытие смысла трактовалось Алексеем Николаевичем как процесс осознания отношения тех или иных объектов, явлений, действий к мотивам человека в качестве субъекта деятельности [5]. Развивая эти положения, Д.А. Леонтьев предлагает «понимание смысловых структур как превращенной формы жизненных отношений» [7, с. 253]. Он выделяет три рода смысловых процессов в рамках динамического анализа смысловой сферы личности: процессы смыслообразования, смыслоосознания и смыслостроительства.

В нашем исследовании структуры психологического времени и психологического возраста личности мы опирались на представление о зависимости модуса времени от особенностей психического процесса, состояния или свойства, изучаемой субъективной реальности [8]. На наш взгляд, не существует времени как некой единой характеристики психического. Разные уровни, сферы, процессы, структуры и элементы психического формируются, развиваются и функционируют в разном времени.

При проведении эмпирического исследования возникает важный вопрос о составе и характере выборки испытуемых. Выборка может состоять из испытуемых никак между собой не связанных и не объединенных в какую-либо группу. С другой стороны, выборка может быть сформирована на основе естественных групп. В естественных группах возникает целый ряд феноменов, связанных с процессами

внутригруппового взаимодействия [9,10]. В ряде исследований было показано, что групповая сплоченность может снижать чувствительность группы к будущим рискам и повышать склонность группы переоценивать свое влияние на будущее [11, 12].

Исследование организационной культуры активно началось в восьмидесятых годах 20 века. Интерес к данному феномену был вызван не только в результате развития теории социальной психологии, но и в связи с запросами практики. Разработка методов и методик диагностики организационной культуры, технологий ее изменения привело к созданию ряда подходов к социально-психологическому изучению этой области социальной психологии. Активно развивающимся направлением в отечественной психологии в последние десятилетия стал ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры [14].

Организационная культура в ордерном подходе рассматривается как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, которые конституируются и регулируются подсистемами этических смыслов смысловых систем участников взаимодействия [15]. Основанием ордерной модели организационной культуры является управленческое взаимодействие. Существуют следующие модели управленческого взаимодействия (они имеют метафорическое название): 1) «родительская» модель управленческого взаимодействия (формирует «семейный» аспект организационной культуры), 2) «командирская» модель управленческого взаимодействия (формирует «армейский» аспект организационной культуры), 3) «пастырская» модель управленческого взаимодействия (формирует «церковный» аспект организационной культуры). Можно сказать, что эти аспекты называются субордерами целостного социально-психологического ордера (порядка) организационной культуры. Целостный социально-психологический ордер включает в себя все три субордера: «семья» (эмоционально-ценностное единство членов организации); «армия» (целевое единство членов организации); «церковь» (смысловое единство членов организации). Важно отметить, что для сильной культуры характерно хорошее развитие и сбалансированность всех трех субордеров, поскольку каждый из них решает свою функциональную задачу. Динамика доминирования тех или иных субордеров в управленческом взаимодействии определяется сложившейся ситуацией, в которой организация (группа) реализует свою деятельность [15]. Соотношение выраженности субордеров в целостном социально-психологическом ордере можно назвать «структурой» ордера.

Цель нашего эмпирического исследования состояла в описании особенностей структуры временной перспективы смысловой сферы

личности в связи с выраженностью различных субордеров в целостном социально-психологическом порядке.

Объект нашего исследования – временная перспектива смысловой сферы личности.

Предмет исследования – взаимосвязь временной перспективы смысловой сферы личности со структурой социально-психологического порядка группы.

Гипотеза исследования: структура временной перспективы смысловой сферы личности взаимосвязана со структурой социально-психологического порядка группы.

Выборка испытуемых составила 43 человека:

- 22 человек сотрудники отдела А;

- 21 человек сотрудники отдела Б.

Возраст участников исследования 23 - 49 лет.

В эмпирической части нашего исследования были использованы три методики: тест «Смыслоразнонаправленные ориентации» (СЖО) Д.А. Леонтьева, тест «Временная перспектива» Ф. Зимбардо (ZTP1) (в адаптации А. Сырцовой, Е. Соколовой и О. Митиной), методика ордерной диагностики организационной культуры (предложенная Л.Н. Аксеновской) [3, 13, 15].

Методика Д. А. Леонтьева «Смыслоразнонаправленные ориентации» (СЖО) позволяет оценить "источник" смысла жизни, который может быть найден человеком либо в будущем (цели), либо в настоящем (процесс) или прошлом (результат), либо во всех трех составляющих жизни.

Этот тест является адаптированной версией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test , PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика. Тест СЖО содержит 20 пар противоположных утверждений, отражающих представление о факторах осмысленности жизни личности.

Методика «Временная перспектива» Ф. Зимбардо (ZTP1) (в адаптации А. Сырцовой, Е. Соколовой и О. Митиной) позволяет оценить временной модус (прошлое, настоящее, будущее) человеческого опыта. Временную перспективу можно определить как представление человека о будущем основанное на упорядоченном представлении о прошлом и настоящем.

ZTP1 включает в себя пять шкал (временных ориентаций): «негативное прошлое», «гедонистическое настоящее», «будущее», «позитивное прошлое», «фаталистическое настоящее».

Методика ордерной диагностики организационной культуры состоит из шести опросных листов, которые позволяют диагностировать разные аспекты управленческого взаимодействия в группе. В нашем исследовании мы использовали шестой опросный лист, который позволяет оценить степень выраженности субордеров в

целостном социально-психологическом порядке организационной культуры группы [15].

В нашем исследовании для определения структуры временной перспективы смысловой сферы личности мы использовали корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмана). Коэффициент подсчитывался между результатами теста «Смысложизненные ориентации» (СЖО) и теста «Временная перспектива» (ZTP1) каждой из двух выборок. Значимые корреляции каждой матрицы воспроизводили структуру временной перспективы смысловой сферы соответствующей выборки испытуемых (отделов А и Б). В результате ордерной диагностики групп мы получили средние значения по каждому субордеру и по каждой группе в отдельности.

Результаты исследования. На первом этапе проводилось сравнение результатов ордерной диагностики выраженности субордеров группы А и группы В. Средние значения баллов по каждому из трех субордеров в группе А: субордер «Семья» - 3 б.; субордер «Армия» - 5 б.; субордер «Церковь» - 6 б. Средние значения баллов по каждому из трех субордеров в группе В: субордер «Семья» - 8 б.; субордер «Армия» - 4 б.; субордер «Церковь» - 7 б.

На втором этапе был проведен корреляционный анализ между шкалами методики «Временная перспектива» (ВП) Ф. Зимбардо и «Смысложизненные ориентации» (СЖО) Д.А. Леонтьева. Он показал, что значимые корреляции между шкалами в первой группе и второй группе отличаются. В первой группе шкала «Негативное прошлое» опросника ВП отрицательно связана со всеми шкалами теста СЖО кроме шкалы «цель в жизни». Шкала «Гедонистическое настоящее» опросника ВП значимо положительно коррелирует со шкалой «Процесс жизни». Шкала «Будущее» опросника ВП значимо коррелирует со всеми шкалами опросника СЖО. Шкала «Фаталистическое настоящее» опросника ВП отрицательно коррелирует со всеми шкалами опросника СЖО. Шкала «Позитивное прошлое» не коррелирует со шкалами опросника СЖО.

Во второй группе шкала «Негативное прошлое» опросника ВП значимо отрицательно коррелирует со шкалами «Процесс жизни», «Результативность жизни», «Локус контроля-жизнь» и «Осмысленность жизни» опросника СЖО. Шкала «Гедонистическое настоящее» опросника ВП не коррелирует ни с одной из шкал опросника СЖО, однако во всех случаях можно отметить тенденцию к отрицательной связи между шкалами опросников. Шкала «Будущее» опросника ВП значимо положительно коррелирует только со шкалой «Цели в жизни». Шкала «Позитивное прошлое» опросника ВП значимо положительно коррелирует со всеми шкалами опросника СЖО. Шкала «Фаталистическое настоящее» опросника ВП не коррелирует ни с

одной из шкал опросника СЖО, однако во всех случаях можно отметить тенденцию к отрицательной связи между шкалами опросников.

Анализ результатов полученных структур временной перспективы смысловой сферы позволяет выделить ряд общих черт и специфические особенности присущие каждой выборке испытуемых. Общей чертой двух выделенных структур является наличие отрицательной корреляции некоторых шкал смысло-жизненных ориентаций и локуса контроля с «негативным прошлым» и «фаталистическим настоящим». Можно утверждать, что опыт этих временных модусов препятствует формированию осмысленности жизни и способности к произвольной регуляции своего поведения и степени зависимости от различных жизненных обстоятельств в юношеском возрасте. Еще одной важной тенденцией является различная представленность модусов позитивного прошлого и будущего в структуре временной перспективы смысловой сферы личности у членов группы А и группы В. У представителей группы А все аспекты смысла и локус контроля имеют модус будущего, а у представителей группы В и выделенные смыслы, и локус контроля имеют модус позитивного прошлого. Специфика структуры временной перспективы смысловой сферы в группах с разным типом управленческого взаимодействия связана с вариациями конфигурации временного модуса смысло-жизненных ориентаций в рамках временных модальностей «будущего» и «позитивного прошлого». Сравнивая соотношение субордеров в группах А и В, можно указать на значительное различие выраженности «семейного» субордера в этих группах. Возможно именно это обстоятельство и связано с различием во временном модусе смысло-жизненных ориентациях в группах.

Проведенное нами исследование позволяет сделать вывод: выдвинутая гипотеза о том, что структура временной перспективы смысловой сферы личности взаимосвязана со структурой социально-психологического ордера группы подтвердилась.

Список использованной литературы

1. Абульханова, К. А.; Березина, Т. Н. Время личности и время жизни. СПб.: Алетейя, 2001.- 304 с.
2. Ковалев С. В. Как жить, чтобы жить, или Основы экзистенциального нейропрограммирования.- М.: Твои книги, 2013.- 239 с.
3. Zimbardo, P. G. & Boyd, J. N. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, vol. 77. no. 6 pp. 1271-1288.
4. Lens W. Future time perspective: A cognitive-motivational concept // *Frontiers of motivational psychology* / Eds. D. R. Brown, J. Veroff,.: N.Y.: Springer-Verlag, 1986. pp. 173 -190.

5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд. М.: Политиз-дат, 1977.-304с.
6. Асмолов А.Г., Братусь Б. С., Зейгарник Б.В., Петровский В.А., Субботский Е.В., Хараш А.У., Цветкова Л.С. О некоторых перспективах исследований смысловых образований личности // Вопр. психол. 1979. № 3. С. 35-45.
7. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.:Смысл, 2007. 511 с.
8. Карелин А.А. Структура психологического времени и психологического возраста личности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2013. Т.13. № 4. С. 54-58.
9. Лазунина Е.А. Роль социального взаимодействия в когнитивной продуктивности личности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2014. Т.14. № 4. С. 73-78.
10. Нестик Т.А. Коллективный образ будущего: социально-психологические аспекты прогнозирования // Вопр. Психол. 2014. №1. С. 3-13.
11. Stoner J.A.F. Risky and cautious shifts in group decisions: The influence of widely held values // J/ Exp. Soc. Psychol. 1968/ V. 4. Pp. 442-459.
12. Abrams D. et. al. Knowing what to think by knowing who you are: self-categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization / Abrams D., Wetherell M., Cochrane S., Hogg M. A., Turner J. // Brit. J. Sos. Psychol. 1990/ V. 29. Pp. 97-119.
13. Сырцова А., Соколова Е. Т., Митина О. В. Адаптация опросника по временной перспективе Ф. Зимбардо на русскоязычной выборке // Психологический журнал. 2008. №3. С. 101- 109.
14. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. М., 2007.
15. Глухова О.Е., Аксеновская Л.Н. Моделирование организационного и организационно-культурного взаимодействия: атомистический подход. – Саратов: Саратовский источник, 2016. – 99 с.

АНАЛИЗ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В МОНОЭТНИЧЕСКОЙ СРЕДЕ

***Овсепян Н. С.,
научный сотрудник лаборатории экспериментальной
психологии Ереванского государственного университета
(Ереван, Армения)***

Целью данной статьи является анализ концептуальных подходов экономической этнопсихологии, которые позволят нам выявить актуальность исследования особенностей экономического поведения человека в моноэтнической среде, которая характерна Армении.

Ключевые слова: личность, поведение, экономическая этнопсихология, экономическое поведение, моноэтническая среда

The purpose of this article is to analyze the conceptual approaches of economic ethno psychology, which will allow us to identify the human economic behavior features' topicality in monoethnic environment such as Armenia.

Keywords: personality, behavior, economic ethnopsychology, economic behavior, monoethnic environment.

Современный процесс глобализации и всеобщей интеграции идей, знаний, информации, инвестиций и т.п., распространяемый на социальном, культурном и экономическом пластах, непосредственно влияет на тенденции экономического поведения личности в той или иной страны. Согласно современным теориям, экономическое поведение рассматривается как система социальных действий, которая связана с использованием экономических ресурсов различного значения и функций, и ориентирована на получения прибыли (доход, вознаграждение, имущество и др.) с этого оборота. Как социальное явление, экономическое поведение является предметом изучения, как экономики, так и социальных наук. При изучении этого явления экономика подчеркивает уникальные производственные ресурсы, которые люди и общество используют для производства и потребления различных продуктов. Другими словами, экономика анализирует производство, способы использования ресурсов и их распределение на основе объяснения взаимосвязанного влияния самих экономических переменных, исключая из исследования, так называемые неэкономические компоненты [2].

Известно, что смысл производства заключается в удовлетворении потребностей потребителя. Кушнова Е.В. подчеркивает, что потребитель выступает в качестве цели, ради которой производители занимаются той или иной деятельностью. Потребитель - это конкретный человек, который действует как личность в социальной среде. С точки зрения психологии социальность человека заключается в том, что он формируется в результате социальных взаимодействий. Чтобы понять потребителя как личность и оказать на него маркетинговое воздействие, необходимо иметь представление о её мировоззрении, а мировоззрение формируется влиянием и взаимодействием с семьей и сообществом [6].

Анализ показал, что общественные науки, в отличие от экономики, в рамках экономического поведения изучают различные факторы, условия, институты, ситуации, а также в этом контексте действующих различных социальных субъектов, которые каким-то образом реализуют свои особые экономические интересы. В рамках этого исследования, также входят социокультурные институты и

связанные с ними социальные стимулы и ограничения, которые позволяют или существенно ограничивают рациональное использование различных экономических ресурсов (личных, технологических, финансовых, информационных и т. д.) [2]. Каждый социальный субъект включен в сферу экономической жизни общества и оказывает определенное влияние на его организацию и участвует в трансформации экономических ценностей. В то же время человек, выступающий в роли социального субъекта, имеет этнические особенности, которые проявляются в его экономическом поведении [1].

С точки зрения экономической этнопсихологии, население страны, и в частности любой взрослый человек, имеет подчеркнутую поведенческую культуру, которая оказывает влияние на формирование экономического поведения. Как отмечает Л.Ф. Хорозова (2012) для любого человека его или ее собственная культура создает когнитивную матрицу для восприятия мира, и в то же время естественно, что он / она принимает свою собственную культуру в качестве стандарта [9]. Как правило, этническая психология изучает особенности проявления и функционирования психики у представителей разных этнических групп. Тем самым предусмотрено выявление социально-психологических механизмов интеграции разных этносов в поликультурном мире, развитие позитивной этнической и культурной идентичности на групповом и индивидуальном уровнях [7]. При сравнительном анализе, как правило, игнорируются моноэтнические особенности экономического поведения, которые так же подвержены глобализационным процессам.

Целью данного исследования предусматривала анализ концепций и различных научных подходов экономической этнопсихологии, которые позволят выявить специфические и охарактеризовать особенности экономического поведения в моноэтнической среде (на примере Республики Армения).

Анализ теоретических подходов и исследований фиксирует тот факт, что проблемы этноэкономической психологии в разных странах имеют разные проявления и особенности, которые обусловлены некоторыми факторами: демографическими, социально-политическими, культурными, национальными, географическими и другими. По этим критериям Армения является унитарным и моноэтническим государством (примерно 98% населения армяне), а так как эти две значимые характеристики имеют особый психологический контекст, то можно выдвинуть предположение о специфичности экономического поведения личности.

Например, российские авторы изучают экономико-психологическую деятельность малых и средних этноса в России. Хорошим примером является изучение сибирской практики по

самосохранению и о возможных мерах по их экономической защите. Актуальность этого исследования обусловлена тем фактом, что сегодня очень важно, как в политическом, так и в экономическом и социальном плане, осознать, что позиция сверхдержав о неизбежности ассимиляции аборигенных народов, об исчезновении их национального лица и духа не только не прошли испытание временем, но и противоречат тенденциям современного мира [4]. Вопреки утверждениям сторонников западной цивилизации, что западная культура является мировой культурой и будет оставаться таковой, С.П. Хантингтон отмечает, что такой подход несколько ошибочен и содержит опасности. По его словам - язык, религия, ценности, традиции и обычаи являются наиболее важной частью культуры. Если некоторые народы пьют кока-колу, это не значит, что они думают как американцы. Точно так же, если американцы едят суши, это не значит, что у них такое же мышление, как и у японцев. На протяжении всей истории человечества модные тенденции и материальные ценности распространялись от одного общества к другому, не изменяя культуру, принятую в конкретном обществе. Следовательно, заявления о том, что распространение поп-культуры и потребительских товаров по всему миру, считаются победой западной цивилизации, ведут к уничтожению других культур и в то же время обесценивают западную культуру, отождествляя ее с производимыми там продуктами [8].

Одним из важных вопросов экономической этнопсихологии является то, что конкретное универсальное человеческое качество может быть выражено по-разному для людей разных национальностей. Например, мы можем взять такое человеческое качество, как трудолюбие. Он состоит из определенных элементов, таких как личные отношения человека с его/ее работой, его/ее эмоциональная связь с работой, его/ее подход к функциям и обязанностям. Но эти элементы могут быть разными, с разным содержанием и пропорциями, у людей разных национальностей. Например, мы можем увидеть эту разницу между американцами, японцами и немцами. Для японцев трудолюбие включает в себя следующие качества: терпение, настойчивость, ловкость, усердие, некоторую обреченность, радость. Немцов характеризуют трудолюбие, пунктуальность, аккуратность, стереотипность, добросовестность, дисциплина и благоразумие. Для американцев это - энергичность, работоспособность, инициатива, смелость и настойчивость, инновационное и рационализированное мышление [5]. Это еще раз демонстрирует важность вопросов этнической психологии и актуальность ее изучения.

М. А. Винокуров и А. Д. Карнышев подчеркивают, что все изменения должны быть направлены на человека. Это означает, что потребности человека в разных областях должны быть приняты во

внимание. Они так же подчеркивают важность этнических особенностей людей в этом процессе изменений. Например, со времен Российской империи до наших дней большинство народов, живущих в России, удовлетворяют свои основные потребности самостоятельно, в результате чего сформировалась стереотип, что игнорирование потребностей своих граждан, является естественным для государства. Это стало частью менталитета народов, живущих в России. Эта этническая особенность не учитывается государством и является серьезным препятствием на пути прогресса и развития [3].

Изучение этнической идентичности позволяет понять психологию современного общества и психологические особенности человека живущего в этом обществе. Это исследование поможет выдвинуть важную научную проблему, а именно, понять отношения между индивидуумом и обществом, между индивидуумом и экономикой. Этнопсихологические особенности людей имеют большое значение для проектирования и разработки моделей экономического поведения личности. Поскольку психологические особенности этой проблемы в РА никогда не изучались, в настоящее время какое-либо этнопсихологическое знание с научно-практической точки зрения является актуальным и востребованным для отечественной экономики и психологии.

Таким образом, становится очевидным, что проблема изучения экономических этнопсихологических особенностей Республики Армения и характеризующих их социально-психологических факторов является актуальной. Подобное исследование, основанное на сравнительном анализе и уникальном подходе, позволит разработать психологическую модель экономического поведения личности в моноэтнической среде, которая может способствовать эффективности интеграционных процессов аналогичных государства.

Список использованной литературы

1. Альбуханова К.А. Принцип субъекта в отечественной психологии. Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2005. Т.2, №4, 144 с.
2. Верховин В.И. Экономическое поведение: учебное пособие: в 2 частях Москва: РУДН, 2015. Ч. 1. 91с.
3. Винокуров М.А., Карнышев А.Д. Глобальные проблемы экономики России в человеческом и этнокультурном измерении. Психология в экономике и управлении 2010, № 1 [с. 8-12].
4. Карнышев А. Д., Винокуров М. А. Экономическая этнопсихология и актуальные проблемы народов Сибири. Психология в экономике и управлении, 2010, N2, [с.6-14].
5. Крысько В.Г. Этническая психология . М.: Издательский центр «Академия», 2002. 320с.

6. Кушнова Е.В. Мотивы поведения покупателей. Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: Материалы пятой международной научно-практической конференции г. Иркутск. 2004. 246 с.
7. Налчаджян А.А. Этническая психология. Учебное пособие. Ереван 2001. 544 с. (На арм. яз.)
8. Хантингтон С.П. Запад уникален, но не универсален. Мировая экономика и международные отношения. 1997. №8. [с.84-93].
9. Хорозова Л.Ф. Влияние трудовой миграции на этническую идентичность молодежи Гагаузии. Проблемы теории и практики этнопсихологии и этнологии. Акад. Наук Молдовы, Ин-т Культурного Наследия, Центр Этнологии; 2012. 132 с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ НРАВСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БАНКОВСКОЙ СТРУКТУРЫ

*Шовкуненко А.И.,
соискатель СГУ им. Н.Г. Чернышевского,
Пункт отбора на военную службу по контракту (1 разряда)
(Саратов, Россия)*

В данной статье представлено эмпирическое исследование организационной культуры и уровня нравственности сотрудников, а также руководителей центральных офисов банка «А», расположенных в городах Саратов и Энгельс Саратовской области.

Ключевые слова: нравственность, нрав, субордер, мораль, руководитель, организационная культура, управление.

На организационную культуру влияет множество показателей, позволяющие достигнуть баланса системных уровней организации. Важную роль в системе факторов играет уровень нравственности у каждого из членов организации, поскольку нравственность является комплексом внутренних вневременных общечеловеческих духовных качеств (этические нормы) и правил поведения человека, определяемых этими качествами.

Нрав – одно из двух основных свойств духа человека. Ум и нрав слитно образуют дух, (душа, в высшем значении). К нраву относятся как к понятию подчинения: воля, любовь, милосердие, страсти и прочее; к уму: разум, рассудок, память и прочее. Согласный союз нрава и ума, «сердца и думки», образует стройность, совершенство духа, раздор этих начал ведет к упадку. К умственной части души относится истина и ложь, к нравственной добро и зло.

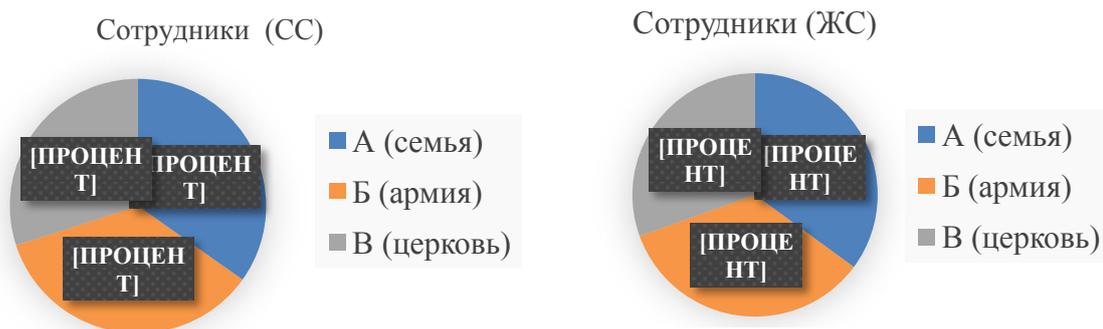


Рисунок 1. Степень выраженности субордеров организационной культуры

Из диаграммы следует, что у управленцев в СС диминирует «армейский» субордер (35%), на втором месте – «семейный» субордер (34%), на третьем месте – «церковный» субордер (31%). При этом, отсутствие рассогласование между СС и ЖС наблюдается у «семейного» субордера, а у «армейского» и «церковного» субордера всего на 1 %. У сотрудников банка в СС диминируют «армейский» и «семейный» субордер (по 35% каждый), а «церковный» субордер (30%). При этом, отсутствие рассогласование между СС и ЖС наблюдается у «семейного» субордера, а у «армейского» и «церковного» субордера всего на 1 %.

На следующих диаграммах представлены результаты диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры

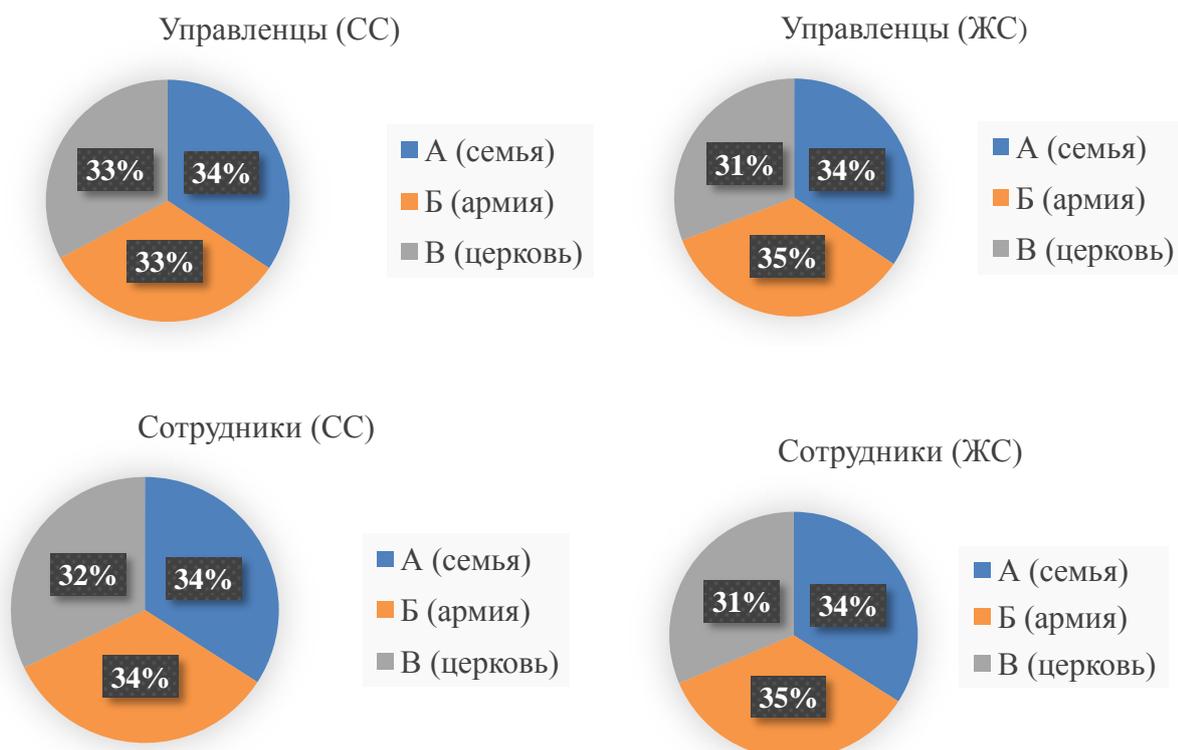


Рисунок 2. Степень сформированности субордеров организационной культуры

Из диаграммы следует, что у управленцев в СС доминирует «семейный» субордер (34 %), «армейский» и «церковный» субордер (33 %) поровну. При этом, рассогласование между СС и ЖС наблюдается у «армейского» и «церковного» субордера на 2 %, а у «семейного» субордера (34%) стабильно. У сотрудников банка в СС диминируют «армейский» и «семейный» субордер (по 34 % каждый), а второстепенный «церковный» субордер (32 %). При этом, отсутствие рассогласования между СС и ЖС наблюдается у «семейного» субордера (34 %), а у «армейского» и «церковного» субордера рассогласование всего на 1 %.

По данным диагностики можно сделать вывод, что банк имеет хорошо сбалансированную организационную культуру с гармоничной степенью выраженности и сформированности субордеров. Сотрудники уверены в своей деятельности внутри организации, они четко знают свои цели, знают к чему стремятся. Организация заботится в равной степени о сотрудниках и их благополучии, о результатах их деятельности. Лидеры могут ставить четкие задачи, вдохновлять подчиненных на их выполнение, и формировать благоприятный СПК внутри коллектива.

Вторым этапом в исследовании стало выявления стадии нравственного развития руководителей и рядовых сотрудников банка.

Был использован «Тест решающего довода» DIT (Defining Issue Test) разработанный Дж. Р. Рестом. В тесте использовались три моральные дилеммы. От респондента требовалось оценить и проранжировать моральные соображения или обоснования, относящиеся к представленным ситуациям в трех диллемах [4].

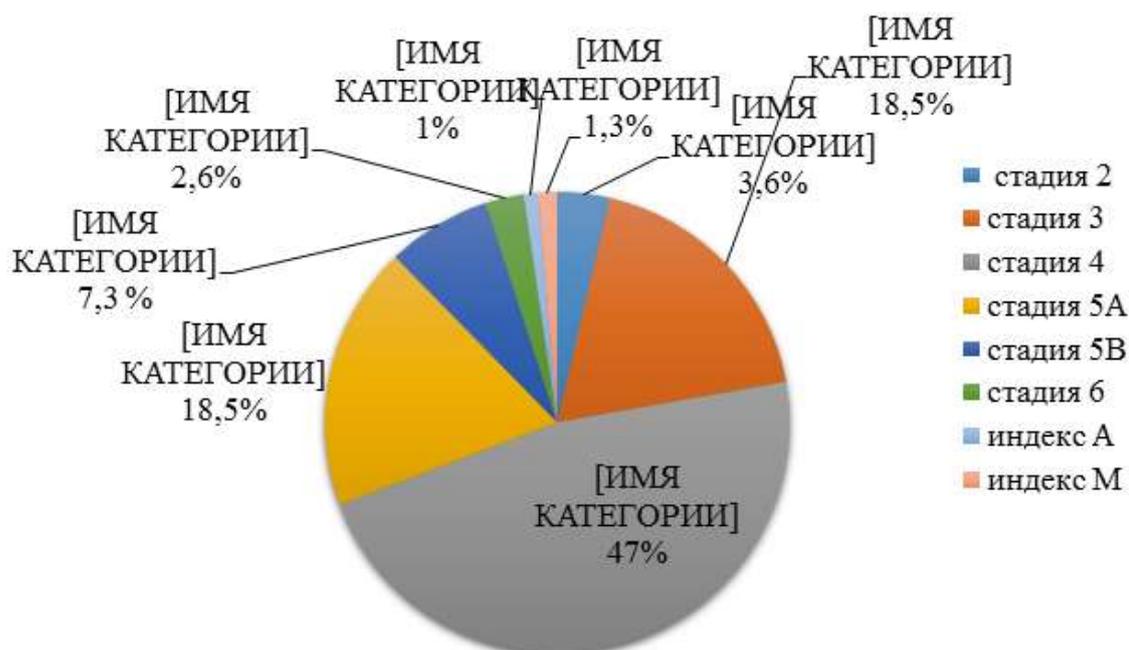


Рисунок 3. Уровень развития морального сознания среди сотрудников банка (общие результаты)

Из диаграммы следует, что большинство среди опрошенных респондентов доминирует 4 стадия нравственности (47 %), на втором месте – 5 стадия нравственности (сумма 5А и 5В, итого 35,8 %), на третьем месте – 3 стадия нравственности (18,5 %)



Рисунок 4. Уровень значимости принципов морального сознания при принятии решений среди респондентов (индекс Р)

Индекс Р - относительная значимость принципов морального сознания для субъекта при принятии решений, имеет три уровня выраженности. По результатам опроса выявлено, что данный показатель в высокой степени выраженности проявляется у одного

человека (руководителя отделения банка), средняя степень выраженности у четырех человек (руководитель отделения банка, начальник отдела, два рядовых сотрудника), низкая степень выраженности у пятерых человек (все рядовые сотрудники).

В тестировании участвовали те же 10 испытуемых, имеющие высшее экономическое образование, в возрасте от 21 до 50 лет, мужского и женского пола.

По результатам тестирования два человека из руководящего состава в возрасте 50 и 32 года имеют пятую стадию развития нравственного сознания (правильно – уважать права других людей и социальные соглашения) постконвенционального уровня развития моральных суждений с высоким показателем индекса Р и четвертую стадию (правильно то, что законно) конвенционального уровня и средним показателям индекса Р [6].

Начальник отдела (1 человек) имеет четко выраженную четвертую стадию нравственного развития с низким показателем индекса Р. Остальные сотрудники (два человека, 21 и 48 лет) имеют пятую стадию нравственного развития со средним показателем индекса Р, один человек (27 лет) имеет четвертую стадию нравственного развития со средним уровнем индекса Р, четыре человека (возраст 42, 35, 27, 27 лет) имеют четвертую стадию развития нравственности с низким показателем индекса Р.

Полученный результат свидетельствует о том, что коллектив банка имеет весьма высокий уровень нравственного развития, который в свою очередь, возможно, является одним из ключевых компонентов формирующих благоприятный климат организационной культуры.

Чтобы проверить это предположение был проведен корреляционный анализ полученных результатов всех трех методик.

Результаты корреляционного анализа 3-х методик

Стадия 5А	сформированность СС семейного субордера у лидера	,919**
Стадия 4	выраженность СС субордера армии по отношению к работе	-,834**
Стадия 4	выраженность СС субордера семья по отношению к организационным правилам	-,750*
Стадия 5А	выраженность СС субордера церковь по отношению к работе	,749*
Стадия 5А	выраженность ЖС субордера церковь по отношению к работе	,734*
Стадия 5А	сформированность ЖС семейного субордера у лидера	,728*
Стадия 5А	выраженность СС субордера семья по отношению к организационным правилам	,727*

Стадия 5А	сформированность СС армейского субордера у сотрудников	,716*
Стадия 5	выраженность СС субордера церковь по отношению к психологическому климату	-,702*
Стадия 5А	выраженность СС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам	,665*
Стадия 5А	выраженность ЖС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам	,665*
Стадия 4	выраженность ЖС субордера семья по отношению к организации	-,654*
Стадия 5	выраженность СС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам	-,642*
Стадия 4	выраженность ЖС субордера церковь по отношению к работе	-,638*
Стадия 4	выраженность СС субордера церковь по отношению к коллегам	-,632*
Стадия 4	выраженность ЖС субордера церковь по отношению к коллегам	-,632*
Индекс Р	сформированность СС семейного субордера у лидера	,813**
Индекс Р	выраженность СС субордера семья по отношению к организационным правилам	,783**
Индекс Р	выраженность ЖС субордера церковь по отношению к работе	,756*
Индекс Р	выраженность СС субордера церковь по отношению к работе	,727*
Индекс Р	выраженность СС субордера церковь по отношению к коллегам	,703*
Индекс Р	выраженность ЖС субордера церковь по отношению к коллегам	,703*
Индекс Р	сформированность ЖС семейного субордера у лидера	,700*
Индекс Р	выраженность ЖС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам	,690*
Индекс Р	сформированность СС армейского субордера у сотрудников	,661*
Индекс Р	выраженность СС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам	,658*
Индекс Р	выраженность СС субордера церковь по отношению организации к организационным правилам	,646*

Таблица 1 корреляционного анализа методики диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры Л. Н. Аксеновской, методика диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры Л. Н. Аксеновской с Тест решающего довода» DIT (Defining Issue Test).

По результатам видно, что стадия 4 имеет взаимосвязь с выраженностью СС субордера армии по отношению к работе (-0,834**), выраженностью СС субордера семьи по отношению к организационным правилам (-0,750*), выраженностью ЖС субордера семья по отношению к организации (-0,654*), выраженностью ЖС субордера церковь по отношению к работе (-0,638*), выраженностью СС субордера церковь по отношению к коллегам (-0,632*), выраженностью ЖС субордера церковь по отношению к коллегам (-0,632*).

Стадия 5 имеет взаимосвязь с выраженностью СС субордера церковь по отношению к психологическому климату (-0,702*),

выраженностью СС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам (-0,642*).

Стадия 5А взаимосвязана с сформированностью СС семейного субордера у лидера (0,919**), с выраженностью СС субордера церковь по отношению к работе (0,749*), с выраженностью ЖС субордера церковь по отношению к работе (0,734*), с сформированностью ЖС семейного субордера у лидера (0,728*), с выраженностью СС субордера семья по отношению к организационным правилам (0,727*), с сформированностью СС армейского субордера у сотрудников (0,716*), с выраженностью СС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам (0,665*), с выраженностью ЖС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам (0,665*).

Индекс Р взаимозависим с такими показателями как сформированностью СС семейного субордера у лидера (0,813**), выраженностью СС субордера семья по отношению к организационным правилам (0,783**), выраженностью ЖС субордера церковь по отношению к работе (0,756*), выраженностью СС субордера церковь по отношению к работе (0,727*), выраженностью СС субордера церковь по отношению к коллегам (0,703*), выраженностью ЖС субордера церковь по отношению к коллегам (0,703*), сформированностью ЖС семейного субордера у лидера (0,700*), выраженностью ЖС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам (0,690*), сформированностью СС армейского субордера у сотрудников (0,661*), выраженностью СС субордера церковь по отношению организации к сотрудникам (0,658*), выраженностью СС субордера церковь по отношению организации к организационным правилам (0,646*).

По полученным результатам следует подчеркнуть, что стадии морального развития принадлежавшие респондентам и уровни развития организационной культуры как в существующем состоянии так и желаемом состоянии, как в выраженности так и в их сформированности имеется устойчивую взаимосвязь с субордерами организационной культуры организации.

Таким образом, можно сделать вывод, организационная культура зависит от показателя уровня нравственного развития руководителей и рядовых сотрудников банка.

Список использованной литературы

1. Мырнин А.В. Общая психология: электронный учебник. –М.: ВУ, 2016. С.623-624
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры – М.: Академический Проект; Трикста, 2007. С. 6

3. Аксеновская Л.Н. Практикум по ордерной диагностике организационной культуры. – Саратов: СГУ, 2016. С 13 – 116
4. Rest J.R. Development of Judging Moral Issues. – Minneapolis, 1979. С.45
5. Хвостов А.А. Теории и исследования психология, социология. Проблемы развития личности в науке, практике и государственной политике. Диагностика морального сознания в зарубежных исследованиях. – Москва :2016. С 117
6. Дерманова И.Б. Диагностика эмоционально-нравственного развития. – СПб., 2002. С.103-112.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА: ПРАКТИКА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Крикун С.Д.,
аспирант 1 курса кафедры общей и социальной психологии
факультета психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлены результаты сравнительного исследования систем наставничества, выявленных в четырех организациях. Исследованы системы наставничества с точки зрения использования типов социально-психологических инструментов наставления.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, организационная культура, метафора.

В настоящее время наставничество широко развивается в разных сферах жизнедеятельности человека. Особое развитие наставничество получило в среде организаций малого, среднего и крупного бизнеса. В то же время в научных исследованиях феномена наставничества отсутствует доказательство эффективности внедрения данной системы в организациях. Таким образом, актуальность исследования определяется научной и практической потребностью в получении научно обоснованных данных о факторах, обуславливающих эффективность применяемых систем наставничества в деловых организациях.

Объектом нашего исследования являются наставники организаций. *Предметом* исследования стали социально-психологические инструменты наставников. В соответствии с выдвинутой нами *гипотезой* формат наставления влияет на процесс адаптации новых специалистов в организациях.

Наставник в организации – это субъект, выступающий носителем ценностей и норм организации. Феномен наставления рассмотрен нами

с точки зрения подхода М. Фуко, согласно которому существует 3 типа наставления: наставление примером; наставление знаниями; наставление в трудности [3]. Данная классификация была взята нами в качестве одного из инструментов, используемого сознательно или неосознанно наставниками организаций.

Вторым инструментом наставника в нашем исследовании является метафора, которую транслирует наставник в процессе общения с наставляемым. Метафоры в организациях обнаруживают себя в организационных историях, в организационном фольклоре, который, так или иначе, передается от более опытных сотрудников к начинающим специалистам. Метафору можно определить как средство сообщения, в котором одна область вещей (целевой объект) выражается через термины, принадлежащие к другой области вещей (ресурсный объект), и все вместе проливают новый свет на характер того, что описывалось ранее [4]. В практике НЛП-исследований принято выделять 3 типа метафор: запрещающие, программирующие и разрешающие. Каждый из типов метафор ярко представлен в сказаниях и притчах, транслируемых народами из поколения в поколение.

В эмпирической части исследования было изучено 4 организации из различных сфер деятельности. Феномен наставничества исследовался с точки зрения использования различных социально-психологических инструментов наставничества (актуальных типов наставления и метафор), типа организационной культуры (ордерная модель) [1], а также результатов наставления. Сравнительный анализ моделей наставничества в 4 организациях представлен в Таблице 1.

Таблица 1

Организация	Доминирующий субордер	Формат наставничества (по М. Фуко)	Тип метафоры	Результат наставления
Сфера розничной торговли №1	Армейский	Наставление примером: «Напишу за тебя итоговый тест, посмотришь, как надо делать».	Программирующие: «Чтобы... делай так...»	«Отсев слабых сотрудников»; Потеря материальной мотивации = потеря интереса наставника к подопечному; Отток новых специалистов через 4

				недели - 2 месяца.
Сфера розничной торговли №1 (корпоративный университет)	Армейский	Наставление трудной ситуацией: «А что, ты этого еще не знаешь?»	Запрещающая: «Нельзя этого не знать», «Этого нельзя делать ни в коем случае», «Сотрудник сделал не по регламенту, и его уволили»	От 1 до 2,5 лет - срок жизни сотрудника в компании; Высокий уровень тревожности в испытательный срок (3 месяца); Негативные высказывания о компании на протяжении всего времени работы.
Сфера консалтинга	Семейный	Наставление примером: «Сейчас покажу, как это делается...» Наставление знаниями: «Сейчас расскажу, а ты потом сделаешь».	Запрещающая: «Руководителю не нравится, когда...» Программирующая: «Необходимо сделать...» Разрешающая: «Когда-то и этого не было, но мы вдохновлялись и искали...»	Короткий период работы новых сотрудников (3-6 месяцев, 1 проект)
Сфера розничной торговли №2	Семейный	Наставление знаниями (обучающие материалы) Наставление трудной ситуацией: «Пусть сам/а пробует...»	Запрещающая: «Она так сделала руководитель её уволил...», «Руководителю так не нравится...», «Если руководитель увидит, что...»	Отток в течение 1-2 месяцев работы Резко негативное впечатление у сотрудников после увольнения

Результаты исследования показали, что организация №2 демонстрирует максимальные показатели по продолжительности работы сотрудника после прохождения программы наставничества: от 1 до 2,5 лет. Мы можем сделать вывод, что сочетание «армейского» субордината, наставления в трудной ситуации и запрещающей метафоры выполняет задачи наставничества, то есть, адаптирует сотрудника к компании и увеличивает его «срок жизни» внутри организации. В то же время, в данной компании среди сотрудников отмечается развитие негативных представлений о своей организации, что, по нашим предположениям, может являться результатом преобладания данных инструментов наставничества: наставление в трудной ситуации и запрещающей метафоры.

Также мы видим, что среди исследуемых компаний преобладает использование наставниками запрещающей метафоры; программирующая метафора встретилась дважды, а разрешающая – только один раз (в организации с доминирующим «семейным» субординатом). Типы наставления равномерно чередуются в разных организациях, поэтому на данный момент сложно делать вывод об их влиянии на результаты адаптации сотрудников.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что вопрос поиска эффективных инструментов наставления остаётся актуальным. Для достоверного изучения влияния форматов наставления на процесс адаптации новых специалистов в организациях необходимо расширять выборку и проводить лонгитюдные исследования. В настоящее время в процессе включенного наблюдения в нескольких организациях мы наблюдаем успешное влияние сочетания «армейского» субордината, наставления в трудной ситуации и запрещающей метафоры как социально-психологических инструментов наставника на результаты адаптации. В то же время необходимо подробно исследовать большее количество различных компаний с различными типами организационных культур и установленными в них системами наставничества.

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н., Ордерная модель организационной культуры: монография. М.: Академический проект: «Трикста», 2007. с.303
2. Аксеновская Л.Н. Методика ордерной диагностики организационной культуры. С.: Известия саратовского университета: Философия, психология, педагогика, 2010. Т. 10, вып.4. с. 64 – 68.
3. Фуко, М. Герменевтика субъекта. Курс лекций в Коллеж де Франс, 1982: Выдержки [Текст] / М. Фуко ; пер. с фр. И.И. Звонаревой // Социо-Логос. – М. : Прогресс. - 1991. – С. 315.

4. Миллс Дж., Кроули Р. Терапевтические метафоры для детей и "внутреннего ребенка"/ Пер. с англ. Т.К. Кругловой. — М.: Независимая фирма "Класс". - 2000. — С. 144.

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Федоров И.В.,
магистрант 2 курса факультета психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлены предварительные результаты консультирования руководителя по вопросам управления персоналом, выявлены аспекты подготовительного этапа организационных изменений, требующие более тщательного рассмотрения и изучения.

Ключевые слова: консультирование, диагностика, субордер, алгоритм.

The article presents the preliminary results of consulting the head on personnel management issues, reveals aspects of the preparatory stage of organizational changes that require more careful consideration and study.

Key words: consultation, diagnostics, suborder, algorithm.

Выбор перспективного направления совершенствования процесса управления производством на конкретном предприятии сам по себе еще не гарантирует успеха в данном деле. В настоящее время работа руководителя осложняется не только тем, что нужно пересматривать свою деятельность по управлению, но и помочь обществу в лице своих трудовых коллективов оперативно освоить новые жизненные ценности. Роль и значимость деятельности руководителя, в этой связи, значительно возрастает, однако его реальные возможности эффективно решать возникающие перед ним инновационные задачи ограничиваются.

Руководитель производит управленческие решения, часть которых может быть закреплена в виде норм и правил, создавая организационный порядок, а другая часть будет просто воспроизводиться многократно в различных интерпретациях. Смена управленческой парадигмы означает создание нового алгоритма управления, в основу которого должны лечь новые управленческие решения. Этим решениям принадлежит ведущая роль в управлении. Возрастающие нагрузки на руководителя, связанные с усилением неопределенности и риском, дефицитами ресурсов, информации и

времени значительно усиливают актуальность такого вида деятельности как управленческое консультирование.

В октябре 2019 года было проведено консультирование по вопросам управления руководителя организации, пожелавшего остаться неизвестным. Руководитель определил ряд проблем, связанных с управлением персонала, а именно: наличие межличностного конфликта среди нескольких сотрудников, разрозненность членов группы, пассивность работников при выполнении поставленных задач, отсутствие единого представления о целях деятельности.

Во время первой консультации нами было предложено провести диагностику организационной культуры и, в дальнейшем, при необходимости ее изменение, которое позволит решить текущие проблемы с сотрудниками. Нами был предложен план мероприятий, включавший диагностику с использованием модели SCORE, а также диагностику ОК с использованием ордерной модели Л.Н. Аксеновской. Далее на рисунке изображена схема задач, поставленных для решения на предварительном этапе.



Далее уже непосредственно с использованием модели SCORE было найдено решение одной текущей проблемы. Кроме этого, с руководителем был осужден и согласован график мероприятий на год, который включал семинары и тренинги.

План мероприятий.

1) Занятия (семинары, тренинги) с сотрудниками проводятся 1 раз в месяц.

2) Семинары проводятся в течение 1 часа.

3) Предполагается около 10 занятий по темам, исходящим из выявленных проблем.

Вероятные темы занятий:

- Знакомство с организационной культурой.

- Анализ сильных и слабых сторон.

- Обсуждение мотивации.

- Что такое команда?

- Можем ли мы обучаться?

- Ценности.

- Кодекс этики.

- Должностной регламент.

- Иерархия и субординация.

- Система служебных взаимоотношений.

Первый семинар ознакомил сотрудников с понятиями ордера подхода и тогда же была проведена диагностика степени выраженности и степени сформированности субордеров организационной культуры.

Также была произведена диагностика ОК управленческой команды и ордера диагностики выраженности субордерных характеристик личности лидера.

Использовались модифицированные под организацию опросники.

По результатам диагностики выявлено, что около 50% процентов респондентов дали социально желательные ответы, некоторые лично признались, что были не объективны в связи с нежеланием что-либо менять.

После анализа подготовительного этапа организационных изменений было выявлено, что несмотря на декларируемое желание инициаторов изменений проводить соответствующие мероприятия, позиция руководства и части менеджеров была наблюдательской и определяла исключительно формальный подход ко всей процедуре. Такая позиция привела в дальнейшем к нежеланию, а потом и к агрессивному сопротивлению как работников, так и самого руководителя.

В связи с этим предлагается систематизировать знания о подготовке к организационным изменениям и разработать алгоритм действий консультанта. На наш взгляд этот алгоритм должен включать оценку внешних и внутренних возможностей, позволяющих организации меняться, таких как: внешние – принадлежность к конформистским организациям, внутренние – реальная готовность руководителей к изменениям.

Учитывая эти обстоятельства, необходимо этапизировать подготовку к организационным изменениям:

1. Строить прогноз относительно вероятности успешного проведения изменений на основании внешних возможностей.
2. Проводить диагностику готовности руководителя и работников к изменениям, которая позволит сравнить декларируемое и объективное отношение к изменениям.
3. Подготовить руководителя и менеджеров к изменениям.

Для реализации первого этапа предлагается оценить организацию по ее готовности к изменениям исходя из критериев рода деятельности, а также с исторической, политической, экономической точек зрения. Если по этим параметрам это будет, к примеру, конформистская организация [Ф. Лалу], то целесообразность изменений становится сомнительной.

На втором этапе провести диагностику организации с помощью опросника Colin A. Carnall (1990), где с помощью вопросов о том, как ранее была встречена новая политика и новые продукты, как можно охарактеризовать членов организации – консервативными или либеральными, как оцениваются изменения, произошедшие ранее, а также с помощью вопросов об отношении менеджмента к планируемым изменениям и их связи с бизнес-планом мы сможем понять о готовности предприятия к нововведениям.

На третьем этапе рекомендуется провести семинар с руководящим составом, в котором должны быть продемонстрированы квалифицированность, заинтересованность и профессионализм консультанта. На нем следует обсудить «сюрпризы», недоумения и догадки. «Консультант должен обеспечить возможность такого выражения своих наблюдений, которое не повлекло бы за собой агрессивной реакции представителя организации». [Шейн Э.Х.]. Важно совместно спланировать действия:

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 иницилируемые 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, что-бы прояснить стержневые ценности, необходимые в предпочтительной культуре. Подобранные истории должны содержать самую суть будущей культуры организации;

Желательно совместно договориться об организации действий:

а) добиться согласия в управленческой команде о том, каким именно действиям необходимо дать старт, каким нынешним действиям – положить

конец и какие из них должны продолжаться, чтобы начался процесс изменения организационной культуры;

б) конструирование инициатив по целенаправленным изменениям, опираясь на принципы организационных изменений;

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. [Дубяга В.Ф.]

На подготовительном этапе желательно выявление такого представителя организации, который мог бы и хотел бы дешифровать происходящее. Это может быть как руководитель предприятия, так и специально назначенный руководителем представитель, который зачастую инициирует изменение ОК, пытаясь заручиться определенной поддержкой, и впоследствии становится участником выявления неизвестных аспектов культуры.

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. Саратов: Наука, 2016. 190 с.
2. Лалу Ф. Открывая организации будущего; пер. с англ. В. Кулябиной; [науч.ред. Е.Голуб]. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.
3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. — СПб.: Питер, 2002. 336 с.
4. Дубяга В.Ф., Полосин А.В., Тиунов А.А. Организационная культура российского предприятия. Монография. – М.: 2007. – 220 с.

ОРДЕРНАЯ ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОТРЯДА ОХРАНЫ ПАО «ГАЗПРОМ»: УРОВЕНЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ

Юрин А.М.,

*магистрант 2 курса факультета психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

При изучении организационной культуры в качестве инструмента управления и стратегического ресурса предприятия важным методологическим вопросом становится оценка эффективности как самой организационной культуры, так и управления ею. Это обстоятельство обсуждается в работах Л.Н. Аксеновской [1;2] и Э. Шейна [3].

Управление необходимо во всех социальных сферах и на всех уровнях общественной жизнедеятельности отряда охраны. При этом на первичном уровне - уровне отряда охраны - формирование высокоэффективного управления в настоящее время является острой проблемой. Более того, высокий уровень эффективности управлением отрядом охраны выступает не простым пожеланием успешности деятельности, а по сути, выступает необходимым условием самого существования отряда охраны (управленческой команды). Так, неэффективное управление, как правило, сначала приводит к снижению эффективности работы (что происходит в настоящее время), а затем и к смене управленческой команды (как вариант).

Особые трудности управления связаны с многозадачностью в работе менеджеров, с необходимостью решать множество различных проблем и задач в повседневной жизни отряда. В этом случае управление должно учитывать интересы и специфику работы каждого подразделения отряда охраны и одновременно служить общим интересам, что далеко не всегда можно оптимально сочетать.

Тема ордерной диагностики организационной культуры актуальна, поскольку диагностика позволяет понять существующее состояние отряда и принять решения по совершенствованию работы управленческой команды. В частности, нашей практической целью является создание высокоэффективной управленческой команды, способной наладить профессиональное диалоговое общение с каждым подразделением, с каждым сотрудником и добиться успешного решения задач, стоящих перед отрядом охраны.

Цель исследования: социально-психологическая диагностика организационной культуры отряда охраны.

Объект исследования: организационная культура как социально-психологический феномен организации.

Предмет исследования: социально-психологические особенности организационной культуры организации на уровне управленческой команды.

Гипотеза исследования: в структуре организационной культуры на уровне управленческой команды преобладает выраженность субордера "армия". Наиболее сформированным является также "армейский" субордер.

Методологическая база исследования: ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры Л.Н. Аксеновской.

Методы и методики исследования:

- 1) методика ордерной диагностики выраженности субордеров организационной культуры;
- 2) методика ордерной диагностики сформированности субордеров организационной культуры;
- 3) методика ордерной диагностики степени выраженности субордерных характеристик личности лидера;
- 4) методика ордерной диагностики состояния системы управления предприятия;
- 5) методика ордерной диагностики степени сформированности управленческих компетенций членов управленческой команды;
- 6) групповая дискуссия;
- 7) включенное наблюдение.

Эмпирическая база исследования: 8 членов управленческой команды Саратовского отряда охраны ПАО "Газпром" (мужчины в возрасте от 39 до 57 лет).

Результаты исследования

1. По методике № 1 (ордерная диагностики выраженности субордеров организационной культуры) были получены следующие результаты:

Таблица 1

Оценка степени сформированности субордеров организационной культуры

Команда Субордера	«Менеджеры»		
	«семья»	«армия»	«церковь»
СС (баллы/проценты)	658 / 33%	831/41%	540 / 26%
ЖС (баллы/ проценты)	801 / 34%	849 / 36%	719 / 30%

Культурный «код» менеджеров отряда: **А** («армия») – **С** («семья») – **Ц** («церковь»).

При этом «семья» - подразумевает заботу о людях в организации, «армия» - фокусируется на поставленные задачи (цели), «церковь» - идеологическую работу с персоналом для обеспечения смыслового единства коллектива.

Вывод: по результату первой методики доминирует ответственность за результаты деятельности и забота о людях. На последнем месте в настоящее время находится забота об идеологии как факторе внутренней мотивированности сотрудников к результативной деятельности и организационной сплоченности.

Управленческая команда отряда считает наиболее выраженным «армейский» аспект культуры, оценив его на 41% в существующем состоянии; в желательном состоянии менеджеры хотели бы уменьшения «армейских» характеристик культуры до 36% (перераспределение в пользу усиления идеологических аспектов культуры и заботе о людях).

На втором месте находится «семейный» аспект организационной культуры и управленческая команда оценила выраженность «семейных» характеристик культуры на 33% в существующем состоянии и в желательном состоянии хотела бы усиления «семейных» аспектов до 34%.

На третьем месте находится «церковный» аспект организационной культуры. Управленческая команда оценила выраженность «церковных» (идеологических) характеристик культуры на 26% в существующем состоянии и хотела бы увеличения данного аспекта культуры в желательном состоянии до 30%.

Числовой показатель (баллы) во всех без исключения случаях демонстрирует ярко выраженную тенденцию к усилению в желательном состоянии всех трех аспектов организационной культуры – «семейного» (забота о людях и эмоционально-ценностном единстве коллектива), «армейского» (забота о результатах деятельности и уверенности сотрудников в своей способности успешно решить поставленные задачи) и «церковного» аспекта культуры (забота о смысловом единстве коллектива и усилении идеологических характеристик культуры, помогающих активизировать внутреннюю мотивацию сотрудников).

Для общей оценки полученных результатов в команде, используется 7-ми балльная шкала, представленная ниже.

Таблица 2

Шкала оценки результатов ордерной диагностики

№ п/п	Уровень	Показатель в %	Положительный показатель	Отрицательный показатель
1.	Эталонный уровень «идеальный»	33% (для каждого субордера)	Изменение баллов в ЖС по сравнению с ССЖС – тенденция к развитию	Отсутствие различий в баллах СС и – кудовлетворенность достигнутым
2.	Очень высокий уровень	30% - 36% (для всех трех субордеров)	то же самое	то же самое
3.	Высокий уровень	27% - 40% (для всех трех субордеров)	то же самое	то же самое
4.	Средний уровень	26% - 47% (для всех трех субордеров)	то же самое	то же самое
5.	Низкий уровень	ниже 25% и выше 47%	то же самое	то же самое
6.	Очень низкий уровень	ниже 20%	то же самое	то же самое
7.	Критически низкий уровень	ниже 10%	Отсутствие стремления к изменениям	

Таким образом, при оценке степени выраженности субордеров (аспектов) сложившейся организационной культуры, управленческая команда отряда («менеджеры») показали следующие результаты - **33% (С) - 41% (А) - 26% (Ц)** - степень выраженности субордеров культуры *средняя* (при оценке по шкале от 26% до 47%). Эталонная выраженность «семейного» субордера (забота о людях), несколько избыточная выраженность «армейского» субордера (забота о результатах деятельности) и невысокая выраженность «церковного» субордера (идеологические аспекты работы с персоналом).

2. По методике № 2 (ордерная диагностика сформированности субордеров организационной культуры) были получены следующие результаты:

Таблица 3

Оценка степени сформированности субордеров организационной культуры

Команда	«Менеджеры»		
	Субордер «семья»	«армия»	«церковь»
СС (%)	72,7%	69,6%	61,8%

Для определения результата оценки степени сформированности субордеров используется следующая шкала:

Таблица 4

№ п/п	Степень сформированности субордера	Диапазон сформированности (%)
1.	а) доверяю б) уверен в) верю	90 – 100 %
2.	а) скорее доверяю б) скорее уверен в) скорее верю	70 – 90 %
3.	а) скорее не доверяю б) скорее не уверен в) скорее не верю	50 - 70 %
4.	а) не доверяю б) не уверен в) не верю	до 50 %

Результат: высокую оценку степени сформированности в команде менеджеров получил «семейный» субордер как наиболее сформированный (72,7% из 100%) – «доверяю». Члены управленческой команды доверяют руководству предприятия, его политике, друг другу. Они полагают, что руководство предприятия в достаточной степени заботится о них, обучает и поддерживает в сложных профессиональных ситуациях.

Недостаточно сформированными у менеджеров оказались «армейский» субордер («скорее не уверен») - 69,6 % и «церковный» субордер («скорее не верю») – 61,8 %.

В первом случае речь идет о недостаточной уверенности руководителей в своей управленческой подготовке и способности на высоком уровне справиться с поставленными перед ними задачами.

Таким образом, при оценке степени сформированности субордеров (аспектов) сложившейся организационной культуры управленческая команда отряда («менеджеры») показала, что из 3-х субордеров сформированным является только один – «семейный» (72,7% из 100%) – «доверяю». Члены управленческой команды доверяют руководству предприятия, его политике, друг другу. Два других – «армейский» (уверенность в способности достичь поставленных целей) и «церковный» (вера в правильность ценностей, целей и способов их достижения в организации) нуждаются в дополнительных усилиях по дальнейшему формированию.

3. По методике № 3 (ордерная диагностики степени выраженности субордерных характеристик личности лидера) были получены следующие результаты:

Таблица 5

Обобщенный ордерный тип личности лидера для группы менеджеров

Команда	«Менеджеры»		
Тип личности	«родитель»	«командир»	«пастырь»
СС (%)	31%	33%	36%

Культурный «код» лидера – менеджера: П («пастырь») - К («командир») – Р («родитель») (П – К - Р). Доминируют «пастырские» (идеологические) характеристики в структуре лидерских качеств руководителей – 36%, на втором месте находятся «командирские» характеристики лидерства – 33% и на третьем месте – «родительские» характеристики лидерства– 31%.

Таким образом, сходство менеджеров отмечается на уровне фиксации высокой ценности «пастырских» (идеологических) аспектов лидерства участников диагностики.

При обсуждении результатов участниками было отмечено, что осознание и повышение значимости идеологических аспектов корпоративной культуры предприятия произошло в ходе выполнения диагностических процедур. То есть диагностическая фаза работы уже оказалась совмещена с фазой изменения культуры.

В комментариях участников также прозвучали предположения о причинах полученного результата структуры лидерских качеств которая была связана со спецификой профессиональной деятельности руководителей: руководители в большей степени ориентированы на «заботу о результате» деятельности сотрудников («командирская» характеристика лидерства), в то же время они не должны забывать о заботе о самих сотрудниках («родительская» характеристика лидерства).

Таким образом, в группе менеджеров структура лидерских характеристик представлена «кодом» - П («пастырь») – К («командир») - Р («родитель»).

4. По методике № 4 (ордерная диагностики состояния системы управления предприятия) были получены следующие результаты:

Таблица 6

Результат диагностики СУ («менеджеры»)

Подсистема	«Имеем»	«Могу»
СФП СУ	368 / 46	301 / 38
ИПП СУ	281 / 35	273 / 34
ПС СУ	141 / 18	134 / 17

Общий результат: 188

В левой колонке таблицы («Подсистема») перечислены сокращенные названия трех подсистем СУ. Во второй колонке («Имеем») – данные оценки наличия нормативных документов по каждой подсистеме в отряде охраны. Слева от разделительной линии – сумма баллов группы, слева от разделительной линии – средний индивидуальный результат участника. И в правой (третьей) колонке («Могу») – данные о самооценке своей способности называть содержание нормативных документов каждой подсистемы. Слева от разделительной линии – сумма баллов группы, слева от разделительной линии – средний индивидуальный результат участника.

Данный результат (188 баллов) относится к категории «высокий» и в качестве рекомендации в случае его демонстрации предлагается совершенствовать уже сложившуюся систему управления (СУ) и все три ее подсистемы – структурно-функциональную (СФП СУ), информационно-поведенческую (ИПП СУ) и подсистему саморазвития системы управления (ПС СУ). В ходе выполненной самооценки менеджеры пришли к заключению, что сложившаяся СУ имеет высокий уровень развития.

В процессе обсуждения полученного командой результата и причины данного результата («высокий») было установлено, что менеджеры неточно выполнили инструкцию при расстановке баллов: вместо оценки наличия документов с описанием элементов СУ они оценивали наличие своих представлений о содержании таких документов в случае, если бы они были.

Таблица 7

Шкала оценки состояния системы управления

Баллы	Оценка	Рекомендация
260-180	Высокий результат	Совершенствовать сложившуюся СУ
179-130	Средний результат	Развивать сложившуюся СУ
129-0	Низкий результат	Формировать СУ

Таким образом, обнаруженное состояние системы управления у менеджеров (188 баллов из 260 возможных) объясняется тем, что результат группы менеджеров в ходе обсуждения был признан недостоверным так как задание было сделано не по инструкции. Соответственно определить какая из подсистем СУ наиболее развита, а какая наименее, или какие нуждаются в проектировании - невозможно. Необходимо данную диагностику проводить заново с более подробным объяснением инструкции заполнения перед началом процедуры.

5. По методике № 5 (ордерная диагностики степени сформированности управленческих компетенций членов управленческой команды) были получены следующие результаты:

Группа менеджеров получила средний балл **52**. Ордерная структура оценки такова: **(Р - 52, К - 61, П- 49)**.

Результат определяется при помощи шкалы, представленной в таблице.

Таблица 8

Шкала оценки уровня развития управленческих компетенций

Баллы	Оценка	Рекомендация
90 – 76	Высокий результат	Совершенствовать имеющийся набор и уровень УК
75 – 46	Средний результат	Развивать имеющийся набор и уровень УК
45 – 0	Низкий результат	Формировать полный набор УК

Таким образом, результат оценки уровня развития управленческих компетенций у группы менеджеров относится к категории «средний» (**52 балла из 90 возможных**).

Из числовых данных видно, что результат управленческих компетенций группы менеджеров приравнивается к категории «средний», поскольку содержанием самооценки являлись их профессиональные знания. С другой стороны, он не является достаточно высоким, но имея достаточный опыт и владея набором компетенций, необходимо заниматься самообразованием с целью повышением уровня развития управленческих компетенций для чего следует пройти тренинги развития управленческих компетенций для совершенствования своей профессиональной деятельности.

Обобщим полученные данные команды менеджеров в форме таблицы:

Таблица 9

Обобщенные данные группы менеджеров по пяти диагностикам

№ п/п	Вид диагностики	Менеджеры
1.	Выраженность субордеров ОК	А – С – Ц средняя степень выраженности
2.	Сформированность субордеров ОК	С- сформирован; А- нет; Ц- нет
3.	Ордерный тип личности лидера	П – К – Р
4.	Состояние СУ	188 (из 260) – высокий уровень не достоверно
5.	Уровень развития УК	52 (из 90) - средний результат

Особенностями проведенной групповой диагностики стали:

- 1) ее обучающий характер, благодаря открытому характеру информации о структуре опросных листов и их назначении;
- 2) выполнение диагностических процедур в результате самооценки, что дает возможность самостоятельно принимать решения об ответах и даже в случае искажения оценки (завышения или занижения) осознавать реальное положение дел и формировать свое собственное отношение к оцениваемому параметру;
- 4) возможность узнать результаты сразу, лично и получить их интерпретацию, принимая участие в обсуждении.

Выводы и заключение

Ордерная диагностика организационной культуры показала, что наиболее выражен субордер "армия", а наиболее сформирован субордер "семья", структура лидерских характеристик представлена «кодом» - П – К – Р, состояние СУ - по результатам является «высоким», но результаты не достоверны, уровень управленческих компетенций членов команды - относится к категории «средний».

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась частично: выраженность «армейского» субордера высока, однако он не является наиболее сформированным.

Дальнейшая перспектива исследования связана с проведением сравнительного анализа полученных результатов с другим субкультурным подразделением организации (группой психологов).

Список использованной литературы

1. Аксеновская Л.Н. Организационные модель организационной культуры. Москва, 2007.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры: уровень управленческой команды. Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т. 18. Вып. 4, с. 414 – 424.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Санкт-Петербург, Москва. – 2002.

РОЛЬ СПОРТИВНОГО ПСИХОЛОГА В ДОСТИЖЕНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ СПОРТСМЕНОВ

*А.Т. Ривера Кальдерон,
магистрант 1 курса факультета психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского*

В статье обсуждается роль спортивного психолога в составе спортивной организации. Показано, что в настоящее время спортивный психолог рассматривается как часть штатного персонала, который является составляющей группы тренеров профессиональных команд, спортсменов с высокими результатами и любого человека, который выбрал спорт как часть своего образа жизни. Спортивный психолог оказывает влияние на спортсмена в области развития его личных и спортивных качеств, что способствует достижению высоких результатов и максимальной эффективности.

Ключевые слова: спортивный психолог, задачи спортивного психолога, подготовка спортсмена

Спорт является профессиональной сферой деятельности, привлекающей к себе большое внимание всех слоев общества – и специалистов, и любителей спорта. В огромной степени успех в спортивных состязаниях определяется психологическим состоянием спортсменов и, следовательно, их психологической подготовкой, за которую отвечают спортивные психологи. Однако в настоящее время часто обсуждается проблема отсутствия необходимого уровня доверия к профессиональной деятельности спортивного психолога, что выражается, например, в представлении его как фигуры, работающей только тогда, когда "есть проблемы".

Цель статьи: дать описание некоторых значимых результатов деятельности спортивного психолога при интеграции в процесс подготовки (работы) спортсменов.

Гипотезой теоретической части нашего исследования является утверждение, что спортивный психолог может влиять на достижение высоких результатов спортсменами путем своей работы.

Спортивная психология отвечает за применение понятий базовой психологии в контексте физической активности и спорта. Объект исследования психологии спорта развивался от понимания факторов психомоторного спорта, изучения личности спортсмена и умственных способностей в лаборатории до развития умственной (когнитивной) подготовки, которая была интегрирована в тренировку и спортивную конкуренцию. Поэтому роль, которую играет спортивный психолог, имеет решающее значение для личного и спортивного развития спортсменов.

К числу основных задач, которые должен выполнять спортивный психолог относятся: 1) консультирование и обучение тренера, родителей и руководителей, с тем чтобы они положительно влияли на создание комфортного психологического климата у спортсменов; 2) выделение и обучение спортсменов психологическим приемам, с целью создания самодостаточности и независимости в их использовании; 3) психологическая подготовка спортсменов к условиям конкуренции, с обязательным психологическим консультированием и разбором

стрессовых ситуации успеха или неудачи, для перехода в другие сценарии личностного развития; 4) изучение и постоянный мониторинг среды профессионального спорта, для более эффективного вмешательства в развитие спортсмена и обеспечение личного благополучия.

Необходимо сосредоточить внимание на психологических переменных, которые психолог должен определить и укрепить у спортсмена, поскольку они связаны с оптимизацией производительности внутри и вне его спортивной среды (например, тренировки, компетенции, семья). Наиболее распространенными переменными для анализа являются: мотивация, уверенность в себе, когнитивная активация, эмоциональные навыки - контроль тревоги и стресса.

К основным задачам, которые психолог должен выполнить для развития мотивации, относятся: 1) определение степени и уровня мотивации, 2) усиление и развитие самоидентификации у спортсмена и группы; 3) оценка аспектов, которые могут повлиять на мотивацию спортсменов; 4) консультирование тренера для обеспечения идеальной атмосферы на индивидуальном и коллективном уровне; 5) положительное влияние на мотивацию спортсменов через определенные методы стимуляции и подкрепления; 6) непосредственное вмешательство в более сложные случаи отсутствия мотивации (изменение жестких убеждений и взглядов с помощью сложных психологических стратегий).

Основными задачами, которые психолог должен выполнить для повышения уровня уверенности в себе, являются: 1) консультирование по выполнению задач, подходящих для спортсмена, с учетом таких переменных, как пол, период моторного развития, спортивный возраст, состояние здоровья. Необходимо уделять больше внимания целям этого процесса, а не его результату; 2) консультирование тренера для обеспечения надежной среды, которая позволяет хорошо общаться и создавать (определять) план обучения; 3) создание благоприятных условий для самооценки участников; 4) определение программ самоокупаемости на основе производительности, а не результата; 5) определение индивидуального поведения, позволяющего определить уровень самоэффективности спортсмена.

На начальном этапе жизненно важно, чтобы задачи обучения развивали уверенность в себе, при этом необходимо, чтобы проблемы и процессы обучения имели шансы на успех, включая признание собственных ресурсов, целей задачи и поведения, которое необходимо выполнить для достижения этой задачи. Желательно постепенно ставить задачи и устанавливать реалистичные цели (определяемые в

зависимости от спортивного развития и биологического возраста), стремясь улучшить самооценку спортсмена.

Основными задачами в обучении навыкам и когнитивным процессам являются: 1) согласованность обучения с деятельностью технического / тактического обучения, в которых могут быть включены задачи в управлении стимулами и инструкциями, восприятие времени и пространства, управление позитивными мыслями, определение задач тактики и стратегии и принятие решений; 2) использование методов, связанных с воображением, установление конкурентных целей и процедур, позволяет сосредоточиться на точечных задачах, уменьшая количество стимулов «из вне»; 3) первоначально работать на тренировке, а затем перейти к применению освоенных навыков в соревновании.

Основными задачами, которые психолог должен развивать в контроле эмоциональных навыков, являются: 1) установление зоны активации и стимулов, которые могут способствовать или изменять управление этой зоной; 2) постоянная оценка эмоционального состояния спортсмена с целью профилирования в тренировочных и соревновательных ситуациях; 4) консультирование тренера по управлению критическими ситуациями соревнования и обработке положительного и отрицательного подкрепления; 5) определение методов релаксации, когнитивного контроля и эмоциональных стратегий у спортсменов, положительно влияющих на их напористость; б) вмешательство в более сложные случаи отсутствия эмоционального контроля.

Выводы

Можно утверждать, что для достижения высот спортивного мира необходимы не только физические, но и умственные усилия, поскольку управление и контроль эмоций у спортсмена влияют на его результаты. Именно поэтому вмешательство квалифицированного специалиста по спортивной психологии может оптимизировать, укрепить и создать навыки спортсмена, которые помогут ему достичь максимальной производительности.

«Не стандартизированные психологические процессы, а процессы вмешательства, определяемые конкретными спортивными обстоятельствами» - то есть следует понимать, что работа навыков будет зависеть от условий, характерных для спортсмена, его развития, окружающей среды и спортивных целей. Следовательно, каждый человек будет иметь конкретные обстоятельства, с психологическими потребностями, также специфическими; они определяют, что психологическое вмешательство должно быть постоянным сопровождением спортсмена.

Список использованной литературы

1. Ривера Перес Х.Ф., Руководящие принципы государственной политики в области спортивных наук в психологии, 2015.

ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В РАЗНЫХ ГЕНДЕРНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУППАХ РАБОТНИКОВ

*Смирнова А.Ю.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и
социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

*Жандалиева Н.Н.,
студент 2 курса направления подготовки бакалавров факультета
психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

Аннотация. Целью данной статьи является определение особенностей карьерных ориентаций в разных гендерных и профессиональных группах работников, а так же их устойчивые связи с личностными чертами. Выполненный корреляционный анализ и анализ значимости различий по критерию t-Стьюдента показал различия в мужской и женской выборках в карьерной ориентации «менеджмент». Руководители меньше ориентированы на служение, нежели рядовые работники. Полученные результаты эмпирического исследования могут быть практически применены в разработке кадровой политике организации, а так же в профессиональном ориентировании работников и в консультировании.

Ключевые слова: карьерные ориентации, карьера.

Введение

В настоящее время вопрос карьеры становится актуальным с каждым днем. Карьера связана в обыденном с социальным успехом, самореализацией, возможностью добиваться заданной цели. Вместе с тем, вариантов успешной карьеры множество. Удовлетворенность карьерой важная характеристика субъективного благополучия и экономической эффективности предприятия. Руководители начинают понимать, что успех организации зависит от того, учитываются ли личностные характеристики работников и их социальные установки, которые побуждают человека к успешной работе и стремятся соответствовать ожиданиям персонала.

Теоретико-методологический базис

Слово «карьера» происходит от латинского «каррус», что в переводе означает «боевые колесницы, выстроенные в определенно порядке» [1].

Толковый словарь В.И. Даля определяет слово карьеру, как «путь, ход, поприще жизни, службы, успехов и достижения чего-либо» [2].

В изучении карьерных ориентаций большой вклад внес Эдгар Шейн, который разработал свою методику и высказал свой взгляд по данной тематике. По Шейну «Карьерные ориентации», или «якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека [3].

Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время.

Организация и методы эмпирического исследования

Задачи исследования: определение особенностей карьерных ориентаций в разных гендерных и профессиональных группах работников, а так же их устойчивые связи с личностными чертами.

Методики исследования: «Якоря карьеры» Э. Шейна, Методика «Толерантность к неопределенности» (С. Баднер, адаптация Г. У. Солдатовой) [3], 16 факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла (16 PF в адаптации Шмелева, цит. по Т.Ю. Базаров «Психодиагностика в управлении персоналом» [4]

Математико-статистический анализ данных (корреляционный анализ, t-Стьюдента) выполнялся в программе SPSS 17. Были использованы корреляционный анализ и анализ значимости различий по критерию t-Стьюдента. Организация исследования носила срезовой характер. Выборку исследования составили претенденты на вакансии, работники промышленных предприятий, находящиеся на различных должностных позициях и иерархических уровнях, а также студенты. Всего 423 человек, в том числе 127 женщин и 237 мужчин. Эмпирической проверке были подвергнуты теоретические модели, предполагающие, что карьерные ориентации имеют свои особенности в различных гендерных и профессиональных группах, а также устойчивые связи с личностными чертами.

Результаты эмпирического исследования

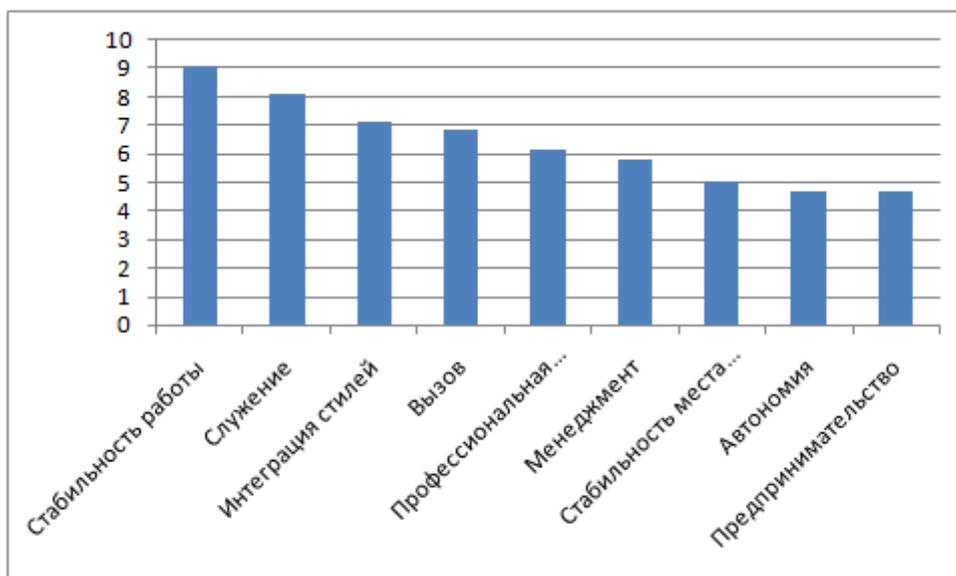


Рисунок 1. Общая структура карьерных ориентаций анализируемой группы

На основании корреляционного анализа связей карьерных ориентаций, диагностируемых по методике Э. Шейна и личностных особенностей (опросник Р. Б. Кеттелла), мы обнаружили следующие связи:

Профессиональная компетентность связана с:

1. высокой совестливостью G ($r=,358^{**}$, $P=0.001$)
2. мягкосердечностью, нежностью I ($r=,319^{*}$, ** , $P=0.005$)
3. самодостаточностью Q 2 ($r=,351^{****}$, $P=0.001$)

Автономия:

1. высоким интеллектом В ($r=,395^{**}$, $P=0,001$)
1. настойчивостью, напористостью Е ($r=,299^{*}$, $P=0,005$)
2. самоуверенностью О ($r=,347^{*}$, $P=0,005$)

Стабильность работы:

2. высоким самоконтролем поведения Q3 ($r=,629^{**}$, $P=0,001$)
3. сердечностью, добротой А ($r=,275^{*}$, $P=0,005$)

Стабильность места жительства:

1. настойчивость, напористостью Е ($r=,401^{**}$, $P=0,001$)
2. доверчивостью L ($r=,425^{**}$, $P=0,001$)

Служение:

1. покорностью, зависимостью Е ($r=-,344^{*}$, $P=0,005$)
4. высоким самоконтролем поведения Q3 ($r=,366^{**}$, $P=0,001$)
1. расслабленностью Q4 ($r=,417^{**}$, $P=0,001$)

Вызов:

2. высоким интеллектом В ($r=,282^{*}$, $P=0,005$)
3. самоуверенностью О ($r=,457^{**}$, $P=0,001$)

Интеграция стилей жизни:

5. высоким самоконтролем поведения Q3 ($r=,305^{*}$, $P=0,005$)

Предпринимательство:

4. высоким интеллектом $B(r=,347^*, P=0,005)$

На основании анализа различий в выборках по t-критерию Стьюдента обнаружены значимые различия в карьерных ориентациях на менеджмент в мужской и женской группах: ($t=4,2102, p = P=0.001$), муж. = 6,1578, жен. = 5,1165

В других карьерных ориентациях различий в мужской и женской выборках нет.

Представители технических/не технических профессий отличаются друг от друга по ориентации на стабильность места работы. Технические специалисты больше тяготеют к стабильной работе, не технические специалисты – к служению

Сравнение руководителей/рядовых работников показало, что руководители менее ориентированы на служение ($t=-2,284, p=0,02$)

В других карьерных ориентациях различий также не обнаружено.

Заключение

Выполненные корреляционный анализ и анализ значимости различий по критерию t-Стьюдента показали, что различия в мужской и женской выборках есть только в карьерной ориентации «менеджмент». Технические специалисты больше тяготеют к стабильной работе, а не технические к служению. Руководители меньше ориентированы на служение, нежели рядовые работники. Так же на основании полученных результатов можно сделать вывод, что профессиональная компетентность связана с такими факторами, как высокая совестливость, мягкосердечность и самодостаточность. Автономия связана с высоким интеллектом, настойчивостью и самоуверенностью. Стабильность работы с высоким самоконтролем поведения, сердечностью и добротой. Стабильность места жительства с настойчивостью и доверчивостью. Служение с покорностью, зависимостью, высоким самоконтролем поведения и расслабленностью. Вызов с высоким интеллектом и самоуверенностью. Интеграция стилей жизни с высоким контролем поведения. Предпринимательство с высоким интеллектом. Практическая ценность. Полученные результаты эмпирического исследования могут быть практически применены в разработке кадровой политике организации, а так же в профессиональном ориентировании работников и в консультировании.

Список используемой литературы

1. Фасмер М. Этимологический словарь русского языка / пер. с нем. 3-е изд.: в 4 т. Т. 2 (Е – муж). СПб.: Терра-Азбука, 1996. С. 205.

2. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. Т. 2 (И - О). М.: Рус. Яз., 1998. С. 95
3. Смирнова А. Ю. Основы организационной психологии. Учебно-методическое пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: ИЦ «Наука», 2017ю – 210 с.: ил.
4. Базаров Т. Ю. Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / Под ред. Климова Е.А. - М.: РПО, 1999.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОР РИСКА

*Курчатова Н.Ю.,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики
факультета психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

*Федюнина М.И.,
магистрант 3 курса факультета психологии СГУ им. Н.Г.
Чернышевского, педагог-психолог МОУ-СОШ №2 г. Красный Кут
Саратовской области
(Саратов, Россия)*

В статье представлены результаты анализа проблемы понимания образовательной среды в современной науке. Анализируются различные подходы к определению термина. Дается авторское определение образовательной среды как фактора риска и взаимодействие воспитанников и педагогов с ней. В статье показано, что многофакторное воздействие среды на развитие его личности приводит к формированию у него качеств и особенностей, проявляющиеся в способности к самостоятельному функционированию в изменяющемся мире.

Ключевые слова: образовательная среда, фактор, риск, образовательная среда как фактор риска.

The article presents the results of a analysis of the problem of understanding the educational environment in modern psychology. Different approaches to the definition of the concept. The author's definition of the educational environment as rick factor and interactions with her pupils and teachers. This article shows that multifactor impact of the educational environment for personal's development leads to its formation of a set of qualities and features, which proves its ability to self-responsible functioning in a changing world.

Key words: educational environment, factor, rick, educational environment as rick factor.

Экономические и социальные тенденции стимулируют образовательную сферу к преобразованиям, нововведениям и инновациям. Главной задачей выступает проблема адаптации индивида

в современной действительности, и идея образовательных сред должна решить данную проблему.

Понятие «образовательная среда» активно исследуется отечественными и зарубежными учеными, рассматривается авторами с разной полнотой отражения сути. Так, например, Н.Б. Крылова предлагает понимать под понятием «среда» неотъемлемый элемент общества, «зону взаимодействия образовательных систем, их элементов, образовательного материала и субъектов образовательных процессов» [7]. Главной особенностью среды становятся взаимоотношения, определенные ценности, которые окружают субъектов образовательного процесса. По мнению А.В. Хуторского, под образовательной средой следует толковать созданное социокультурное окружение индивида, которое может быть естественным или же искусственно созданным. Образовательный процесс содержащий в себе виды и средства, которые способствуют продуктивной деятельности индивида [9]. В.А. Ясвин рассматривает среду как формирование личности путем искусственно созданных условий для развития индивида и комплекс взаимодействий между субъектами и предметами окружения. Главным фактором развития в ней является наличие обширного комплекса возможностей для развития внутреннего потенциала, т.е. саморазвития всех участников образовательного процесса. Окружение способствует формированию личности в процессе общения или выполняемой учебной деятельности. Образовательная среда богата ресурсными возможностями для развития индивида, но это происходит лишь при активности обучающегося в среде [10]. Другие исследователи включают в понятие образовательная среда наличие оснащения в образовательном процессе и активное межличностное взаимоотношение. Но исследователи сходятся в одном: образовательная среда способна оказывать непосредственное влияние на самих субъектов (В.И. Слободчиков, Л.И. Божович).

Исследователи выделяют в образовательной среде несколько компонентов. Первый, пространственно-предметный включает в себя наличие учебного помещения, в котором проходят занятия, само учебное заведение. Второй компонент – социальный. Под этим компонентом подразумевают особенности коммуникативного взаимодействия обучающихся, педагогов, родителей, администрации, т.е. всех субъектов образовательного процесса. Завершающий компонент – психодидактический, компонент основан на содержание и методов обучения учеников [10].

На становление индивида в образовательной среде влияют множество факторов формирования индивида. В педагогической науке под «фактором» понимается первопричина, движущая сила какого-

либо изменения, явления; активный элемент воздействия на педагогический процесс [8]. Существуют внешние и внутренние факторы, которые влияют на становление личности. Можно разделить по времени действия этих факторов на две группы: те, кто постоянно действуют и временные, случайные, которые могут произойти однократно. Прогнозирование, определение рисков в формировании и становлении индивида позволяет все стороны рассмотреть человека, и в процессе проектирования учитывать их для успешной деятельности.

Современные исследователи дают совершенно разные трактовки к толкованию термина «риск», поскольку это понятие неоднозначно в индустриальном обществе. Так, например, В.И. Даль понятие «риск» сводит к термину «рисковать» - «пускаться наудачу, на неверное дело, идти на авось, делать что-то без верного расчета, подвергаться случайности...» [4]. А.Альгин определяет «риск» как деятельность в условиях неопределенности, которую можно оценить с помощью вероятности ссылаясь на конечный результат [1]. Отечественные авторы Т.В. Керимова и В.И. Зубков подтверждают неоднозначность понятия «риск». Исследователи делают акцент на диаметрально противоположных начала – созидательного и разрушительного, «риск» может ассоциироваться с неудачей, потерей, а может и расшифровываться в позитивном ключе – надеждой на достижение поставленной цели: успех [5, 6]. По-мнению У. Бека, риск – неизбежное и достаточно частое явление, которое возникает вследствие взаимодействия общества с угрозами, производимыми модернизацией [2]. Обобщая сказанное, под риском понимают ситуацию неопределенности, в процессе которой индивид принимает какое-либо решение, которое в дальнейшем повлияет на конечный результат.

Образовательная сфера – одна из составной части человеческой жизни. Современное образование также как и другая сфера реформируется и динамично преобразуется, вследствие чего увеличивается риск. В современной образовательной сфере вводится этот термин. Это связано с информационно-технологической революции, которая преобразовала современную культуру и науку [3]. Введение новых технологии, новшеств, реформирование и преобразование, безусловно, обогащают ее. Но образовательная среда может выступать фактором возникновения рисков, и сама среда может выступать в роли фактора.

Образовательная среда как фактор риска – предпосылка к формированию неопределённости и неоднозначности влияния сконструированных условий для развития и формирования учебных знаний, умений и навыков (компетенций), а также реализации педагогической деятельности педагога и ее успешности (эффективности). Если брать во внимание это определение, то

наблюдаем, что фактор риска направлен на всех субъектов среды обучающихся, педагогического коллектива, администрацию. Влияние фактора риска может носить как позитивные, так и негативные последствия на становление личности и его наставника, поскольку созданная среда и ее влияние неоднозначны.

Нами было проведено исследование среды школы как фактора риска. Выборку составили 30 педагогов в возрасте от 25 до 61 года, 44 школьника обучающиеся в 5-х и 10 классов, 39 родителя.

В результате констатирующего эксперимента были получены такие данные: по методике векторного моделирования среды (Ясвин В.А.), педагоги считают образовательную среду, в которой они работают, карьерной. В этой среде педагогу приходится вовлекать в какую-либо деятельность обучающихся, формируя при этом зависимость у личности. Обучающиеся, напротив, считают среду, в которой они погружены, догматичной и пассивной. Противоречия между взглядами педагогического коллектива и обучающимися на образовательную среду учреждения, в которой они находятся, способствует к формированию фактора риска. Поскольку обучающиеся воспринимают среду как способствующую развитию у них пассивности и зависимости, а педагоги считают, что свободно развивают личность, порой вовлекая и принуждая к какой-либо деятельности, формируя пассивное отношение к учебе, наглядно это явление подтвердило исследование в 5-х классах.

В образовательной среде вместе обучаются совершенно разные дети: близорукие, дальновзоркие; девочки и мальчики; сангвиники, флегматики, холерики, меланхолики; у каждого когнитивные процессы находятся на разных уровнях и отличаются по степени усвоения, хранения и воспроизведения материала. Педагог делает упор на личностные особенности обучающихся в процессе обучения. Индивидуальные особенности и возможности учащихся могут послужить к формированию фактора риска. Одни дети будут успешно осваивать материал, поскольку у них были хорошие задатки. А в другой группе приходится проводить коррекционную работу с учащимися, где приходится сосредоточиться на базовых знаниях для того, чтобы школьники освоили минимум. Для работника образования важно иметь опыт взаимодействия совершенно разными людьми, обогащая своей запас коммуникативной компетенции. Обычно педагог достаточно быстро находит подход к ребенку, но бывает, что учитель и обучающийся, или его родители не находят «точки соприкосновения», вследствие чего возникают конфликтные, спорные ситуации. Как индивидуальные особенности обучающихся влияют на педагога, так и особенности специалиста оставляют отпечаток. Анализ учебных возможностей обучаемых (Бабанский Ю.К.) показал типичный уровень

школьников (средний) в образовательной среде, отношение школьников к педагогу (нейтральное отношение), влияние микросреды на формирование личности.

Образовательная среда как фактор риска может выступать, когда ее компонент, характеризующий материальную базу школы находится на низком уровне. Так как для проведения специалистами некоторых занятий по предметам требуются лабораторное, демонстративное оборудование, современные технические средства и т.д. Наполненность и широта среды позволяет гибче, емко, точно, наглядно проводить уроки, которые будут большими помощниками педагогу, способствовать развитию интереса у обучающихся, формированию внутренней мотивации к обучению, развитию когнитивных процессов. К тому же в такой среде можно разнообразить образовательный процесс, один и тот же урок конструировать под потребности и возможности того или иного класса. Анализ учебно-материальной базы (Бабанский Ю.К.) образовательного учреждения показывает, что уровень оснащенности в образовательной среде находится на среднем уровне.

Таким образом, целью проведенного исследования было: изучить, в каких случаях среда является фактором риска. Образовательная среда выступает риском для ее субъектов тогда, когда сконструированные компоненты способны неоднозначно повлиять на обучающихся, педагога и конечный результат выполняемой деятельности. Ситуация неопределенности способна как положительно влиять, так и негативно. Положительная сторона риска реализуется в появлении новых психологических и поведенческих новообразований, которые способны выработать адаптационные механизмы личности, способствуют развитию личности. Постоянное воздействие неблагоприятных факторов, рисков способствуют формированию негативных проявлений, что в свою очередь откладывает определенный отпечаток на личность обучающегося и профессионализм педагога.

Список использованной литературы

1. Альгин А. Риск и его роль в общественной жизни. – М.: Мысль, 1989. С. 19-20.
2. Бек У. От индустриального общества к обществу риска // THESIS. 1994. №5.
3. Горохов В.Г. Двойственность современного общества – риск и информация (переход к обществу знаний) // Бехманн Г. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний. М., 2010.
4. Даль В.И. Словарь Даля. 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://slovar.cc/rus/dal/574256.html> (дата обращения: 08.07.2019)
5. Каменский Я.А. Великая дидактика / Ян Амос Коменский – М.: Книга по Требованию, 2012. – 321 с.

6. Климов Е.А. «Психология профессионального самоопределения» Ростов-на-Дону, Издательство «Феникс», 1996г., 270 с.
7. Крылова Е. Тема к обсуждению: нужна ли школе воспитывающая среда? // «Экспресс-опыт. Приложение «Директор школы». – 2001. - № 4. – С. 44.
8. Словарь терминов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.xn--80aacc4bir7b.xn--p1ai/> (дата обращения: 02.09.2019)
9. Хуторской А.В. Модель образовательной среды в дистанционном эвристическом обучении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://eidos.ru/journal/2005/0901.htm>
10. Ясвин В.А. Исследования образовательной среды в Отечественной психологии: от методологических дискуссий к эмпирическим результатам // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т.18, вып.1 – С. 80-90. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://docviewer.yandex.ru/view/> (дата обращения: 20.06.2019)

ФИНАНСОВЫЙ СТРЕСС КАК МНОГОУРОВНЕВОЕ ПОНЯТИЕ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

*Рягузов А.И.,
магистрант 1 курса факультета психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлен теоретический анализ финансового стресса как ответа на несбалансированность доходов и расходов субъектов экономической деятельности. Констатируется, что финансовый стресс может актуализироваться на разных уровнях – на уровне государства, организации, отдельной личности. Обоснован выбор студенчества как исследовательского объекта при изучении финансового стресса. Проанализированы эмпирические исследования, касающиеся стрессовых состояний студентов, и показано наличие незначительного количества работ, посвященных влиянию экономических стрессоров на актуализацию стресса. Утверждается, что финансовое благополучие личности зависит от ее финансовой культуры и финансовой компетентности, включающей умения управлять собственным бюджетом.

Ключевые слова: финансовый кризис, финансовый стресс, бюджет личности, финансовая компетентность, управление личным бюджетом, студенческая молодежь.

The article presents a theoretical analysis of financial stress as a response to the imbalance of income and expenses of economic entities. It is stated that financial stress can be actualized at different levels - at the level of the state, organization, individual. The choice of students as a research object in the study of financial stress is justified. Empirical studies concerning the stressful conditions of students are analyzed, and the presence of a small number of works on the influence of economic stressors on the actualization of stress is shown. It is argued that the financial well-being of an individual

depends on his financial culture and financial competence, including the ability to manage his own budget.

Keywords: financial crisis, financial stress, personality budget, financial competency personal budget management, students.

Современный мир характеризуется не только глобализацией, информатизацией, виртуализацией и цифровизацией всех сфер жизни, но и финансовой нестабильностью, приводящей к серьезным негативным последствиям, значимым как для всей мировой экономики в целом, так и отдельных государств, организаций и социальных акторов. По мнению ученых, в настоящее время велика вероятность того, что очень скоро мировая экономика вступит в период финансовых потрясений [1, 2]. Главной причиной финансовой нестабильности выступает несбалансированность доходов и расходов субъектов экономической деятельности, способная проявиться как на уровне государства, так и организации или отдельной личности.

На уровне государства несбалансированность доходов и расходов – финансовый кризис или в предельном варианте суверенный дефолт – обусловлена неспособностью государства-должника выполнить свои денежные обязательства, что неизбежно приводит к падению финансового рейтинга государства и снижению его авторитета, оттоку инвестиций и девальвации национальной валюты; сокращению рынков сбыта и бедности населения. Однако можно отметить и положительные моменты подобных катаклизмов, связанные со сменой официальной парадигмы роста и развития, модернизацией экономики, включением ее в мировую финансовую архитектуру.

На уровне организации финансовая нестабильность и низкая платежеспособность приводят к корпоративному дефолту, причинами которого могут быть усиление конкуренции, рискованная политика руководства, неудачная маркетинговая стратегия, рост дебиторской задолженности и т.п. Следствиями подобного финансового поведения станут кризисное финансовое состояние или даже банкротство кампании, завершение ее финансовой деятельности, крах деловой репутации [3] и потеря работы сотрудниками кампании. Несмотря на драматизм ситуации, существуют и позитивные последствия таких потрясений, обусловленные ликвидацией неэффективных предприятий, сменой стратегии управления, осмыслением опыта и использованием в дальнейшем технологий, способствующих учету различных рисков и знанию индикаторов финансовой стабильности. Например, в нашей стране используется методика расчета индекса финансового стресса, определяющая степень реализации системного риска и близости изучаемой системы к финансовому кризису [4]. Другим международным способом анализа рисков финансовых

организаций является стресс-тестирование как метод управления рисками, способный обеспечить безопасность банковской системы путем выявления потенциальных угроз [5, 6].

На личностном уровне несоответствие доходов и расходов, несбалансированный бюджет способны вызывать психологический стресс, обусловленный субъективной значимостью актуальной ситуации и особенностями ее конструирования, а также личностными свойствами человека [7]. Изменение финансового состояния в любую сторону может усиливать тревожность и эмоциональную напряженность, ухудшать самочувствие, настроение и работоспособность, влиять на психическое и соматическое здоровье человека, изменять характер деловых и межличностных отношений.

Для того, чтобы сузить проблемное поле исследования, мы хотели бы ввести несколько ограничений и уточнений.

Во-первых, мы будем рассматривать не психологический стресс как форму взаимодействия человека с окружающей предметной и социальной средой, а только его разновидность – финансовый стресс, вызванный диспропорциями доходов и расходов человека. Безусловно, финансовый стресс-фактор актуализирует финансовый стресс не напрямую, а опосредованно с учетом разного капитала, жизненного опыта и перспектив, имеющихся ресурсов – экономических (наличие дополнительных денежных источников), психологических (комплекс личностных особенностей, способы и стратегии интерпретации стрессового события, принятие собственных чувств, копинг-стратегии), межличностных (ценности, изменение ролевого поведения, психологическая поддержка).

Во-вторых, в качестве исследуемой группы мы будем анализировать финансовый стресс у студентов. Выбор студенчества как мишени исследования обусловлен следующими важными для нас характеристиками:

1) относительной гомогенностью группы с точки зрения принадлежности к одному поколению, разделяющему близкие интересы, увлечения, ценности, вкусовые предпочтения;

2) высокой степенью развития когнитивных способностей и познавательной мотивации, а также примерно одинаковым образовательным уровнем;

3) прохождением одного и того же этапа социализации, в том числе экономической социализации;

4) включенностью в один и тот же вид деятельности – учебно-профессиональная деятельность;

5) динамичностью, отражающей тот факт, что продолжительность студенчества ограничена во времени, хотя с учетом новой образовательной доктрины, провозглашающей принцип

«образование через всю жизнь», социальный статус студента в ближайшее время, по-видимому, расширит свои демографические границы;

6) социальной активностью (включая сетевую активность), подразумевающей не только активную жизненную позицию, открытость к изменениям и инновациям, но и готовность как субъектов социальных изменений к преобразованиям;

7) экономической активностью, обусловленной наличием собственного бюджета в виде стипендии, дополнительного заработка или финансовой помощи родителей;

8) относительной экономической самостоятельностью и автономностью от родительской семьи;

9) «капитализацией символического капитала» в процессе его экономического, культурного и социального накопления;

10) профессиональной активностью в будущем, подразумевающей эффективные экономические отношения и управление финансами.

Студенчество достаточно часто изучается в контексте стрессовых и эмоциогенных воздействий. Приведем результаты некоторых психологических исследований. Изучена распространенность суицидального поведения среди студенческой молодежи и выявлены психологические особенности студентов с суицидальным поведением, обусловленным эмоциональной дезадаптацией [8]; установлены связи между социальной тревожностью и эмоциональной дезадаптацией, уровнем стресса и стратегиями совладания со стрессом у студентов [9]; обнаружены различия в степени выраженности учебного стресса и синдрома эмоционального выгорания у студентов разных форм обучения [10]; доказано, что существуют временные диапазоны повышенного риска актуализации депрессивных переживаний среди студентов университетов [11]; установлена связь между депрессией, тревожностью, стрессом и социально-демографическими характеристиками студентов университета (пол, тип родительской семьи, образование родителей) [12]; обозначены устойчивые стресс-факторы [13] и определены источники стрессов у студентов [14]. Несмотря на большое количество психологических исследований студентов, в доступной литературе нам удалось найти только несколько статей, в которых доказывается, что финансовые и другие трудности могут не только повышать уровень тревожности студентов, но и влиять на их успеваемость [15]. Немногочисленность подобных работ свидетельствует о недостаточной разработанности проблематики финансового стресса у студентов.

В-третьих, в качестве предмета исследования мы будем рассматривать субъективные представления студентов о личном

бюджете, а также возможности его контроля и управления. Заметим, что на современном этапе развития общества личные финансы позиционируются как часть современной экономической системы и ее важный инструмент, с помощью которого человек может повышать как свой потенциал в финансовой сфере, так и потенциалы бюджетов домохозяйств или разных производителей товаров и услуг [16].

Личные финансы, выступая экономической категорией, формируются каждым человеком персонально для себя с учетом собственных потребностей и имеющегося дохода, определяемого как денежные средства или материальные ценности, которые человек получает, выполняя определенную деятельность, за конкретное фиксированное время. Люди по-разному относятся к планированию собственного бюджета, руководствуясь субъективными представлениями о балансе затрат и выгод, но бесспорно то, что финансовая культура, финансовая грамотность, финансовая компетентность, а также финансовое благополучие каждого человека зависит от него самого.

Для развития и процветания государства необходимы финансово грамотные и экономически активные акторы, способные принимать ответственные и обоснованные экономические решения, разбираться в финансовых вопросах, правильно выбирать финансовые продукты, адекватно оценивать финансовые предложения, взвешивать всевозможные риски и, в целом, соблюдать финансовую безопасность. В этом контексте изучение финансового стресса и возможностей управления собственным бюджетом не только помогут предотвратить актуализацию финансового стресса, но и будут способствовать формированию финансовой компетентности и общей финансовой культуры личности.

Список использованной литературы

1. Reinhart, Carmen M., and Kenneth S. Rogoff. The Aftermath of Financial Crises // *American Economic Review*, 2009.99 (2): Pp.466-472.
2. Гилман М. Различия экономических результатов и изменение альянсов в деглобализирующемся мире // *Вестник международных организаций*. 2018. Т. 13. № 2. С. 7—16.
3. Куликов Д.М., Баранова В.М. Индекс финансового стресса для финансовой системы России // *Деньги и кредит*. 2017. №6. С.39-48.
4. Рягузова Е.В. Репутация личности: риски и опасности // *Социальная психология и общество*. 2014. Т.5. №3. С.5-14.
5. Козырь Н.С., Епраносян А.А. Стресс-тестирование как метод анализа банковских рисков // *Финансовая аналитика: проблемы и решения*. 2015. №22 (256). С.31-44.
6. Селютин В.В., Власенко Е.А., Месропян К.Э. Модельные подходы к стресс-тестированию банков и банковской системы: современные тенденции и

возможности совершенствования // Финансы и кредит. 2017. Т.23. №8 (728). С.430-449.

7. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. N.Y.: Springer, 1984

8. Холмогорова А.Б., Гаранян Н.Г., Горшкова Д.А., Мельник А.М. Суицидальное поведение в студенческой популяции // Культурно-историческая психология. 2009. Том 5. № 3. С. 101–110.

9. Краснова-Гольева В.В., Холмогорова А.Б. Социальная тревожность и студенческая дезадаптация [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2011. Том 3. № 1. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n1/39944.shtml (дата обращения: 28.10.2019)

10. Матюшкина Е.Я. Учебный стресс у студентов при разных формах обучения // Консультативная психология и психотерапия. 2016. Том 24. № 2. С. 47–63.

11. Barker E.T., Howard A.L., Villemaire-Krajden R., Galambos N. The Rise and Fall of Depressive Symptoms and Academic Stress in Two Samples of University Students // Journal of Youth and Adolescence. June 2018. Vol. 47, issue 6, pp. 1252-1266.

12. Ahsan ul Haq M., Sajjad Dar I., Aslam M., Khalid Mahmood Q. Psychometric study of depression, anxiety and stress among university students // Journal of Public Health, April 2018, Vol. 26, Issue 2, pp 211–217.

13. Аракелов Г.Г., Аршинова В.В., Жданова Г.Е. Стресс-факторы, влияющие на формирование психосоциальной устойчивости личности в период студенчества // Психологическая наука и образование. 2008. Том 13. № 2. С. 52–60.

14. Ross S.E., Niebling B.C., Heckert T.M. Sources of Stress among College Students // College Student Journal, 1999. Vol. 33, No. 2.

15. Andrews B, Wilding JM. The relation of depression and anxiety to life-stress and achievement in students. // Br J Psychol. 2004 Nov.; 95. (Pt 4):509-21.

16. Уткин Д.Ю. Особенности процесса организации и управления личными финансами в России на современном этапе // Молодой ученый. 2017. №14. С.459-461.

СРАВНЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КАРЬЕРЕ ПОДРОСТКОВ ИЗ СЕМЕЙ РАБОТАЮЩИХ И НЕРАБОТАЮЩИХ РОДИТЕЛЕЙ

Смирнова А.Ю.,

кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского

(Саратов, Россия,)

Лукина Е.А.,

студент 4 курса направления подготовки бакалавров факультета психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского

(Саратов, Россия)

Аннотация. В статье рассказывается о исследовании подростков из семей работающих и неработающих родителей. Цель исследования заключалась в выявлении различий в представлениях о профессиональной деятельности и карьере подростков из данных семей. В качестве эмпирической базы выступило две семьи. Возраст подростков – 13-14 лет. Методы исследования: полуструктурированное интервью, логико-теоретический анализ и интерпретация. Результаты. Выявлены различия в представлениях о профессиональной деятельности и карьере подростков из семей работающих и неработающих родителей. Также выяснено, что подростки перенимают представления о профессиональной деятельности и карьере от родителей.

Ключевые слова: карьера, профессиональная деятельность.

Введение

Актуальность исследования обусловлена тем, что в учебных учреждениях, в нашем случае школах, направление профессионального ориентирования находится не на той ступени развития, на которой должно быть. Данную задачу приходится брать на себя родителям и даже интернет-коммуникациям, как удалось выяснить.

Мы имеем дело с респондентами, пережившими кризис занятости в 90-х годах. Считаем нужным также посмотреть, как подростки профессионально ориентируют себя в дальнейшем под влиянием представлений таких родителей.

Наша цель заключается в том, чтобы выявить различия в представлениях о профессиональной деятельности и карьере подростков из семей работающих и неработающих родителей.

Мы предполагаем, что представления о профессиональной деятельности и карьере различаются у подростков из семей работающих и неработающих родителей.

Предметом исследования является влияние представлений о профессиональной деятельности и карьере родителей на представления о профессиональной деятельности и карьере подростков.

Объектом исследования является представления о профессиональной деятельности и карьере подростков.

Методы и организация

Эмпирическая база насчитывает две семьи, условно обозначенные как «А» и «Б». Семья «А» состоит из работающих родителей и подростка. Семья «Б» состоит из неработающего родителя (матери) и подростка. Возраст подростков – 13-14 лет. Семьи подобраны примерно сопоставимые друг другу. Их экономический уровень средний по региону.

Теоретико-методологический базис: Емельянова Т. П., Зеер Э. Ф., Квале С., Московичи С., Смирнова А. Ю. Мы использовали методы –

полуструктурированное интервью, логико-теоретический анализ и интерпретация.

Анализ литературы

Профессиональная деятельность занимает одно из самых важных мест в жизни человека. Он начинает задумываться о своем профессиональном будущем уже в детстве. За его интересами, стремлениями и склонностями внимательно следят родители, стараясь предопределить судьбу ребенка, чтобы оказать на профессиональном пути всевозможную помощь [3,3].

Для многих школьников после окончания девяти классов выбор профессиональной деятельности становится актуальным. Речь идет о подростках 13-14 лет, которых мы и исследуем в данной работе.

Довольно часто бывает так, что перед выпускниками возникает проблема выбора профессионального пути. Порой подростки не имеют четкого представления о своей профессиональной занятости, потому что не получают должной помощи в своем профессиональном ориентировании со стороны учебного учреждения или семьи. Выделяются именно данные стороны жизни, так как именно они оказывают наибольшее влияние на жизнь человека в юном возрасте.

Так что же такое «профессия», в целом? Существует множество ее определений. Э. Ф. Зеер предлагает следующее: «Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития». Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В. Г. Макушин: «Профессия – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему» [3, 56].

Наше исследование касается и вопросов карьеры. Респонденты рассказывали, что для них является карьерой. Но какие определения «карьеры» можно найти еще?

Например, А. К. Маркова с одной стороны говорит о карьере как о профессиональном росте, развитии, переходе с одной ступени на другую. С другой же стороны говорит о карьере как о должностном продвижении с первостепенным достижением определенного социального статуса в профессиональной деятельности и получением определенной должности [5, 101].

Данное определение наиболее отчетливо определяет сущность карьеры, поэтому мы берем его за основу. Таким образом, мы четко разграничиваем понятия профессиональной деятельности и карьеры.

Многочисленными исследованиями доказано, что профессиональный выбор подростка осуществляется под влиянием

родительских наставлений. Негативное влияние затрудняет профессиональный выбор подростка [1, 20].

Результаты

Посмотрим некоторые цитаты наших респондентов и проанализируем их.

А-п – подросток из семьи «А». Б-п – подросток из семьи «Б».

Задумывались ли Вы о своей будущей работе?	
А-п: «Да».	Б-п: «Да».
Какой Вы видите ее в идеале?	
А-п: «Думаю, это жесткий график с одним или двумя выходными. Хочу работать инженером-строителем или инженером-механиком».	Б-п: «Это работа с общественностью. Она интересна для меня. Я хочу помогать другим людям, давать им какие-то советы, проводить какие-то мероприятия. Мне интересны люди».

Подростки из обеих семей задумываются о своей профессиональной деятельности и карьере.

Представления подростка из семьи «А» о профессиональной деятельности и карьере структурированы четче. Он четко формулирует свои цели и способы их достижения в отличие от ребенка из семьи «Б», представления которого больше размыты.

Кто или что в большей степени влияет на формирование Ваших ожиданий от работы?	
А-п: «Думаю, отец повлиял больше всего. Я бывал с ним на его работе, и он был механизатором. Я решил немного скорректировать эту работу, желая быть именно инженером-механиком. Я наблюдал, как работает отец. Мне это понравилось».	Б-п: «В основном, на меня повлиял именно интернет. Еще нам немного в школе на уроке истории рассказывали об этом». <ul style="list-style-type: none"> - <i>А родитель мог повлиять на Вас в этом плане?</i> Б-п: «Мама уж точно не могла». - <i>А Ваше окружение могло?</i> Б-п: «Тоже нет. В основном только интернет и я сама. Я читаю об этом в интернете».

Подросток из семьи «А» отмечает большое влияние отца на свои профессиональные и карьерные представления.

Подросток из семьи «Б» отмечает влияние интернет-коммуникаций на свои профессиональные и карьерные представления. Утверждает, что родитель точно не оказал на него никакого влияния в этом плане.

Таким образом, мы видим, что подросток из семьи «Б» не признает родителя, как того, с кем может обсуждать свое профессиональное и карьерное будущее.

Какие важные характеристики в выборе работы Вы выделяете?	
<p>А-п: «Больше всего меня волнует интерес и тяга к моей работе. З\п в любом случае у меня будет достойной на такой работе. График не особо важен. С детства я привык просыпаться рано. Привык к разным условиям. В целом, хотелось бы работу поближе к дому. Но как сложится... Для меня очень важны отношения с коллегами на работе».</p>	<p>Б-п: «Я просто хочу помогать людям». - <i>А з\п Вас интересует?</i> Б-п: «Совсем не интересует». - <i>А график?</i> Б-п: «Нет. Готова работать в любое время». - <i>А что думаете об удаленности работы от дома?</i> Б-п: «Это меня интересует уже больше. Хочу работу поближе к дому».</p>

Путем сравнительного анализа выясняем, что подросток из семьи «А» выделяет намного больше значимых профессиональных характеристик, нежели подросток из семьи «Б», не интересующийся заработком и готовый работать ради идеи. Дополнительных характеристик не выделял и не знал, что ответить на вопрос, пока не были заданы наводящие вопросы.

Что для Вас значит «карьера»? Как Вы ее себе представляете?	
<p>А-п: «Это карьерный рост. Например, я буду инженером, а в дальнейшем – бригадиром. Потом, может, начальником какого-то предприятия. Карьерный рост очень важен для меня».</p>	<p>Б-п: «Не знаю, что это значит. Но я точно знаю, что не хочу никакой бумажной работы. Не хочу никаких точных расчетов. Хочется работы с людьми».</p>
Беспокоит ли Вас то, как сложится Ваша карьера в дальнейшем?	
<p>А-п: «Конечно, да. Это будет зависеть от моих усилий. Начальник будет тоже меня оценивать».</p>	<p>Б-п: «Да. Хочется, чтобы она была успешной».</p>

У подростка из семьи «А» выявлены четкие представления о карьере, а у подростка из семьи «Б» эти представления отсутствуют.

В данном случае имеется четкая связь с профессиональными представлениями родителей. Мать из семьи «А» отмечала, что карьера – карьерный рост. Отец приводил различные примеры исходя из своей работы, демонстрируя, опять же, карьерный рост. Мы видим, что подросток из семьи «А» также выделяет карьерный рост как определение карьеры. Видим явное сходство.

Родитель из семьи «Б» отмечал, что не знает, что такое карьера. После объяснений утверждал, что карьера уже не имеет для него значения.

Подросток из семьи «А» также четко обрисовывает свои профессиональные возможности, зависящие от его собственных усилий и предпочтений начальства. Прослеживается сходство с представлениями отца – они идентичны.

Подросток из семьи «Б» подобных характеристик не отмечает.

Какую профессию Вы бы хотели, чтобы выбрал Ваш ребенок?	
<p>А-о: «Какая-нибудь руководящая должность. Каждый родитель желает для своего ребенка лучшего. Мне нравится моя работа, но для ребенка чего-то другого хочется. Чтобы меньше пыль глотал, так сказать».</p> <p>А-м: «Какую-нибудь достойную. Я мечтаю, чтобы он был инженером. Чтобы поступил в ВУЗ на инженера».</p>	<p>Б-р: «Не задумывалась об этом, если честно. Но она хотела поступить в ВУЗ. Хочет то ветеринаром быть, то в МЧС пойти, то в полицию».</p>

А-о – отец из семьи «А». А-м – мать из семьи «А». Б-р – родитель из семьи «Б» (мать).

У нас появилась возможность узнать, что родители думают о профессиональном и карьерном будущем подростков.

Родители из семьи «А» точно предполагают профессиональное и карьерное будущее подростка. Знают, к какой профессии он стремится.

Родитель из семьи «Б» точно не называет профессиональных и карьерных направлений про своего подростка. Можно отметить, что родитель из семьи «Б» не оказывает профессиональное влияние на подростка, и, таким образом, подросток не имеет четких профессиональных и карьерных представлений о своем будущем.

Как Вы оцениваете возможности для получения желаемой профессии своего ребенка в данной ситуации?	
<p>А-о: «Положительно оцениваю. Он сможет. Общими стараниями мы сможем. У нас сложная работа. Он должен видеть, что учиться нужно, чтобы было проще работать в дальнейшем».</p> <p>А-м: «Он учится хорошо. У него высокие шансы».</p>	<p>Б-р: «Есть, наверное. Я считаю, что нужно получить высшее образование для начала. А дальше пусть сама смотрит. Даже если захочет в другой город поехать, то я её поддержу. Она должна быть самостоятельной».</p>

Родители из семьи «А» отмечают успешное будущее подростка. Родитель из семьи «Б» поначалу сомневается в ответе. Между вопросом и ответом прошло около трех секунд. Позже отмечает, что

поддержит любые желания подростка. Родитель из семьи «Б» в данной ситуации хочет предоставить подростка самому себе, не разделяя его профессиональное и карьерное будущее. Не знает, кем хочет стать его ребенок.

Родитель из семьи «Б», в целом, неуверенно, с большой задержкой, отвечает на все вопросы о карьерном будущем ребенка.

Какие важные характеристики в выборе карьеры Вы выделяете?	
<p>А-о: «Хочется хороший рост з\п. Не хочется очень загруженной работы. З\п должна расти соразмерно обязанностям, которые мне нужно выполнять».</p> <p>А-м: «Повышение по службе. Развитие. Повышение з\п».</p>	<p>Б-р: «Хорошая з\п. Удобный график сменами».</p>
Хотели бы вы сделать карьеру?	
<p>А-о: «Меня все устраивает. Вряд ли я буду выше, чем есть».</p> <p>А-м: «Конечно».</p>	<p>Б-р: «Нет».</p>

Работающие родители из семьи «А» отмечают также большее количество профессиональных характеристик, как и подросток, нежели в семье «Б». Главными характеристиками выделяются зарплата, а также опыт и навыки, которые могут быть получены.

Заключение

В заключение установим, что выявлены различия в представлениях о профессиональной деятельности и карьере подростков из семей работающих и неработающих родителей. Это позволяет сделать предварительное заключение и составить гипотезу для дальнейших исследований о наличии зависимости представлений о профессиональной деятельности и карьере подростков от карьерных особенностей родителей.

По представленным данным выяснено, что подростки перенимают представления о профессиональной деятельности и карьере от родителей.

Список использованной литературы

1. Волобуева, Е. В. Влияние родителей на профессиональный выбор старшеклассника. Ставрополь, 2007. – 198 с.
2. Емельянова, Т. П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. – 400 с.

3. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
4. Квале, С. Исследовательское интервью. – М.: Смысл, 2003. – 301 с.
5. Маркова, А. К. Психология профессионализма. – М.: Международ. гуманитар. фонд "Знание", 1996. – 308 с.
6. Московичи, С. От коллективных представлений - к социальным // Вопросы социологии, 1992. № 2.
7. Смирнова, А. Ю. Психология управления изменениями: прикладные аспекты: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: ИЦ «Наука», 2017. – 74 с.

КРЕАТИВНОСТЬ КАК ПОМОЩНИК В БОРЬБЕ СО СТРЕССОМ. ТРЕНИНГ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОСТИ

*Смирнова А.Ю.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и
социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

*Грамматикопуло А.А.,
студент 4 курса направления подготовки бакалавров факультета
психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье отмечается влияние творчества и креативности на качество жизни, а так же предлагается ряд систематизированных практических действий для её развития, предлагается тренинг для развития креативности. Непонимание взаимосвязи творчества и качества жизни проблема волнующая современных психологов. Работа раскрывает взаимосвязь творчества, как части креативности, и качества жизни, влияние креативности и творчества на стресс.

Ключевые слова: творчество, креативность, тренинг.

The article notes the influence of creativity and creativity on the quality of life, as well as proposes a number of systematic practical actions for its development. Namely, training for the development of creativity is offered. The lack of understanding of the relationship between creativity and quality of life is a concern for modern psychologists. The work reveals the relationship of creativity as part of the inherent creativity and quality of life. Namely the impact of creativity and creativity on stress.

Key words: creativity, training

Сейчас большое внимание уделяется креативности. А еще одна не менее популярная тема – это стресс. Все люди попадают в стрессовые ситуации. Но избавляются от стресса креативные и не креативные люди по-разному. В данной статье выполнена теоретическая рефлексия

взаимовлияния креативности, творчества и стресса, а так же представлена структура тренинга управления стрессом через развитие творческих способностей.

Для многих писателей или художников стресс был толчком к шедеврам. Для некоторых креативных людей стресс является активирующим фактором. Креативному человеку интересно искать новые дороги, взглянуть на ситуацию с разных сторон.

Одним из важных элементов борьбы со стрессом является понятие ресурса. Наличие ресурсов расширяет возможности человека, повышает его ценность в глазах окружающих, делает его более сильным, успешным, продуктивным, стойким. Но где нам брать этот чудесный ресурс? Важным ресурсом индивида является креативность.

Люди, обладающие высоким уровнем творческих способностей и интеллекта, оказываются хорошо адаптированными как в регламентированной, так и в свободной среде. Они уверены в своих силах, обладают внутренней свободой и высоким самоконтролем, легко изменяют свое поведение, если того требует ситуация, сохраняют личную независимость.

«Высокий уровень креативности в сочетании с низким уровнем интеллекта не обеспечивает адаптированность испытуемых в школьной формализованной среде, однако, позволяет учащимся находить поле самореализации за рамками этой среды (кружки, хобби), что делает занятия творчеством способом контроля. Сочетание же низкого уровня креативности с высоким интеллектом снижает адаптивный потенциал детей, что связано с их плохой гибкостью в трудной ситуации» [1].

Каждому человеку необходимо заниматься какой-либо творческой деятельностью. Способность к творчеству заложена в каждом человеке, творчество (Дж. Мид, А. Маслоу), образ жизни человека (Э. Фромм, Г. Олпорт), поэтому творить для человека так же естественно, как для птицы летать.

В психоанализе творчество понимается как десексуализация, воплощение вытесненных стремлений и переживаний, перенаправление энергии в созидательную деятельность. Оно, бессознательное – это источник творческого вдохновения, открытий, новых идей, самая творческая часть психики. Анализируя биографии знаменитых художников и писателей психоаналитики обнаружили, что в своих произведениях они «перерабатывали», переживали тяжелейшие потери и травмы своей жизни. Принимая этот факт во внимание, я предполагаю, что творчество – помогает защититься от стресса. Именно трансформация и интеграция идей, образов, чувств позволяет человеку уйти от разрушающей силы стресса.

«Закономерность этапа диссоциации и разрушения стереотипных моделей в процессе творчества, однако, считают, что дезадаптация наступает тогда, когда процесс «застревает» на стадии разрушения» [2].

Ю.А. Миславский считает, что творческая деятельность вообще обладает функцией своеобразного иммунитета к трудным жизненным ситуациям [3]. Творчество в самых разнообразных его проявлениях является фактором защиты, или ресурсом в развитии личности.

Креативность - это ресурс, помогающий не только справляться с жизненными трудностями, но и продуктивно их воспринимать и оставаться творцом своей жизни.

Исследователи из Дрексельского университета сообщают в своей статье в Art Therapy, что занятия искусством помогают ослабить стресс. В эксперименте участвовали несколько десятков взрослых людей возрасте от 18 до 59 лет, которые в течение 45 минут рисовали, лепили или делали коллажи. После сеанса рисования, лепки и коллажирования уровень стрессового гормона кортизола у большинства снизился, и, по свидетельству самих участников эксперимента, они почувствовали себя лучше – в психологическом смысле [4].

Виды творчества, которые помогут справиться со стрессом и положительно влияют на фантазию. А так же творчество развивает креативность.

1) Рисование – хороший способ эмоциональной разгрузки. Рисование помогает отвлечься от проблем насущных, помогает справиться с тяжелыми, неприятными ситуациями. Человек может выплеснуть переживания на бумагу, перенести все, что его беспокоит. В управлении стрессом психологи нередко обращают клиентов к рисованию стресса. Если он будет выглядеть нелепо и коряво – можно посмеяться над ним, и станет легче. Так же можно нарисовать свои страхи и порвать их. Подобные упражнения оказывают положительный эффект как на психологическое состояние так и на креативность. Человек увидит то что его беспокоит по другому, поразмыслит и возможно поменяет свое отношение к этому стрессогенному фактору.

2) Шитье и вязание - оказывает расслабляющий эффект и положительно влияет на пространственное мышление, что положительно влияет на креативность.

3) Сочинение стихов, песен и прозы так же помогает в борьбе со стрессом. Такие творческие занятия улучшают работу мозга, а так же, как и с рисунками, можно «выплеснуть» проблему на бумагу.

4) Лепка трансформирует напряжение, снимает зажимы, дает ощущение контроля над ситуацией. Работа с природной глиной дает неповторимые тактильные ощущения - это живой материал из недр земли. Глина гармонизирует внутреннее состояние человека.

Мы предлагаем привнести в практику психологического тренинга по управлению стрессом для менеджеров тренинг креативности.

Именно творческие задания позволяют развить нестандартное, креативное мышление и по-новому оценить социальную ситуацию, найти ресурсы для преодоления стресса, кроме того творческие задания помогают нормализовать эмоциональное состояние участников и межличностные отношения в рабочем коллективе. Наряду с обсужденными выше формами творческой деятельности, можно использовать такие тренинговые упражнения как «Неожиданные ассоциации», направленные на активацию вербальной креативности (участники рассаживаются в круг. Сидящий слева от ведущего начинает. Он должен произнести любое слово. Это может быть существительное, глагол, прилагательное или наречие. Другие участники должны придумать какую-нибудь неожиданную ассоциацию с этим словом. Необходимо задействовать иную часть речи. Например, если первое слово было существительное, то второе может быть глаголом, прилагательным или наречием. По мере готовности следующий участник сообщает свои слова ассоциации. Когда все назовут свои слова, нужно определить коллегиально у кого была самая необычная ассоциация, время проведения 10-15 минут), а также «Знак креативности» (участникам нужно нарисовать личный знак, который представляет их точку зрения на креативность и их сильные стороны как творца; каждый участник указывает собственный знак и разъясняет, как знак отражает его понимание креативности и сильные стороны. Также способствует отказу от ментальных клише задания, направленные на создание традиционных форм из нетрадиционных материалов, к примеру, одежда из бумаги и т.д.

Не смотря на то, что погруженные в систему тайм-менеджмента управленцы в начале проведения подобных тренингов испытывают скорее недоумение, по завершении предоставляют положительную обратную связь и отмечают полезность тренинга креативности, поскольку он позволяет «получить положительную энергию и взглянуть на проблему по-новому».

Заключение

Творческие личности – это, безусловно, движущая сила человечества. Креативная личность характеризуется активностью, настойчивостью, толерантностью к неопределенности и недостатку информации, готовностью противостоять мнению окружающих и независимостью суждений [5]. Эти свойства креативной личности востребованы в управленческой деятельности. Поскольку менеджер должен равно планировать свою деятельность и ставить реалистичные цели, не забывая предусмотреть возможности для поиска неочевидных

для других ресурсов и возможностей, то есть по-сути креативности и творчества.

Список использованной литературы

1. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 1999.
2. Барышева Т.А., Жигалов Ю.А. Психолого-педагогические основы развития креативности. СПб., 2006.
3. Миславский Ю.А. Саморегуляция и творческая активность личности // Вопросы психологии. 1998. №3. С.71-78.
- 4
5. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб.: Питер, 2009.

СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В СТРУКТУРНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Пермякова Ю.Г.,
2 курс магистратуры факультета психологии
СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

*Сияшина Е.А.,
магистр гражданского, семейного и международного частного
права Саратовская государственная юридическая академия
(Саратов, Россия)*

В статье представлены понятие социально-психологического климата в структурном подразделении, предложено в качестве одного из методов внутреннего контроля социально-психологического климата рассматривать социальный аудит. В статье определены его цели, содержание и основные направления.

Ключевые слова: социально - психологический климат, структурное подразделение, социальный аудит.

В условиях развития инновационных технологий взаимодействие членов трудового коллектива переходит на качественно иной уровень взаимодействия - все больше внедряется общение посредством корпоративных коммуникационных сетей, минимизируя непосредственное, введение инновационных технологий позволяет быстрее находить решение, объем доступной информации к обработке увеличивается, нагрузка возрастает, как следствие увеличивается тревожность работника что-то не успеть, не доделать. Учитывая все нарастающие темпы и объемы информационных потоков, актуальным

всегда будет оставаться изучение, создание, поддержание социально-психологического климата в коллективе, причем в любой момент времени.

Структурному подразделению, в данном случае, как «первичной ячейке» организации, принадлежит особая роль, т. к., в первую очередь, все межличностные отношения строятся именно в нем. Именно в структурном подразделении формируется позиция сотрудника по отношению к организации в целом, именно здесь у него есть возможность реализоваться как профессионала, именно межличностные отношения с членами структурного подразделения побуждают каждого сотрудника выбирать модель поведения - либо действовать позитивно, на благо как отдельного подразделения, так и организации в целом, либо деструктивно, если отношения не соответствуют ожиданиям человека.

Поэтому в современных организациях существенное внимание уделяется созданию благоприятного социально-психологического климата, а также методам диагностики его состояния, т.к. от своевременного предупреждения негативных явлений в структурном подразделении будет зависеть эффективность деятельности каждого сотрудника.

В самом общем виде, в научной литературе под «социально-психологическим климатом» подразумевают атмосферу коллектива, взаимодействие внутри коллектива. Следует отметить, что существует ряд синонимов понятию «социально-психологический климат», такие как «социальная атмосфера», «морально-психологическая обстановка», «психологический настрой», «климат организации», «микроклимат», «психологическая атмосфера» и др. С конца 80-х гг. наиболее устоявшимся в научной литературе принято считать термин «социально-психологический климат» [1]. Психологический климат - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающую на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей и предложил к рассмотрению три аспекта климата: социальный, моральный и психологический [2]. При этом социальный климат определяется осознанием общих целей и задач организации, моральный - принятыми моральными ценностями организации, а психологический - это межличностные отношения, которые складываются между сотрудниками, то есть личные симпатии и антипатии, совпадение личных интересов и т. п.

На формирование социально-психологического климата в коллективе оказывают влияние разные факторы, к числу которых, например, можно отнести принадлежность к конкретной организации (ее структурному подразделению) и ее месту на рынке предлагаемых услуг или продукции, статус подразделения, удовлетворенность

сотрудника своей работой, в том числе с точки зрения реализации творческого потенциала, профессиональных возможностей, карьерных перспектив, наличие или отсутствие ответственности, стрессовых факторов, включая работу, связанную с повышенными рисками для здоровья и жизни сотрудника. Влияет на климат в коллективе распределение обязанностей и полномочий, психологическая совместимость членов коллектива, информированность работников по вопросам, относящимся к ним или их деятельности, т. к. отсутствие информации или сомнения в ее достоверности порождают домыслы, слухи, искажение действительности и, как следствие, снижают работоспособность отдельных работников или всего подразделения в целом, приводит к конфликтным ситуациям между различными структурами организации.

Проявление названных факторов имеет свои особенности в каждом отдельно взятом структурном подразделении, поэтому своевременное их выявление в настоящее время является одной из приоритетных задач руководителя структурного подразделения, а для этого необходимо создание системы внутреннего контроля социально-психологического климата организации и подразделений, входящих в ее структуру.

В качестве одного из методов системы внутреннего контроля, позволяющего оценить социально-психологический климат, может быть использован социальный аудит [3]. Он позволяет, во-первых, оценить деятельность организации в области человеческих ресурсов; экологии, охраны здоровья и безопасности, отношений с местным сообществом. Во-вторых, сопоставить систему ценностей организации, ее поведение в вопросах деловой этики, внутреннюю операционную практику, организацию менеджмента с ожиданиями ключевых заинтересованных сторон: сотрудников, собственников, поставщиков, потребителей и местных сообществ. В-третьих, определить потери от социально безответственного поведения организации в отношении сотрудников, прежде всего входящие в текущие расходы, потери прибыли при страховых выплатах и штрафах [4].

В литературе существуют различные понятия социального аудита. Так, в частности, А.А. Шулус, Ю.Н. Попов под социальным аудитом в широком смысле понимают анализ эффективности социальных программ организации и проверку их соответствия выбранным стандартам, а в узком - верификацию социальной отчетности или «специфическую форма анализа, ревизии условий социальной среды организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по их снижению» [5]. А. К. Свиридов к социальному аудиту относит специфическую форму анализа, проверки и ревизии условий социальной среды работодателя,

которые осуществляются для выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по их снижению [6].

По мнению Т. А. Беркович, социальный аудит включает в себя оценку социально - психологического климата в коллективе. Он определяет инновационный потенциал и отношение коллектива к изменениям, а также позволяет выявить источники сопротивления изменениям и социальной напряженности [7].

Н. И. Никулина указывает, что обычно социальный аудит понимается как процедура диагностирования социальных отношений на предприятии, которая может носить общий или частичный характер. Как правило, социальное обследование становится желаемым или необходимым, если на предприятии ухудшается социальный климат [8].

По нашему мнению, социальный аудит социально-психологического климата можно определить как мониторинг объективных и субъективных причин социальной напряженности в организации и ее структурных подразделениях, которые могут повлечь за собой формирование неблагоприятного социально-психологического климата.

Целью социального аудита в данном случае будет являться исследование и диагностирование причин социальной напряженности в организации и ее структурных подразделениях, носящих объективный и субъективный характер, а также предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций между сотрудниками и (или) руководством, которые могут повлечь за собой формирование негативных взаимоотношений, которые в-дальнейшем могут стать основой для возникновения межличностных конфликтов. Использование аудита имеет существенное значение для определения причин и проявлений скрытых социальных конфликтов в конкретной организации.

Предметом социального аудита является достоверная и объективная информация, поступающая со всех уровней обследования социально-экономических отношений через анализ существующей нормативно-правовой документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, инструкции, и другие), а также через полевые исследования, опросы, интервью, мониторинг, статистические данные и тому подобное [9].

Как указывает Маринчак Н.Ю., оценке при социальном аудите подлежат следующие характеристики социальной среды:

- 1) потенциальные риски и реальные угрозы, влияющие на обострение социальных отношений;
- 2) нарушения национального и международного законодательства в сфере регулирования социальных отношений, а

также мера соответствия (несоответствия) социальной ситуации международным стандартам и нормам, включая этические;

3) основные причины возникновения социальных рисков и варианты их минимизации и устранения;

4) выявление факторов, реально или потенциально дестабилизирующих социальную среду и социальные интересы;

5) определение путей достижения социального консенсуса посредством развития человеческих ресурсов и управления ими;

6) организация и осуществление диалога между социальными партнерами [10].

В качестве основных направлений социального аудита социально-психологического климата предлагаем выделить следующие его направления:

1) анализ трудового потенциала, в том числе анализ профессионализма сотрудников, их образования;

2) анализ мотивации сотрудников, в том числе содержание их трудовой деятельности, материальное и моральное стимулирование такой деятельности, отношение сотрудников к собственности организации;

3) анализ коллективной атмосферы, в том числе корпоративная культура, социальная защищенность работника;

4) анализ психологического фона - от того, является он положительным или отрицательным, зависят энтузиазм, работоспособность, желание трудиться или, наоборот, враждебность, безразличие, замалчивание проблем [11], что приводит к формированию конфликта.

Таким образом, диагностика ситуации в организации и ее структурных подразделениях, проведенная в ходе социального аудита, позволяет выбрать оптимальную стратегию управления коллективом, предупреждать возникновение межличностных конфликтов, выбирать пути формирования благоприятного социально-психологического климата.

Список использованной литературы

1. Шкляева Н.А., Салихова Э.Р. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: библиографический климат в трудовом коллективе // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2016. № 1. С. 67-70.
2. Шепель В.М. Управленческая психология. М., 1986. 248 с.
3. Попов Ю. Н. Социально-трудовая сфера и новые технологии предупреждения противоречий // Труд и социальные отношения. 2014. № 2. С. 81 - 84.

4. Гимаев И. З., Галиев Г. Т. Социальный аудит - важный фактор в исследованиях социально-трудовых отношений в современной экономике // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 10-7. С. 13 - 19.
5. Шурус А.А., Попов Ю.Н. Концепция российской модели социального аудита // Народнонаселение. 2007. № 4. С. 22 - 29.
6. Свиридов А.К. Социальный аудит – важнейший элемент взаимной ответственности участников социального партнерства // Теория и практика общественного развития. 2007. №1. С.35-36.
7. Беркович Т.А. Аудит и контроллинг персонала: учебное пособие. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010. 131 с.
8. Никулина Н.И. Социальный аудит как процедура диагностирования социальных отношений на предприятии // Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики. Материалы интернет-конференции четвертого Байкальского кадрового форума. Байкальский государственный университет экономики и права. 2012. С. 186 - 190.
9. Мешков В.Р. Социальный аудит как инструмент социального партнерства // Управление в России: проблемы и перспективы. 2017. № 1. С. 23 - 31.
10. Маринчак Н.Ю. Социальный аудит как фактор повышения эффективности деятельности органов публичной власти // Вестник ВЭГУ. 2015. № 1 (75). С. 40 - 45.
11. Лебедева С. Ю. Особенности социального аудита и методика его проведения // Поколение будущего: взгляд молодых ученых : сборник науч. статей IV Междунар. молодежной науч. конференции : в 3 т. 2016. Курск, С. 219 - 223.

КОММУНИКАЦИЯ В ИНТЕРНЕТЕ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ОТНОШЕНИЙ К ОРГАНИЗАЦИИ В СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУППАХ

*Глухова Я.А.,
студент 4 курса направления подготовки бакалавров факультета
психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

*Джулаева А.Б.,
студент 4 курса направления подготовки бакалавров факультета
психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского
(Саратов, Россия)*

В статье представлен анализ содержания интернет коммуникаций как фактора влияющего, на развитие и существование организации. Актуальность данной темы заключается в приобретении интернет коммуникацией ведущей роли в развитии отношений в организации.

Ключевые слова: интернет коммуникации, бренд, существование и развитие организации.

21 век, век новейших технологий, век цифровой трансформации и информационной доступности. Сегодня люди выражают эмоции и мысли через интернет- провайдеры (социальные сети, мессенджеры, твиттер, инстаграм). Данная коммуникация может иметь как положительное, так и отрицательное влияние на жизнь организации, в том числе может быть и фактором риска. Большинство людей использует интернет коммуникацию в своей бытовой и профессиональной жизни, воспринимает ее, пропускает через свое сознание и эмоциональный фон, она влияет на эмоциональное состояние и отношение к окружающему миру сквозь призму СМИ и социальных сетей.

В настоящем исследовании мы исследовали возможность влияния коммуникации на представление об организации. Мы исходили из того, что представление об организации является одним из субъективных факторов её существования и развития и то, что происходит в ходе достижения организацией конкретных целей находит отражение в интернет коммуникации. Это, в свою очередь, позволяет выявить факторы риска для существования и развития организации.

В качестве объекта исследования определена субъективная основа жизни организации, предмет исследования - отношение к организации.

Рассматриваемый нами тип коммуникации – Мем или медиавирус, который представляет собой любой символ, идею, образ действия, ситуацию, передаваемую от человека к человеку, вербально, невербально или через интернет. Впервые термин «мем» был описан и введен Ричардом Докинзом[1] в 1976 году в книге «Эгоистичный ген». Р. Докинзон сравнивал мем с человеческим геном. Он считал, что мем это базовая единица, на основе которой строится вся культурная информация по аналогии с биологической информацией, заключенной в гене человека.

Можно вспомнить исследование М. В. Бехтерева[2] 1898 года «Роль внушения в общественной жизни», где он писал о «ментальных микробах», которые, «подобно настоящим физическим микробам, действуют везде и всюду и передаются через слова и жесты окружающих лиц, через книги, газеты и пр.» Слова Бехтерева в век современных технологий можно интерпретировать как мгновенно распространяющуюся информацию в процессе коммуникации, вербалики и других проводников, которая, как можно предположить, поддерживается эмоциональным откликом у индивидов, передает

актуальные проблемы и даже в некоторых случаях отражает реальность в организациях.

Каждая организация с момента основания выстраивает имидж и репутацию, вкладывает усилия в развитие HR-брендинга для повышения лояльности потребителей и удержания персонала. Термин «Бренд работодателя или Employer Brand» появился в 1990 году благодаря Симоноу Бэрроу[3] и Тиму Эмблеру, и определен как совокупность функциональных, психологических и экономических преимуществ, предоставляемых работодателем и отождествляемых с ним, а также сохранение истории развития организации и практические шаги, необходимые для достижения успеха в управлении брендом работодателя[4].

К сожалению, из-за любого интернет вброса ситуация может кардинально измениться, бренд может потерять рынок или уйти с него вследствие влияния негативной информации на потребителей. Для Вуза потребителями услуг являются студенты, основой имиджа и репутации – качество образования, профессорско-преподавательского состава, престиж и статус научных школ, развитость инфраструктуры и сфер профессионального развития для студентов. Для продвижения и позиционирования своего бренда высшие учебные заведения, как правило, используют сайт Института и странички в Facebook и Vkontakte. Мемы – самый распространенный тип коммуникации на студенческих форумах, посвященных вузам. В связи с этим мы и решили рассмотреть коммуникацию с помощью мемов, ведь, как мы считаем, с их помощью можно не только показать негативное отношение к организации, но и выстроить позитивные модели восприятия.

Методика исследования: С целью получения данных в пользу рабочей гипотезы был проведен анализ содержания интернет коммуникации.

В исследовании приняло участие 78 студентов СГУ им. Н.Г. Чернышевского.

Результаты исследования:

Мы считаем, что интернет коммуникации отражает реальный процесс, происходящий в группах. Всего было содержательно проанализировано 78 откликов студентов. Среди них были выявлены отношения к преподавателям, сдаче экзаменов, жизненных моментов связанных с межличностным общением и ситуации, происходящие внутри университета.

Анализ содержания интернет коммуникации позволил выявить три основные группы контента, которые были объединены на смысловой основе и обозначены как "эмоциональный отклик",

"отношение к организации" и "актуальность коммуникативной реакции".

Выделение эмоционального отклика в качестве критерия связано с тем, что коммуникация в группе позволяет не только анализировать организацию, но и показывать уровень эмпатии, как студенты сопереживают, и понимают данную коммуникацию. Факт того, что многим интернет коммуникациям студенты эмоционально сопереживают, побудил нас оценить его необходимость в исследовании.

Каждый из учащихся является не только студентом, но и элементом организации. Происходящее в организации, так или иначе, обязывает студента к определенным формам поведения, не всегда связанных с тем, что нравится. Возникающее при этом отношение и было выявлено в ходе нашего исследования.

Происходящие в организации процессы вызывают как непосредственную, так и опосредованную реакцию. Если что-либо привлекло в организации внимание и стимулировало соответствующую реакцию, то такое событие играет ключевую роль в дальнейшем и существенно развивает организацию.

Предварительный анализ показывает, что использованный при исследовании подход перспективен, так как позволяет связать содержание интернет - коммуникации и происходящие в организации процессы. Можно утверждать, что полученные данные свидетельствуют в пользу рабочей гипотезы. Удалось выделить категории коммуникативных реакций, позволяющих определить отношение к организации. Проведенное нами исследование имеет пилотажный характер и позволяет перейти на следующем этапе изучения проблемы к выявлению соотношения происходящего в реальной жизни организации и её отражения в Интернет - пространстве.

Научный руководитель - кандидат психологических наук
Александр Федорович Пантелеев.

Список использованной литературы

1. Polichak J. W. Memes as Pseudoscience // Shermer M. The Skeptic Encyclopedia of Pseudoscience.
2. Psylib® — В. М. Бехтерев. Внушение И Его Роль В Общественной Жизни.
3. Barrow S. Turning recruitment advertising into a competitive weapon : paper delivered at the CIPD Annual Conference. — Harrogate: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 1990.
4. https://ru.wikipedia.org/wiki/Employer_branding#cite_note-4.

5. П16 Введение в киберпсихологию: учебное пособие для студентов бакалавриата и магистратуры факультета психологии / А.Ф. Пантелеев. – Саратов, 2019. – 292 с.

Оглавление

<i>Приветственное слово декана факультета психологии, доктора психологических наук, профессора, зав. кафедрой общей и социальной психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского Л.Н. Аксеновской</i>	3
<i>Приветственное слово профессора, зав. кафедрой менеджмента Мемфисского университета Курта Крейгера (Мемфис, США)</i>	4
<i>Приветственное слово доктора психологических наук, профессора, зав. кафедрой общей психологии Ереванского государственного университета Г.М. Аванесяна (Ереван, Армения)</i>	5
<i>Августевич С.И. Наблюдение как методическая основа изучения личности</i>	6
<i>Базаров Т.Ю. Практическая психология и образовательная проектная среда: интеграция онлайн и оффлайн практик</i>	12
<i>Аксеновская Л.Н. Результаты диагностики этико-смысловых кодов организационной культуры как основа принятия управленческих решений</i>	22
<i>Lantz Friedrich Annika How to enhance intervention effectiveness</i>	29
<i>Булгаков А.В. Решения проблем современной организации на межгрупповой адаптационной платформе: возможности и ограничения</i>	38
<i>Погодина А.В. Особенности корпоративной культуры современного университета</i>	43
<i>Смирнова А.Ю. Субъективная незащищенность в сфере труда: структура, детерминанты, последствия и ресурсы совладания</i>	46
<i>Забелина Е.В. Честюнина Ю.В., Багашов А.Н., Экономические аттитюды работающих пенсионеров в стареющем обществе</i>	51
<i>Понукалин А.Ал. Личность современного руководителя: социально-психологическая модель</i>	57
<i>Романова Н.М. Регуляция поведения субъекта в организации: нормы организационной и криминальной культуры</i>	64
<i>Жижина М. В. Имидж как инструмент управления впечатлением других людей в контексте социальных сетей</i>	70
<i>Дорошин И.А. Генеративный коучинг в контексте коррекции пищевого поведения современного делового человека</i>	76
<i>Белых Т.В. Реакция на стрессовую ситуацию и выраженность психодинамического потенциала личности в условиях учебно-профессиональной деятельности</i>	78
<i>Муталимова А.М. Атрибутивный стиль как фактор успешности профессиональной деятельности</i>	85
<i>Карелин А. А. Взаимосвязь временной ориентации смысловой сферы личности с типом организационной культуры в естественных группах</i>	91

<i>Овсеян Н. С. Анализ концептуальных подходов исследования особенностей экономического поведения в моноэтнической среде</i>	<i>97</i>
<i>Шовкуненко А.И., Взаимосвязь уровня нравственности работников и организационной культуры банковской структуры</i>	<i>102</i>
<i>Крикун С.Д. Сравнительный анализ моделей наставничества: практика в современных организациях.....</i>	<i>110</i>
<i>Федоров И.В. Подготовительный этап организационных изменений</i>	<i>114</i>
<i>Юрин А.М. Ордерная диагностика организационной культуры отряда охраны ПАО «ГАЗПРОМ»: уровень управленческой команды</i>	<i>118</i>
<i>Ривера Кальдерон А.Т. Роль спортивного психолога в достижении результатов спортсменов.....</i>	<i>127</i>
<i>Смирнова А.Ю. Жандалиева Н.Н., Особенности карьерных ориентаций в разных гендерных и профессиональных группах работников</i>	<i>131</i>
<i>Курчатова Н.Ю., Федюнина М.И. Образовательная среда как фактор риска</i>	<i>135</i>
<i>Рягузов А.И. Финансовый стресс как многоуровневое понятие: постановка проблемы</i>	<i>140</i>
<i>Смирнова А.Ю., Лукина Е.А. Сравнение представлений о карьере подростков из семей работающих и неработающих родителей</i>	<i>145</i>
<i>Смирнова А.Ю., Грамматикопуло А.А. Креативность как помощник в борьбе со стрессом. тренинг для развития креативности</i>	<i>152</i>
<i>Пермякова Ю.Г., Сияшина Е.А. Социально - психологический климат в структурном подразделении предприятия</i>	<i>156</i>
<i>Глухова Я.А., Джулаева А.Б. Коммуникация в интернете как показатель отношений к организации в студенческих группах</i>	<i>161</i>

Фоторепортаж с конференции
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И РИСКИ»
14-15 ноября 2019 года

The conference
Organization psychology: people and risks
November 14-15 2019
In pictures



Декан Л.Н. Аксеновская открывает конференцию



Президиум конференции

(слева направо А.А. Понукалин, А. Ю. Смирнова, А.В. Погодина)



А.В. Погодина (МГПУ, Москва)



А.М. Муталимова (ДГУ, Махачкала)



**Доктор А. Ланц Фридрих и Kezo перед началом выступления
(Стокгольмский университет, Швеция)**



Доктор К. Крейгер (Мемфисский университет, США)



Профессор Г.М. Аванесян (Ереванский госуниверситет, Армения)



С.Д. Крикун (мастер-классе)



С.И. Августевич (Иерусалим, Израиль)



Профессор А.В. Булгаков (Институт имени Л.С. Выготского, Москва)



А.О. Волкова (Управление международного сотрудничества СГУ)



Участники мастер-класса за работой

Научное издание

«Организационная психология: люди и риски»

Сборник материалов X Международной
научно-практической конференции

14-15 ноября 2019 года

Под редакцией профессора Л.Н. Аксеновской

Подписано в печать 20.12.2019 г.. Формат 60×84/16.
Усл.-печ. л. 10. Тираж 100 экз. Заказ № .615

Издательский центр «Наука»
410012, г. Саратов, ул. Е.И. Пугачева, д. 117, кв. 50
Типография Саратовского университета
410012, г. Саратов, ул. Большая Казачья, 112А